

Sawitri Yuli Hartati
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Jakarta
Jl. KH Ahmad Dahlan, Cirendeu Ciputat-Jakarta Selatan
sawitriyulie@gmail.com

PERANAN PERUSAHAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA SWASTA (PPTKIS) DALAM PEREKRUTAN CALON TKI KE LUAR NEGERI MELALUI SKEMA P TO P

ABSTRACT

The role of private Indonesian Employment Placement Company (PPTKIS) with private to private scheme (P to P), is the mechanism and scheme most selected by Indonesian laborers who work abroad. The large number of workers distributed through the private to private scheme (P to P), the guidelines do not follow in good procedures and procedures, so that bite to bring various problems for the workforce in the future. This paper will examine various issues, regarding the recruitment of Indonesian workers through private to private mechanisms, and alternative solution options, to cope with this.

KEYWORD

*INDONESIAN
WORKERS,
ARRANGEMENTS,
PRIVATE TO PRIVATE.*

ABSTRAK

Peranan Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dengan skema privat to privat (P to P), merupakan mekanisme dan skema yang paling banyak di pilih oleh tenaga kerja indonesia yang berkerja di luar negeri. Besarnya jumlah tenaga kerja yang disalurkan melalui skema privat to privat (P to P), pada kenyataannya tidak diikuti dengan pengaturan dan prosedur yang baik, sehingga justru mendatangkan berbagai permasalahan bagi tenaga kerja dikemudian hari. Tulisan ini hendak menelaah berbagai permasalahan, berkenaan dengan rekrutmen tenaga kerja indonesia melalui mekanisme privat to privat, dan menawarkan solusi alternatif, untuk menanggulangi permasalahan tersebut.

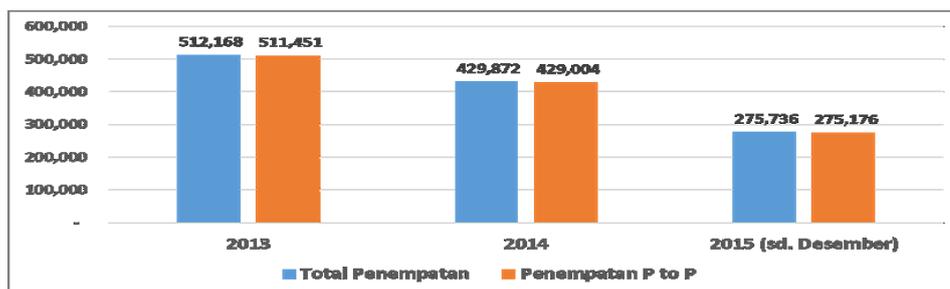
KATA KUNCI

**TENAGA KERJA
INDONESIA,
PENGATURAN,
PRIVATE TO PRIVATE.**

Pendahuluan

Program penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) keluar negeri sudah berjalan selama bertahun-tahun. Selama tahun 2011

hingga 2014 jumlah penempatan TKI keluar negeri setiap tahunnya lebih dari 400 ribu orang yang menyebar diberbagai Negara penempatan, khususnya di negara Asia Pasifik dan negara Timur Tengah. Penempatan TKI sendiri untuk saat ini umumnya melalui 3 skema penempatan yaitu skema TKI mandiri, skema TKI P to P (privat to privat) dan skema TKI G to G (government to government). Selama bertahun-tahun penempatan TKI terbesar mayoritas melalui skema P to P. Tentunya hal ini terlihat dari banyaknya Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yang jumlahnya sampai saat ini lebih dari 495 PPTKIS¹.

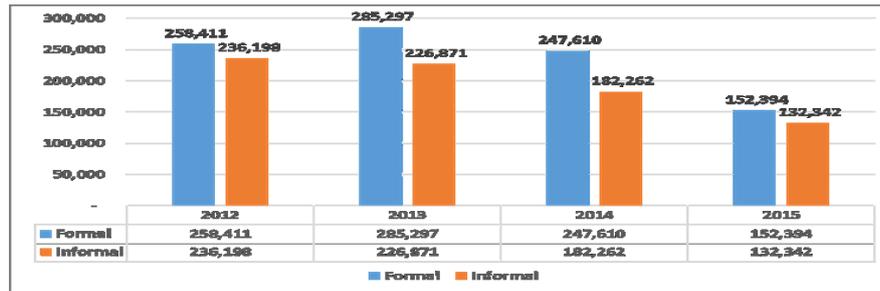


Gambar 1. 1 Jumlah Penempatan TKI Tahun 2013-2015
(Sumber : Puslitfo BNP2TKI)

Jumlah penempatan TKI dengan skema P to P di Indonesia menjadi yang terbesar jika dibanding dengan skema penempatan lain. Tahun 2013 dari total penempatan TKI 512.168 orang sebanyak 511.451 orang merupakan TKI dengan skema penempatan P to P. Tahun 2014 dari total penempatan TKI 429.872 orang sebanyak 429.004 orang merupakan TKI dengan skema penempatan P to P, dan tahun 2015 dari total 274.736 penempatan TKI sebanyak 275.176 merupakan TKI dengan skema P to P. Jika dilihat dari segi proporsi, maka dari tahun 2013 hingga 2015 persentase penempatan TKI skema P to P mencapai 99 % setiap tahunnya.

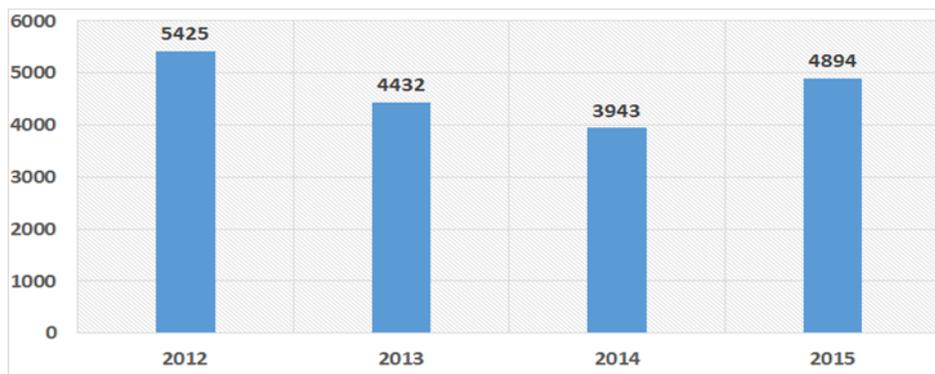
Tahun 2015 jumlah penempatan TKI yang bekerja di sektor informal cukup besar jumlahnya mencapai 132.345 orang, meskipun dari tahun 2012 jumlah TKI sektor informal jumlahnya terus berkurang. TKI sektor informal adalah TKI yang bekerja disektor rumahtangga, sebagai asisten rumah tangga. TKI sektor informal umumnya adalah mereka yang berlatarbelakang pendidikan rendah seperti SD, SMP dan SMA.

¹ Data Direktorat Sosialisasi dan Kelembagaan Data PPTKIS Tahun 2015 sebanyak 495 Perusahaan atau mengalami peningkatan 46 PPTKIS dari Data yang dirilis tahun 2014 yang berjumlah 449 Perusahaan.



Gambar 1. 2 Komposisi TKI Sektor Formal dan Informal
(Sumber : Puslitfo BNP2TKI)

Umumnya TKI yang bermasalah adalah TKI skema P to P. Ada banyak masalah yang sampai saat ini masih terjadi pada TKI dengan skema P to P seperti masalah kekerasan yang dilakukan oleh majikan, masalah human trafficking, penipuan dan masalah hukum lain. Masalah tersebut terus berulang dari tahun ke tahun. Hal ini terlihat dari setiap tahun selalu ada pemberitaan TKI bermasalah yang menghiasi media elektronik maupun media cetak. Indikasi lain adalah banyaknya pengaduan TKI di Crisis Center.



Gambar 1. 3 Jumlah Pengaduan TKI Tahun 2012-2015
(Sumber : Puslitfo BNP2TKI)

Banyaknya permasalahan tersebut diduga karena ada tahapan prosedur rekrutmen CTKI skema P to P yang dilanggar oleh PPTKIS ataupun karena adanya peraturan dan perundangan yang tidak konsisten (tidak sinkron) sehingga menimbulkan celah untuk melanggar peraturan tersebut. Pelanggaran tahapan proses bisa terjadi dimana saja, misalnya pemalsuan dokumen usia, pemalsuan tes kesehatan, pemalsuan proses pelatihan kerja dan lainnya.

PEMBAHASAN

A. Pengertian dan Dasar Hukum Rekrutmen Calon Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) bertugas memajukan kesempatan bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh pekerjaan yang layak telah mendefinisikan Buruh/Pekerja Migran sebagai seseorang yang bermigrasi, atau telah bermigrasi, dari

sebuah Negara ke Negara lain, dengan gambaran untuk diperkerjakan oleh orang lain selain dirinya sendiri, termasuk siapapun yang diterima secara regular, sebagai seorang migran, untuk pekerjaan. Migrasi tenaga kerja biasanya juga didefinisikan sebagai perpindahan manusia yang melintasi perbatasan untuk tujuan mendapatkan pekerjaannya di negara asing. Melalui cara yang resmi atau tidak resmi, difasilitasi atau tidak, tenaga kerja memberikan kontribusi ekonomi terhadap negara pengirim maupun tujuan. Tenaga kerja membantu memperbesar jumlah angkatan kerja di negara tujuan dan dapat membantu pembangunan di negara mereka sendiri melalui pengiriman uang penghasilan mereka.²

Pengaturan tentang penugasan kepada pihak swasta dalam penempatan CTKI ke luar negeri telah diatur dalam beberapa peraturan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Permen Nomor : Per.01/Men/1983 tentang Perusahaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, yang intinya mengizinkan Perusahaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia merekrut/seleksi, penandatanganan dan pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Kepmen No.Kep. 149/Men/1983 tentang Tata Cara Pelaksanaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Arab Saudi Kepmen No.Kep. 408/Men/1984 tentang Pengerahan dan Pengiriman Tenaga Kerja ke Malaysia, Permen. 02/MEN/1994 tentang Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri dan Kepmen 44/MEN/1994 tentang Pelaksanaan Permen. 02/MEN/1994, kemudian disempurnakan melalui Kepmen 104 A/MEN/2002, tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri sebelum disahkannya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UUPPTKILN).³

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 persediaan TKI dengan permintaan pasar kerja di luar negeri dengan menggunakan mekanisme antar kerja".

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.

Peraturan yang berkaitan dengan TKI, diantaranya:

² International Organization for Migration/ (IOM), Migrasi Tenaga Kerja dari Indonesia Gambaran Umum Migrasi Tenaga Kerja Indonesia di Beberapa Negara Tujuan di Asia dan Timur Tengah, Jakarta, 2010.

³ I Wayan Pageh, *Sejarah dan Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*, Jakarta, 20 Februari 2007.

1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2015 Tentang Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Penyelenggaraan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri;
3. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Oleh Pemerintah;
5. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 Tentang Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi Calon Tenaga Kerja Indonesia;
6. Peraturan Kepala BNP2TKI Nomor 23 Tahun 2013 tentang Teknis Pelaksanaan Pembekalan Akhir Pemberangkatan Calon Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;
7. Peraturan Kepala BNP2TKI Nomor: PER-26/KA/XII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Komputerisasi Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;
8. Peraturan Kepala BNP2TKI Nomor 22 tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Pembiayaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri Melalui Kredit Usaha Rakyat Tenaga Kerja Indonesia;
9. Peraturan Kepala BNP2TKI Nomor KEP-135A/PEN/XI/2014 Tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) Pelayanan Penempatan DI Unit Pelayanan Publik (UPP) Tahun 2014;
10. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2015 tentang Tarif Pemeriksaan Kesehatan Calon Tenaga Kerja Indonesia;
11. Surat Edaran Kepala BNP2TKI Nomor: SE.05/KA/IX/2015 tanggal 30 September 2015 tentang Layanan Pembiayaan Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia.

Agar pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri tercapai sesuai tujuannya, maka proses rekrutmen CTKI menjadi sangat penting agar TKI yang akan ditempatkan mampu memenuhi kualifikasi yang diinginkan pemberi kerja dengan tetap melindungi TKI selama masa penempatan dan kepulangannya.

Rekrutmen menurut T. Hani Handoko adalah proses pencapaian dan pemikatan para calon karyawan atau pelamar yang mampu untuk melamar sebagai karyawan⁴. Pendapat lain tentang perekrutan

⁴ Handoko T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas*, Yogyakarta: BPFE, 2000, hlm. 69

dikemukakan oleh Ambar TS yang mendefinisikan perekrutan sebagai adalah proses mencari, menemukan, menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu⁵.

Pengertian rekrutmen juga dikemukakan oleh Gary Dessler yang 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 dipekerjakan⁶. 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.

Dari berbagai pendapat 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.

Kegiatan penempatan dan perlindungan TKI berdasarkan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 dibagi menjadi tiga tahapan kegiatan yaitu: 1) kegiatan pra penempatan, 2) kegiatan masa penempatan, dan 3) kegiatan purna penempatan. Proses rekrutmen CTKI itu sendiri merupakan bagian dari kegiatan pra penempatan.

Untuk melaksanakan kegiatan penempatan dan perlindungan TKI, Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri yang selanjutnya disebut UU PPTKILN, memberikan tugas kepada pemerintah dan pihak swasta sebagai pelaksana penempatan TKI di luar negeri, sebagaimana diatur dalam Pasal 10 UU PPTKILN bahwa Pelaksana penempatan TKI di luar negeri terdiri dari: a). Pemerintah; dan b. Pelaksana penempatan TKI swasta.

B. Pelaksanaan Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri oleh Swasta

Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Indonesia Nomor: Per.01/Men/1983 tentang Perusahaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri, Pemerintah telah memberi izin kepada pihak swasta untuk merekrut dan mengirimkan tenaga kerjanya ke luar negeri. Kepada Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) diberikan hak untuk mencari tenaga kerja Indonesia dan mengirimnya ke luar negeri. Perusahaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia diperbolehkan merekrut/seleksi, penandatanganan dan pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Permen

⁵ Ambar Teguh Sulityani & Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009, hlm. 168

⁶Dessler, Gary., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Prenhallindo, 1997, hlm. 90

02/MEN/1994 tentang Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri dan Kepmen 44/MEN/1994 tentang Pelaksanaan Permen. 02/MEN/1994, kemudian disempurnakan melalui Kepmen 104 A/MEN/2002, tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri. Peraturan tersebut diterbitkan jauh sebelum disahkannya Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UUPPTKILN).

Pada tahun 2010 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dilengkapi dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor : PER14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Di dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, Perusahaan Pengerahan Tenaga Kerja Indonesia disebut dengan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS). Pada Pasal 10, PPTKIS diberi tugas bersama pemerintah untuk pelaksanaan penempatan TKI di luar negeri. Dalam pelaksanaan penempatan tersebut baik pemerintah maupun PPTKIS harus memperhatikan asas-asas keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia. Hal ini sesuai dengan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004, yaitu penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI bertujuan untuk: (a) memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi; (b) menjamin dan melindungi calon TKI/TKI sejak di dalam negeri, di Negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia; dan, (c) meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Untuk memperoleh SIPPTKI, PPTKIS harus memenuhi persyaratan yang diatur dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004, yaitu :

1. Berbentuk badan hukum perseroan terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
2. Memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan, sekurang-kurangnya sebesar Rp. 3.000.000.000,- (tiga milyar rupiah);
3. Menyetor uang kepada bank sebagai jaminan dalam bentuk deposito sebesar Rp. 15.000.000,- (lima belas juta rupiah) pada bank pemerintah;
4. Memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri sekurang-kurangnya untuk kurun waktu 3 (tiga) tahun berjalan;
5. Memiliki unit pelatihan kerja; dan
6. Memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan TKI.

Sesuai dengan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, maka PPTKIS harus memenuhi ketentuan-ketentuan sebagai berikut :

1. Memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sekurang-kurangnya untuk kurun waktu 3 (tiga) tahun berjalan (Pasal 13 ayat 1 huruf d Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri).
2. Memiliki unit pelatihan kerja (Pasal 13 ayat 1 huruf e Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri).
3. Memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan TKI (Pasal 13 ayat 1 huruf f Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri). Sarana prasarana yang harus disediakan adalah sarana prasarana pelayanan penempatan TKI antara lain tempat penampungan yang layak, tempat pelatihan kerja, dan kantor. PPTKIS dapat menampung calon TKI sebelum pemberangkatan dengan lama tinggal di penampungan disesuaikan dengan jabatan dan/atau jenis pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan. Selama masa penampungan PPTKIS wajib memperlakukan calon TKI dengan wajar dan manusiawi dengan tempat penampungan yang memenuhi standar yang ditetapkan pemerintah.
4. Memiliki perwakilan di negara TKI ditempatkan. Perwakilan PPTKIS di negara lain harus berbadan hukum yang dibentuk berdasarkan peraturan perundang-undangan di negara tujuan. Pembentukan perwakilan dapat dilakukan secara bersama-sama oleh beberapa PPTKIS (Pasal 20 ayat 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri). Perwakilan Perusahaan Jasa Buruh Indonesia yang berada di daerah atau Perwada melaksanakan kegiatan penempatan buruh Indonesia atas nama PJTKI di wilayah kerja tertentu dan Perwakilan PJTKI di luar negeri di wilayah kerja tertentu di luar negeri atau Perwalu. Perwalu berbentuk baik badan hukum ataupun perseorangan yang melaksanakan kegiatan untuk dan atas nama PJTKI di luar negeri.⁷
5. Membentuk kantor cabang di daerah di luar wilayah domisili kantor pusatnya (Pasal 121 ayat 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri). Kantor cabang dapat dibentuk di provinsi atau kabupaten/kota sesuai dengan

⁷ Adnan Hamid, *Buruh Migran dan Perlindungan Hukumnya Edisi pertama*, Jakarta: F Mediam 2009, hlm. 7

- kebutuhan. Kegiatan yang dilakukan oleh kantor cabang PPTKIS menjadi tanggungjawab kantor pusat PPTKIS. Kantor cabang hanya berwenang untuk :
- a. melakukan penyuluhan dan pendataan calon TKI;
 - b. melakukan pendaftaran dan seleksi calon TKI;
 - c. menyelesaikan kasus calon TKI/TKI pada pra atau purna penempatan;
 - d. menandatangani perjanjian penempatan dengan calon TKI atas nama pelaksana penempatan TKI swasta.
6. Memiliki Mitra Usaha di negara tujuan apabila PPTKIS ingin menempatkan TKI pada pengguna perseorangan (Pasal 24 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri):
 - a. Mitra usaha harus berbentuk badan hukum yang didirikan sesuai dengan peraturan perundangan di negara tujuan.
 - b. Perwakilan RI melakukan penilaian terhadap Mitra Usaha dan Pengguna untuk dijadikan pertimbangan dalam memberikan persetujuan atas dokumen yang dipersyaratkan dalam penempatan TKI di luar negeri.
 - c. Berdasarkan hasil penilaian terhadap Mitra Usaha dan Pengguna, Perwakilan RI menetapkan Mitra Usaha dan Pengguna yang bermasalah dalam daftar Mitra Usaha dan Pengguna bermasalah.
 - d. Daftar Mitra Usaha dan Pengguna bermasalah diumumkan pemerintah secara periodik setiap 3 (tiga) bulan.
 - e. Tugas dan tanggung jawab mitra usaha ini antara lain mengurus persyaratan penempatan Buruh Migran berupa pengesahan perjanjian kerja, perjanjian pengerahan, visa, dan dokumen lainnya kepada instansi yang berwenang di negara setempat (Kedutaan Besar RI atau Konsulat Jenderal RI).
 7. PPTKIS dapat menempatkan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaan PPTKIS sendiri (Pasal 26 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri). Adapun syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah sebagai berikut :
 - a. Perusahaan yang bersangkutan harus berbadan hukum yang dibentuk berdasarkan hukum Indonesia.
 - b. TKI yang ditempatkan merupakan pekerja perusahaan itu sendiri.
 - c. Perusahaan memiliki bukti hubungan kepemilikan atau perjanjian pekerja yang diketahui oleh Perwakilan RI.
 - d. TKI telah memiliki perjanjian kerja.
 - e. TKI telah diikutsertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja dan/atau memiliki polis asuransi.
 - f. TKI yang ditempatkan wajib memiliki KTKLN.
 8. Menempatkan TKI ke negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah RI atau tenaga kerja asing atau tidak mengirimkan calon TKI ke

- negara-negara tertentu yang dinyatakan tertutup bagi pemerintah dengan pertimbangan keamanan (Pasal 27 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri).
9. PPTKIS harus mendaftar pada instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan untuk dapat melakukan perekrutan (Pasal 37 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri).
 10. PPTKIS wajib menginstruksikan TKI yang diberangkatkan ke luar negeri dalam program asuransi (Pasal 68 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia).
 11. Dalam hal terjadi perselisihan antara PPTKIS dan TKI dalam hal pelaksanaan perjanjian penempatan, maka kedua belah pihak mengupayakan penyelesaian secara damai dengan cara bermusyawarah. Namun apabila musyawarah tidak tercapai, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota, Provinsi atau Pemerintah (Pasal 85 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri). Pasal 85 dari Undang-Undang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia berisi sebuah prosedur yang amat tidak jelas dalam penanganan konflik-konflik seperti itu. Tidaklah jelas bagaimana "bantuan: ini akan dikelola dan sesuai dengan prosedur apa guna menjamin keadilan. Fakta bahwa tidak ada satu kasus yang terdengar di pengadilan Indonesia pada tahap ini, tidaklah jelas apakah pengadilan akan menemukan bahwa ia memiliki yurisdiksi atas perselisihan-perselisihan ini.
 12. Penyelesaian perselisihan yang dapat dilakukan PPTKIS. Selain itu untuk mengatasi masalah-masalah yang timbul tersebut pihak perusahaan mengatasinya dengan cara-cara antara lain: a. Dalam hal prosedur pelaksanaan yang terlalu panjang maka pihak perusahaan akan membantu para calon Buruh Migran semaksimal mungkin, yang bertujuan untuk memudahkan para calon Buruh Migran sehingga para calon Buruh Migran tersebut tidak terlalu terbebani. b. Dalam hal sistem pelatihan yang dilakukan oleh Depnaker masih terkesan formalitas maka pihak perusahaan berusaha memberikan pelatihan secara mandiri dengan biaya dari perusahaan. c. Dalam hal adanya keluhan dari Buruh Migran maka pihak perusahaan berusaha menyelesaikannya dengan cara musyawarah dan kekeluargaan dengan pihak pengguna jasa (majikan) untuk

mencapai kemufakatan bersama. d. Dalam hal adanya keluhan dari pihak pengguna jasa (majikan) maka pihak perusahaan akan memberikan pengertian kepada para Buruh Migran atau akan mengganti dengan Buruh Migran yang baru. e. Dalam hal masih banyaknya pungutan liar yang dilakukan oleh instansi atau lembaga tertentu khususnya oleh pihak yang bertugas mengantarkan pada saat Buruh Migran pulang kembali ke daerah asal maka pihak perusahaan berusaha mengatasinya dengan cara mendampingi sendiri sampai ke tempat asal.

13. PPTKIS ikut dalam kegiatan pembinaan tentang penempatan dan perlindungan TKI. Pemerintah melakukan pembinaan terhadap segala kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan Penempatan dan Perlindungan TKI di luar negeri. Dalam melakukan pembinaan tersebut, Pemerintah dapat mengikutsertakan PPTKIS, organisasi dan/atau masyarakat yang dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi (Pasal 86 Undang- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri). Pembinaan oleh Pemerintah dilakukan dalam bidang informasi, sumber daya manusia dan perlindungan TKI. Pembinaan dilakukan sesuai dengan Pasal 88 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, yaitu melakukan hal-hal sebagai berikut: a. Membentuk sistem dan jaringan informasi yang terpadu mengenai pasar kerja luar negeri yang dapat diakses secara meluas oleh masyarakat. b. Memberikan informasi keseluruhan proses dan prosedur mengenai penempatan TKI di luar negeri termasuk resiko bahaya yang mungkin terjadi selama masa penempatan TKI di luar negeri.

Pelaksanaan Penempatan TKI secara P to P di dilakukan oleh Pelaksana Penempatan TKI swasta (PPTKIS) yang sudah mendapatkan ijin tertulis dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri. Tanggung jawab PPTKIS dalam pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI dimulai dari tahap prapenempatan, penempatan dan purna penempatan. Perlindungan yang harus diberikan oleh PPTKIS kepada TKI sejauh apa yang sudah diperjanjikan dalam perjanjian penempatan (Pasal 82), menyelesaikan sengketa dengan TKI secara damai dengan cara musyawarah dan meminta bantuan instansi ketenagakerjaan di kabupaten/kota, provinsi atau Pemerintah jika terjadi sengketa tanpa adanya kesepakatan (Pasal 85 ayat 2).

C. Tahapan Perekrutan Calon Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri Melalui Skema Private to Private

Berdasarkan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, 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 bakat, 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 persediaan 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.

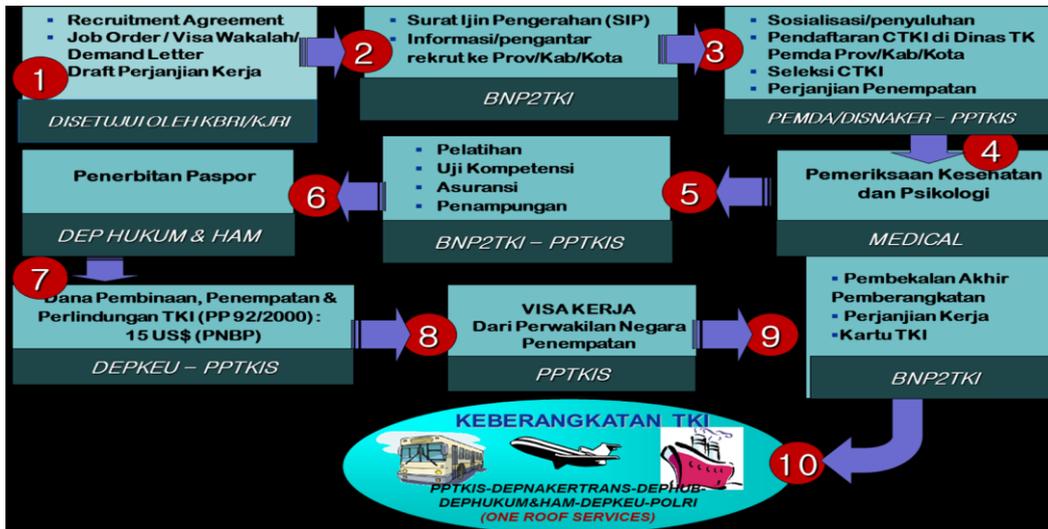
UU No. 39 Tahun 2004 tentang PPTKILN mengamanatkan kepada pemerintah dan pihak swasta dalam hal ini PPTKIS untuk melaksanakan penempatan dan perlindungan TKI yang dimulai dari proses rekrutmen calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) sampai dengan kepulangan kembali ke Indonesia. Perekrutan oleh Pemerintah maupun PPTKIS dapat dikelompokkan menjadi 5 (lima) skema, yaitu: (1) Skema Government to Government (G to G); (2) Skema Privat to Privat (P to P) dengan perantara PPTKIS (Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta); (3) Skema untuk kepentingan perusahaan sendiri; (4) Skema TKI mandiri; (5) Skema *Government to Privat* (G to P).

Penempatan TKI di luar negeri dengan berbagai skema tersebut tentunya juga mengacu pada perjanjian kerjasama atau MoU antara pemerintah Indonesia dengan pemerintah Negara tujuan TKI. Mayoritas MoU pemerintah Indonesia dengan Negara tujuan TKI adalah melalui skema P to P, sedangkan yang melalui skema G to G saat ini masih sebatas di Negara Jepang dan Korea Selatan.

Dari lima skema tersebut, skema P to P menjadi skema rekrutmen TKI yang paling besar kontribusinya terhadap penempatan TKI di luar negeri. Berdasarkan data Pusat Penelitian dan Informasi (Puslitfo) BNP2TKI, prosentase penempatan TKI skema P to P mencapai 99% lebih dari jumlah TKI yang terdaftar. Namun dari sisi jumlah, penempatan TKI dengan skema P to P mengalami penurunan. Hal ini dapat terlihat dari jumlah TKI ke LN tahun 2013

yang jumlahnya mencapai 511.000 TKI mengalami penurunan pada tahun 2015 menjadi 275.000 TKI.

Skema *Privat to Privat* (P to P) dengan perantara Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) mengacu pada Pasal 31 UU No. 39 tahun 2004 tentang PPTKILN yang dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Tahapan Rekrutmen CTKI melalui Skema P to P

Tahapan rekrutmen CTKI melalui Skema P to P sebagaimana digambarkan di atas dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tahap 1	:	Penempatan TKI di luar negeri hanya dapat dilakukan ke Negara tujuan jika sudah ada perjanjian tertulis antara pemerintah republik Indonesia dengan Negara tujuan.
Tahap 2	:	Tahap kedua adalah Ijin Pengerahan. PPTKIS yang akan melakukan perekrutan TKI wajib memiliki Surat Ijin Pengerahan (SIP) dari menteri.
Tahap 3	:	Tahap ketiga ini lebih pada awal rekrutmen, yaitu proses sosialisasi, Pendaftaran Calon TKI ke Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Daerah/Pemrintah Kota/Pemerintah Propinsi, Seleksi CTKI dan Perjanjian Penempatan.
Tahap 4	:	Tahap selanjutnya dalam proses rekrutmen TKI adalah proses pemeriksaan kesehatan dan psikologi.
Tahap 5	:	Tahap 5 adalah tahap pendidikan dan pelatihan serta uji kompetensi. Calon TKI wajib memiliki sertifikat kompetensi kerja yang disyaratkan.
Tahap 6	:	Setelah pendidikan dan pelatihan selesai, maka

		hal yang harus dilakukan adalah mengurus surat-surat seperti paspor yang diterbitkan oleh Dep Hukum dan HAM
Tahap 7	:	Ketika paspor sudah terbit, maka selanjutnya adalah mengurus dokumen terkait dengan dana pembinaan, penempatan dan perlindungan
Tahap 8	:	Pengurusan visa kerja, visa kerja diterbitkan oleh Negara tujuan. Pengurusan visa kerja calon TKI dalam hal ini dibantu oleh PPTKIS.
Tahap 9	:	Pembekalan akhir, fiksasi perjanjian kerja dan penerbitan kartu TKI (KTKLN).
Tahap 10	:	Pemberangkatan calon TKI ke Negara tujuan.

Berdasarkan UU PPTKILN tersebut perekrutan menjadi bagian dari kegiatan pra penempatan CTKI sebelum diberangkatkan menuju negara penempatan. Kegiatan-kegiatan yang termasuk dalam tahap pra penempatan diatur dalam Pasal 31: kegiatan pra penempatan TKI di luar negeri: (a) pengurusan SIP; (b) perekrutan dan seleksi; (c) pendidikan dan pelatihan kerja; (d) pemeriksaan kesehatan dan psikologi; (e) pengurusan dokumen; (f) uji kompetensi; (g) pembekalan akhir pemberangkatan (PAP); dan (h) pemberangkatan.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih detil tentang kegiatan pra penempatan, studi ini akan membahas setiap kegiatan pra penempatan TKI di luar negeri sebagai berikut:

1. Pengurusan Surat Ijin Pengerahan (SIP)

SIP diatur dalam Pasal 32 dan Pasal 33 UU No. 39 Tahun 2004 tentang PPTKILN. SIP merupakan dokumen wajib yang harus dimiliki oleh PPTKIS yang akan melakukan proses rekrutmen calon TKI. Dokumen yang diperlukan untuk mengajukan SIP antara lain: (a) Perjanjian kerjasama penempatan; (b) Surat permintaan TKI dari pengguna; (c) Rancangan perjanjian penempatan; (d) Rancangan perjanjian kerja.

Ketentuan tentang pemberian SIP diatur lebih rinci dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) Nomor 22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Pasal 2 Permenakertrans menyatakan bahwa yang mengeluarkan SIP adalah BNP2TKI. Dokumen perjanjian kerjasama penempatan dan juga surat permintaan TKI dari pengguna harus dibuat dalam dua bahasa dan juga di setujui oleh Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan atau KDEI. Sedangkan jangka waktu berlakuknya SIP tidak lebih dari enam bulan.

Standar Pelayanan maupun SOP tersebut dimaksudkan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas pemerintah di bidang pelayanan penempatan yang lebih efisien, efektif, transparan dan

akuntabel. SOP pelayanan penempatan di Unit Pelayanan Publik (UPP) berisikan serangkaian instruksi tertulis yang mendokumentasikan aktivitas rutin pelayanan penempatan dan merupakan faktor yang dapat mengukur keberhasilan kegiatan operasionalnya, sehingga standarisasi operasional pelayanan penempatan di lingkungan Deputi Bidang Penempatan dan UPT dapat berjalan baik. SOP tersebut, berisi antara lain tentang prosedur dan langkah-langkah serta batasan waktu pelayanan pengurusan SIP oleh PPTKIS.

2. Perekrutan dan Seleksi

Perekrutan dan Seleksi merupakan kegiatan yang dilakukan setelah PPTKIS memiliki SIP. Perekrutan dan seleksi secara umum diatur dalam UU PPTKILN. Sedangkan lebih detail pengaturannya terdapat pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 22 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri (Permenakertrans No. 22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan PPTKILN).

Kegiatan pemberian informasi dilakukan oleh pemerintah daerah bersama dengan PPTKIS. Kegiatan ini akan lebih tepat sasaran dan tersebar luar ke masyarakat jika dilakukan secara berkala dan terprogram secara baik. Untuk itu, perlu ada dukungan anggaran yang memadai yang dianggarkan dalam APBD kabupaten/kota. Sedangkan materi informasi yang disebarakan sebagaimana diatur dalam Permenakertrans No. 22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan PPTKILN, dalam Pasal 11: Perekrutan calon TKI didahului dengan memberikan informasi yang sekurang-kurangnya memuat: (a) lowongan, jenis, dan uraian pekerjaan yang tersedia beserta syarat jabatan; (b) lokasi dan lingkungan kerja; (c) tata cara perlindungan bagi TKI dan risiko yang mungkin dihadapi; (d) waktu, tempat, dan syarat pendaftaran; (e) tata cara dan prosedur perekrutan; (f) persyaratan calon TKI; (g) kondisi dan syarat-syarat kerja yang meliputi gaji, waktu kerja, waktu istirahat/cuti, lembur, jaminan perlindungan, dan fasilitas lain yang diperoleh;

- a. peraturan perundang-undangan, sosial budaya, situasi, dan kondisinegara penempatan;
- b. kelengkapan dokumen penempatan TKI;
- c. biaya-biaya yang dibebankan kepada calon TKI dalam hal biaya tersebut tidak ditanggung oleh PPTKIS atau pengguna dan mekanisme pembayarannya; dan
- d. hak dan kewajiban calon TKI.

Proses perekrutan CTKI dari masyarakat yang dilakukan oleh PPTKIS harus memenuhi persyaratan usia dan batas minimal latar pendidikan, sebagaimana diatur dalam Pasal 35 sebagai berikut:

Pasal 35

Perekrutan calon TKI oleh pelaksana penempatan TKI swasta wajib dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan:

- a. berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada Pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun;
- b. sehat jasmani dan rohani;
- c. tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan; dan
- d. berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat.

Permenakertrans menambahkan persyaratan usia dengan bukti dengan KTP atau e-KTP dan Akte Kelahiran/Surat Kenal lahir. Bagi sebagian pencari kerja terutama yang bertempat tinggal di desa-desa tertinggal, persyaratan memiliki akte kelahiran/surat kenal lahir dianggap memberatkan dan menjadi alasan para pencari kerja untuk mencari jalur alternatif. Kondisi seperti inilah yang sangat memungkinkan para pencari kerja untuk memanfaatkan jasa calo atau dengan melakukan upaya pemalsuan data.

Batasan minimum usia dan latar pendidikan sebagai persyaratan yang wajib dipenuhi tersebut adalah untuk mencegah terjadinya mempekerjakan anak-anak yang rawan akan kekerasan baik fisik maupun mental. Usia 18 tahun untuk CTKI yang akan diperuntukan untuk perusahaan (TKI sektor formal) dan 21 tahun untuk CTKI yang akan ditempatkan pada perseorangan (TKI sektor informal) serta berpendidikan sekurang-kurangnya SLTP dianggap sudah cukup dewasa dan mampu bersikap/menolak jika terjadi tindak kekerasan.

Namun, seiring dengan rencana meniadakan penempatan TKI sektor informal, maka persyaratan batas minimal latar belakang pendidikan CTKI perlu ditingkatkan menjadi Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) atau yang sederajat. Lulusan SLTA memiliki kemampuan dan pengetahuan dasar untuk mendapatkan pelatihan-pelatihan.

Berdasarkan UU PPTKILN, rekrutmen CTKI hanya dapat dilakukan kepada para pencari kerja yang sudah terdaftar di dinas ketenagakerjaan di kabupaten/kota. Pada prakteknya di lapangan, banyak PPTKIS yang melakukan perekrutan kepada para pencari kerja meskipun yang bersangkutan belum terdaftar di dinas kabupaten/kota. Pendaftaran ke dinas tenaga kerja kabupaten/kota dilakukan setelah pencari kerja direkrut oleh PPTKIS. Pada umumnya pendaftaran ke dinas tenaga kerja kabupaten/kota difasilitasi oleh PPTKIS. Meskipun persyaratan untuk mendaftar relatif mudah dan tidak dipungut biaya, namun masih ada para pencari kerja yang enggan untuk mendaftarkan dirinya.

Dari sisi PPTKIS, perekrutan hanya dapat dilakukan oleh PPTKIS yang sudah memiliki Surat Pengantar Rekrut (SPR) yang dikeluarkan oleh Dinas provinsi. SPR berisi daerah dan jumlah CTKI yang dapat

direkrut di wilayah kabupaten/kota di wilayah provinsi yang bersangkutan. Salah satu tujuan diperlukannya SPR adalah untuk mencegah PPTKIS melakukan rekrut sebanyak-banyaknya tanpa mempertimbangkan kebutuhan. Di samping itu dengan adanya SPR, pemerataan dan kesempatan bagi PPTKIS juga dapat terjaga. Namun, hambatan yang sering ditemui terkait dengan pengaturan jumlah kuota dalam SPR, PPTKIS sering mendapat hambatan ketika jumlah para pencari kerja yang terdaftar di dinas kabupaten/kota yang sudah ditunjuk tidak mencukupi sehingga PPTKIS harus memohon untuk revisi SPR tersebut.

Tahap setelah perekrutan adalah melakukan seleksi calon TKI. Seleksi yang dilakukan terdiri dari seleksi administrasi dan minat, bakat dan keterampilan. Ketentuan mengenai jenis dan persyaratan seleksi CTKI diatur dalam Permenakertrans No. 22 Tahun 2014. Dalam Pasal 15 ditentukan: " Seleksi calon TKI, meliputi: (a) administrasi; (b) minat, bakat, dan keterampilan calon TKI."

Waktu yang ditentukan untuk kegiatan seleksi minat, bakat, dan keterampilan terhadap calon TKI menurut Pasal 19, paling lama 1 (satu) hari kerja. Jika diperlukan waktu lebih dari yang telah ditentukan karena maka harus mendapat persetujuan dari dinas kabupaten/kota.

Hal-hal yang perlu dilakukan oleh PPTKIS setelah seleksi CTKI adalah membuat daftar nominasi CTKI yang lulus seleksi dan menandatangani perjanjian penempatan dengan CTKI yang diketahui oleh dinas ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Setelah calon TKI dinyatakan lulus seleksi dan menandatangani perjanjian penempatan, PPTKIS dapat melakukan penampungan CTKI tersebut untuk proses selanjutnya. Hal ini diatur dalam Pasal 22 sebagai berikut:

- (1) PPTKIS dapat melakukan penampungan terhadap calon TKI yang telah lulus seleksi dan telah menandatangani perjanjian penempatan untuk keperluan pelatihan kerja, pemeriksaan kesehatan dan psikologi, serta pengurusan dokumen.
- (2) Dalam hal PPTKIS melakukan penampungan terhadap calon TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus dilakukan di tempat penampungan sesuai dengan Peraturan Menteri.

Namun, aturan pelaksanaan penampungan terhadap CTKI berpotensi untuk disalahgunakan. Terutama untuk CTKI sektor informal dimana CTKI dipekerjakan sementara di rumah-rumah pengurus PPTKIS secara cuma-cuma dengan dalih untuk melatih CTKI atau dengan kata lain praktik lapangan.

1. Pendidikan dan Pelatihan Kerja

Pendidikan dan pelatihan kerja diatur dalam Permenakertrans No 22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan PPTKILN serta Permenakertrans No 23 Tahun 2009 tentang Pendidikan dan Pelatihan Kerja Bagi Calon

TKI di Luar Negeri. Pendidikan dan pelatihan bertujuan agar TKI memiliki kemampuan atau kompetensi kerja sesuai dengan kualifikasi yang disyaratkan oleh pengguna. Kompetensi calon TKI tertera dari sertifikat kompetensi, artinya setelah melakukan pendidikan dan pelatihan calon TKI harus mengikuti uji kompetensi yang dilakukan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Lebih detail pengaturan tentang sertifikat kompetensi dan tujuan pelatihan diatur dalam UU PPTKILN sebagai berikut:

- (1) Pasal 41 Calon TKI wajib memiliki sertifikat kompetensi kerja sesuai dengan persyaratan jabatan.
- (2) Dalam hal TKI belum memiliki sertifikat kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pelaksana penempatan TKI swasta wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

Pasal 42

- (1) Calon TKI berhak mendapat pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.
- (2) Pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dimaksudkan untuk:
 - a. membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja calon TKI;
 - b. memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya, agama, dan risiko bekerja di luar negeri;
 - c. membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa negara tujuan; dan
 - d. memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI/TKI.

Pendidikan dan Pelatihan bagi calon TKI diselenggarakan oleh PPTKIS atau balai latihan kerja yang telah memenuhi persyaratan sebagaimana diatur dalam:

Pasal 43

- (1) Pendidikan dan pelatihan kerja dilaksanakan oleh pelaksana penempatan tenaga kerja swasta atau lembaga pelatihan kerja yang telah memenuhi persyaratan.
- (2) Pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan kerja.

UU PPTKILN juga mengatur hal-hal yang dilarang dalam pendidikan pelatihan terhadap CTKI, yaitu; Pasal 45 : "Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang menempatkan calon TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja.", dan Pasal 46 : "Calon TKI yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan dilarang untuk dipekerjakan."

Pengawasan terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta uji kompetensi perlu dilakukan secara transparan dan diperlukan pengawasan dengan melibatkan dinas ketenagakerjaan. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya praktik suap atau pungutan liar agar CTKI lulus uji kompetensi.

2. Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi

Setiap calon TKI wajib mengikuti tes kesehatan dan psikologi yang diselenggarakan oleh sarana kesehatan dan lembaga yang menyelenggarakan pemeriksaan psikologi yang ditunjuk oleh Pemerintah. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi diatur dalam UU No 39 Tahun 2004 tentang PPTKILN sebagai berikut:

Pasal 49

1. Setiap calon TKI harus mengikuti pemeriksaan kesehatan dan psikologi yang diselenggarakan oleh sarana kesehatan dan lembaga yang menyelenggarakan pemeriksaan psikologi, yang ditunjuk oleh Pemerintah.
2. Ketentuan mengenai penyelenggaraan pemeriksaan kesehatan dan psikologi bagi calon TKI dan penunjukan sarana kesehatan dan lembaga yang menyelenggarakan pemeriksaan psikologi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Presiden.

Peran PPTKIS dalam kegiatan pemeriksaan kesehatan dan psikologi bagi CTKI adalah membantu memfasilitasi CTKI. Hal ini diatur dalam Permenakertrans No 22 Tahun 2014 sebagai berikut:

Pasal 25

- (1) PPTKIS wajib membantu dan memfasilitasi calon TKI yang telah lulus seleksi untuk melakukan pemeriksaan kesehatan dan psikologi.
- (2) Pemeriksaan kesehatan dan psikologi calon TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi menjadi sarat apakah CTKI bisa ditempatkan atau tidak. Jika hasil pemeriksaan fisik dan psikis CTKI tersebut dinyatakan sehat maka CTKI dapat mengikuti proses selanjutnya. Namun, sebaliknya jika CTKI dinyatakan tidak sehat maka PPTKIS tidak diperbolehkan untuk mengikutsertakan CTKI ke dalam proses selanjutnya. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa masih ada pelaksanaan pemeriksaan kesehatan terutama untuk tes psikologi yang tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan-ketentuan dan prosedur yang ada baik dalam persiapan tes, proses testing, maupun dalam interpretasi tes.

3. Pengurusan Dokumen

Setelah CTKI dinyatakan lulus kompetensi dan memenuhi syarat secara fisik maupun psikis, proses selanjutnya adalah pengurusan dokumen. Jenis-jenis dokumen yang disyaratkan diatur dalam Pasal 51 UU No. 39 Tahun 2004 tentang PPTKILN, yakni: (a) Kartu Tanda Penduduk, ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran, atau surat keterangan kenal lahir; (b) surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah; (c) surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali; (d) sertifikat kompetensi kerja; (e) surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi; (f) paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat; (g) visa kerja; (h) perjanjian penempatan TKI; (i) perjanjian kerja; dan (j) KTKLN.

Perjanjian penempatan TKI sebagaimana dimaksud Pasal 51 huruf h dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh calon TKI dan pelaksana penempatan TKI swasta setelah calon TKI yang bersangkutan terpilih dalam perekrutan.

4. Uji Kompetensi

Peraturan tentang uji kompetensi tidak terpisahkan dengan peraturan pendidikan dan pelatihan kerja. Uji kompetensi dilakukan setelah CTKI mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja. Pelaksana uji kompetensi adalah Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

Uji kompetensi berlaku baik untuk TKI informal maupun TKI formal, dimana calon TKI harus memiliki sertifikat kompetensi kerja sebagai salah satu bentuk tolak ukur kemampuan seorang tenaga kerja. Sertifikat kompetensi diberikan kepada CTKI setelah mengikuti uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia dan/atau internasional. Dengan memiliki sertifikat kompetensi, diharapkan para CTKI akan menjadi spesialis pada bidang pekerjaan mereka masing-masing. Hal ini sesuai dengan nota kesepahaman *Mutual Recognition Arrangement* (MRA) yang telah dibuat oleh pemerintah. MRA adalah suatu peraturan yang akan saling mengakui jabatan. Semua TKI hanya akan mengerjakan satu pekerjaan saja bukan rangkap jabatan seperti saat ini.

Sertifikasi tersebut merupakan upaya untuk menunjukkan kompetensi yang dimiliki oleh TKI yang dibuktikan dengan sertifikasi yang terakreditasi. Agar para CTKI memahami manfaat dan pentingnya sertifikasi kompetensi, perlu dilakukan sosialisasi menyeluruh, karena banyak keuntungan yang didapat dari sertifikasi tersebut. Selain mendapatkan pengakuan atas kompetensi, sertifikat kompetensi juga berguna untuk meningkatkan keselamatan pribadi tenaga kerja di negara penempatan, mengingat banyak sekali kasus-kasus kekerasan terutama yang dialami oleh TKI informal. Sedangkan bagi TKI formal adanya sertifikasi kompetensi dapat melindungi secara hukum di negara penempatan, sehingga tidak

mendapatkan permasalahan selama bekerja di luar negeri. Sertifikat kompetensi kerja juga dapat meningkatkan rasa percaya diri dan rasa bangga para TKI.

5. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)

Pembekalan akhir adalah tahapan terakhir sebelum Calon TKI diberangkatkan. PAP diatur dalam Permenakertrans No 22 Tahun 2014 pada pasal 32 sampai dengan pasal 38. PAP merupakan proses yang wajib diikuti oleh calon TKI. Jika belum mengikuti PAP calon TKI tidak akan mendapatkan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN). Program PAP diselenggarakan oleh BP3TKI dan difasilitasi oleh Dinas provinsi. Biaya PAP dibebankan pada Pemerintah atau Pemerintah Daerah. PAP dimaksudkan untuk memberikan pemahaman kepada calon TKI tentang: (a) Peraturan perundang-undangan di negara penempatan; (b) Materi perjanjian kerja; (c) Materi lain yang dianggap perlu.

Calon TKI yang bekerja kembali ke negara penempatan yang sama dan telah memiliki surat keterangan mengikuti PAP tidak diwajibkan memiliki PAP dengan ketentuan tidak lebih dari 2 tahun sejak kepulangan TKI yang bersangkutan ke Indonesia. Ketentuan lebih rinci tentang program PAP diatur dalam Permenakertrans No 22 Tahun 2014 sebagai berikut:

Pasal 32

PPTKIS wajib mengikutsertakan calon TKI dalam program PAP.

Pasal 33

1. Program PAP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 32, diselenggarakan oleh BP3TKI dan difasilitasi oleh dinas provinsi.
2. Biaya pelaksanaan PAP dibebankan kepada anggaran Pemerintah dan/atau pemerintah daerah.

Pasal 35

Selambat-lambatnya 2 (dua) hari sebelum berangkat ke luar negeri, calon TKI telah selesai mengikuti PAP.

Pasal 36

PAP dimaksudkan untuk memberikan pemahaman dan pendalaman terhadap:

- a. peraturan perundang-undangan di negara penempatan, yang meliputi materi:
 - 1) peraturan keimigrasian;
 - 2) peraturan ketenagakerjaan; dan
 - 3) peraturan yang berkaitan dengan ketentuan pidana di negara penempatan.
- b. materi perjanjian kerja, yang meliputi:
 - 1) jenis pekerjaan;
 - 2) hak dan kewajiban TKI dan pengguna;

- 3) upah, waktu kerja, waktu istirahat/cuti, asuransi TKI;
 - 4) jangka waktu perjanjian kerja dan tata cara perpanjangan perjanjian kerja; dan
 - 5) cara penyelesaian masalah/perselisihan.
- c. materi lain yang dianggap perlu.

Pasal 38

- (1) Calon TKI yang telah mengikuti PAP diberikan surat keterangan telah mengikuti PAP yang diterbitkan oleh BP3TKI.
- (2) Dalam hal calon TKI akan bekerja kembali di negara yang sama dan telah memiliki surat keterangan mengikuti PAP tidak diwajibkan mengikuti PAP dengan ketentuan tidak lebih dari 2 (dua) tahun sejak kepulangan TKI yang bersangkutan ke Indonesia.

6. Pemberangkatan

Pemberangkatan adalah kegiatan akhir dari proses penempatan TKI ke luar negeri. Pemberangkatan dilaksanakan setelah semua proses dilalui mulai perekrutan hingga PAP serta KTKLN. Calon TKI yang diberangkatkan adalah calon TKI yang sudah siap bekerja sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati dengan PPTKIS maupun pengguna atau mitra usaha.

Kesimpulan

Perlu adanya harmonisasi UU No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri dengan UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, terutama dengan pembagian urusan dibidang ketenagakerjaan termasuk urusan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dan sesuai dengan karakteristik dan kebutuhan daerah masing-masing.

Perlu adanya pengaturan tersendiri tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri termasuk mekanisme dan prosedur perekrutan CTKI oleh Pihak Swasta sebagaimana adanya pengaturan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Oleh Pemerintah dan pengaturan terkait dengan mekanisme dan proses perekrutan CTKI sektor informal harus dibedakan dengan sektor formal mengingat kedua sektor tersebut memiliki perbedaan baik dari segi latar belakang pendidikan CTKI, pengguna TKI dan jenis-jenis pekerjaannya.

Sehingga proses rekrutmen CTKI untuk sektor formal sebaiknya dilakukan terlebih dahulu tanpa menunggu adanya job order mengingat proses dari adanya job order sampai dengan proses perekrutan dan CTKI siap untuk diberangkatkan relatif membutuhkan waktu yang lama sementara calon pengguna butuh respon yang cepat dari PPTKIS.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Aslan Noor, *Konsepsi Hak Milik atas Tanah bagi Bangsa Indonesia*, Bandung: CV. Mandar Maju, 2006.
- Adnan Hamid, *Buruh Migran dan Perlindungan Hukumnya Edisi pertama*, op.cit, Jakarta: F Mediam 2009.
- Ambar Teguh Sulityani & Rosidah. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2009
- Dessler, Gary., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Prenhallindo, 1997.
- Handoko T. Hani, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Yogyakarta: BPFE, 2000.
- I Wayan Pageh, *Sejarah dan Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*, Jakarta, 2007
- Irwanto, *Focus Group Discussion*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2006
- Lexi j Maleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Pt. Remaja Rosdakarya, 2000

Makalah/Jurnal

- International Organization for Migration/ (IOM), *Migrasi Tenaga Kerja dari Indonesia Gambaran Umum Migrasi Tenaga Kerja Indonesia di Beberapa Negara Tujuan di Asia dan Timur Tengah*, Jakarta, 2010.

Peraturan Perundang Undangan

- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2015 Tentang Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Penyelenggaraan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Oleh Pemerintah

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 Tentang Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi Calon Tenaga Kerja Indonesia

Peraturan Kepala BNP2TKI Nomor 23 Tahun 2013 tentang Teknis Pelaksanaan Pembekalan Akhir Pemberangkatan Calon Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Peraturan Kepala BNP2TKI Nomor: PER-26/KA/XII/2013 tentang Pedoman Pelaksanaan Sistem Komputerisasi Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Peraturan Kepala BNP2TKI Nomor 22 tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Pembiayaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri Melalui Kredit Usaha Rakyat Tenaga Kerja Indonesia

Peraturan Kepala BNP2TKI Nomor KEP-135A/PEN/XI/2014 Tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) Pelayanan Penempatan DI Unit Pelayanan Publik (UPP) Tahun 2014

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2015 tentang Tarif Pemeriksaan Kesehatan Calon Tenaga Kerja Indonesia.

Surat Edaran Kepala BNP2TKI Nomor: SE.05/KA/IX/2015 tanggal 30 September 2015 tentang Layanan Pembiayaan Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia.