

**PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
TERHADAP PERUSAHAAN JASA TENAGA KERJA
INDONESIA DALAM MENEMPATKAN TENAGA
KERJA KE LUAR NEGERI**
(Studi Di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang)

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Program Studi Ilmu Hukum**

Oleh:

THANWIR MUNARDI
NPM: 1106200546



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI TERHADAP PERUSAHAAN JASA TENAGA KERJA INDONESIA DALAM MENEMPATKAN TENAGA KERJA KE LUAR NEGERI

(Studi Di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang)

THANWIR MUNARDI

Tingginya permintaan tenaga kerja ke luar negeri mendorong beberapa perusahaan yang bergerak di bidang jasa menjadikan kesempatan ini sebagai peluang bisnis jasa, yakni jasa penyaluran tenaga kerja ke luar negeri. Pada kenyataannya penyaluran tenaga kerja Indonesia ke luar negeri tidak berjalan sebagaimana semestinya, beberapa persoalan timbul di dalam penyaluran tenaga kerja Indonesia, baik dalam proses pengiriman, penempatan dan juga ketika tenaga kerja Indonesia bekerja di luar negeri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui mekanisme penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri. Pengawasan yang dilaksanakan Disnakertrans kabupaten Deli Serdang terhadap perusahaan jasa tenaga kerja dalam menempatkan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri dan kendala Disnakertrans kabupaten Deli Serdang dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan jasa tenaga kerja pada penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji mekanisme penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri dan mengkaji pengawasan Disnakertrans kabupaten Deli Serdang terhadap perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia serta mengkaji kendala Disnakertrans kabupaten Deli Serdang dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yang mengarah kepada penelitian yuridis empiris, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah bersumber dari data primer dan data sekunder.

Berdasarkan hasil penelitian, mekanisme penempatan TKI di Luar negeri dilakukan dalam beberapa tahapan, yaitu tahap pra-penempatan, penempatan dan purna-penempatan. Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan TKI ke luar negeri oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang dilakukan pada tahapan pra-penempatan, sedangkan pada tahap penempatan dan purna-penempatan TKI di luar negeri sudah menjadi kewenangan badan-badan lain, seperti BNP2TKI, Dinas Provinsi, Perwakilan Negara (konsulat) di negara tujuan, yang secara keseluruhan pertanggungjawaban pengawasan yang dilakukan oleh badan atau dinas provinsi tersebut bermuara pada Kementerian Ketenagakerjaan. Pengawasan penyelenggaraan penempatan TKI ke luar negeri oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang secara umum tidak menemukan masalah yang signifikan yang menjadi hambatan dalam proses pengawasan. Karena, tata cara pengawasan telah diatur secara jelas dalam aturan undang-undang, tinggal menjalankan substansi undang-undang sesuai dengan bunyinya.

Kata kunci: Pengawasan, Disnakertrans, Tenaga Kerja Indonesia.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahirobbil'alamin dengan mengucapkan puji dan syukur kekhadirat Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya dan tidak lupa juga shalawat dan salam senantiasa dicurahkan kepada junjungan Nabi kita Nabi Muhammad SAW, serta sahabatnya yang telah menuntun kita umat Islam ke jalan yang benar.

Berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul: "Peran Dinas Pasar Dalam Pengelolaan Pasar Tradisional Di Lubuk Pakam (Studi Di Kantor Dinas Pasar Kabupaten Deli Serdang)".

Selesainya skripsi ini, perkenankan lah diucapkan terima kasih yang tidak terhingga kepada Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Agussani M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Sarjana ini.

Terimakasih kepada Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Ibu Ida Hanifah S.H., M.H., terima kasih atas kesempatan yang diberikan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada Wakil Dekan I Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Faisal S.H., M.Hum., dan Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Zainuddin S.H., M.H.

Terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Bapak Harisman S.H., M.H., selaku Pembimbing I, dan Bapak Rachmat Abduh, S.H., M.H., selaku Pembimbing II, yang dengan sabar dan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Disampaikan juga penghargaan kepada seluruh staf pengajar dan staf biro Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu dan motivasi serta semangat untuk dapat menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini dengan baik.

Tak terlupakan penghargaan dan terima kasih disampaikan kepada orang-orang tersayang yang telah memberikan kontribusinya atas bantuan dan dorongan yang diberikan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Secara khusus dengan rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya diberikan kepada Ayahanda dan Ibunda yang selalu menjadi motivator utama dalam menjalani perkuliahan, penulis mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua tercinta yang telah bekerja keras dan berusaha sekuat tenaga agar penulis dapat dan tetap melanjutkan pendidikan ke tingkat strata Satu untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum dan tak henti-hentinya memberikan dukungan setiap waktu agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Akhirulkalam terimakasih kepada rekan-rekan dan pihak yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang mungkin terlewat atau lupa untuk dituliskan

namanya dalam penghantar ini penulis memohon maaf. Jangan pernah merasa lelah berikan yang terbaik untuk keluarga, agama, bangsa dan negara Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarokatuh.

Medan, 27- September-2016

Penulis

THANWIR MUNARDI

NPM: 1106200546

DAFTAR ISI

	halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Pendahuluan	1
1. Rumusan Masalah	6
2. Faedah Penelitian.....	6
B. Tujuan Penelitian	7
C. Metode Penelitian	7
1. Sifat Penelitian	7
2. Sumber Data	8
3. Alat Pengumpul Data	9
4. Analisis Data	9
D. Definisi Operasional	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Pengawasan	11
B. Tenaga Kerja Indonesia	13
1. Pengertian Tenaga Kerja dan Tenaga Kerja Indonesia.....	13

2. Jaminan Hak Atas Pekerjaan Bagi Setiap Warga Negara di Dalam Konstitusi	17
3. Hak dan Kewajiban TKI	21
C. Institusi yang Berwenang Melaksanakan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia	23
1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	23
2. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).....	24
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	27
A. Mekanisme Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri	27
B. Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang Terhadap Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Dalam Menempatkan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri	49
C. Kendala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang Dalam Melakukan Pengawasan Terhadap Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Dalam Menempatkan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri.....	65
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pekerjaan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga semua orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan merupakan sumber penghasilan seseorang dalam memenuhi kebutuhan hidup bagi dirinya sendiri dan keluarga. Pekerjaan juga merupakan sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya lebih berharga baik bagi dirinya sendiri, keluarga, maupun lingkungannya. Oleh karena itu hak atas pekerjaan seseorang adalah hak asasi yang wajib dijunjung tinggi dan dihormati.

Makna dan arti penting pekerjaan tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) yaitu: Setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun kenyataannya, lowongan kerja di dalam negeri jumlahnya terbatas, hal ini menyebabkan warga negara Indonesia mencari pekerjaan ke luar negeri sebagai Tenaga Kerja Indonesia.

Globalisasi telah meningkatkan lalu lintas barang, jasa, dan tenaga kerja melintasi batas-batas kenegaraan. Jumlah penganggur dan pencari kerja di Indonesia cukup tinggi, sementara penciptaan kesempatan kerja di dalam negeri tidak sebanding dengan kebutuhan pencari kerja. Sehingga pasar kerja di luar negeri menjadi alternatif bagi tenaga kerja dan pencari kerja untuk mendapatkan pekerjaan. Selain itu, sebagian besar pada pencari kerja yang bekerja di luar negeri memiliki harapan bahwa dengan bekerja di luar negeri dapat meningkatkan

taraf hidup dan kesejahteraannya. Tidak dapat dipungkiri bahwa motivasi tenaga kerja Indonesia bekerja di luar negeri sebagian besar didorong oleh faktor ekonomi dan sulitnya mendapat pekerjaan di dalam negeri.

Globalisasi telah menimbulkan dampak yang sangat besar bagi perekonomian. Meskipun demikian, globalisasi juga menimbulkan dampak negatif bagi masyarakat. Kemiskinan dan ketidakmerataan distribusi pendapatan yang terjadi diakibatkan oleh ketidakmerataan distribusi kesempatan dan lapangan pekerjaan antara wilayah pedesaan dan perkotaan. Ketimpangan ini tampak jelas dalam perkembangan angkatan kerja yang berlangsung jauh lebih pesat dibanding kemampuan penyerapan tenaga kerja. Sebagian besar lapangan kerja di perusahaan pada tingkat organisasi yang rendah yang tidak membutuhkan keterampilan yang khusus, lebih banyak memberi peluang bagi tenaga kerja wanita.

Kemiskinan, tuntutan ekonomi yang mendesak, dan berkurangnya peluang serta penghasilan di bidang pertanian yang tidak memberikan suatu hasil yang tepat dan rutin, dan adanya kesempatan untuk bekerja di bidang industri telah memberikan daya tarik yang kuat bagi tenaga kerja. Bahkan banyak perempuan Indonesia yang menguatkan diri untuk bekerja ke luar negeri dengan tawaran gaji yang relatif lebih besar. Fenomena ini tentu menimbulkan keuntungan dan masalah tersendiri bagi pemerintah. Dengan adanya tenaga kerja yang bekerja di luar negeri tentu dapat menghasilkan devisa bagi negara. Namun tidak sedikit kasus kekerasan yang menimpa tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

Permasalahan yang terjadi dalam penempatan Tenaga Kerja Indonesia (disingkat TKI) ke luar negeri adalah ketidaksesuaian antara yang diperjanjikan dengan kenyataan, serta adanya kesewenangan pihak majikan dalam memperkerjakan TKI. Selain itu, persoalan penangkapan dan penghukuman TKI dikarenakan ketidaklengkapan dokumen kerja (TKI ilegal). Keadaan ini menimbulkan ketegangan antara pihak pemerintah dengan negara-negara tujuan TKI tersebut dan apabila didiamkan akan menimbulkan terganggunya hubungan bilateral kedua negara.

Tidak hanya permasalahan yang disebabkan karena faktor dari negara penerima yang banyak mengabaikan hak TKI, tetapi minimnya lapangan pekerjaan di dalam negeri dan tingginya permintaan tenaga kerja ke luar negeri sehingga mendorong beberapa perusahaan yang bergerak di bidang jasa menjadikan kesempatan ini sebagai peluang bisnis jasa, yakni jasa penyaluran tenaga kerja ke luar negeri. Namun, kenyataannya penyaluran TKI ke luar negeri tidak berjalan sebagaimana semestinya, beberapa persoalan timbul, mulai dari proses pengiriman, penempatan dan juga ketika tenaga kerja Indonesia bekerja di luar negeri.

Penempatan TKI ke luar negeri merupakan upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan kerja yang bagi warga negara untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Penempatan TKI ke luar negeri menimbulkan masalah, oleh karena sebagian besar TKI tidak memperoleh perlindungan ketika TKI mendapatkan permasalahan hukum di negara tujuan. Dengan demikian, maka diperlukan peran serta pemerintah dan segenap elemen bangsa, untuk membuat

suatu sistem hukum yang dapat mengakomodir persoalan yang dihadapi oleh TKI sehingga dapat memberikan perlindungan hukum bagi TKI ingin atau yang bekerja ke luar negeri.

Pengaturan (regulasi) penyaluran TKI ke luar negeri adalah upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk memberikan perlindungan terhadap warga negara Indonesia yang ingin bekerja di luar negeri. Sehingga perlu perencanaan yang tersistematis dalam penempatan TKI ke luar negeri, yang dimulai dari proses perekrutan sampai proses penempatan.

Peran pemerintah dalam memberikan perlindungan TKI adalah terlibatnya pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (disingkat dengan Disnakertrans) dan pihak swasta melalui Perusahaan Jasa dan Tenaga Kerja Indonesia (disingkat dengan PJTKI) yang memiliki ijin usaha dalam perekrutan dan penempatan TKI ke luar negeri. Meskipun perekrutan dan penempatan TKI ke luar negeri telah diatur sedemikian rupa dalam peraturan perundang-undangan, tetapi dalam pelaksanaannya masih banyak terjadinya pelanggaran yang dilakukan oleh PJTKI di dalam merekrut dan menempatkan TKI ke luar negeri.

Tidak terpenuhinya syarat-syarat yang telah ditentukan dalam perekrutan dan penempatan TKI, pada realitanya telah menimbulkan berbagai permasalahan, mulai dari pengiriman TKI ilegal, kualitas TKI yang umumnya rendah dan lain sebagainya. Pemerintah Indonesia dalam menyikapi berbagai persoalan dalam penyaluran TKI ke luar negeri telah berupaya untuk memberikan perlindungan terhadap para calon TKI yang akan bekerja ke luar negeri. Untuk terpenuhinya

syarat-syarat yang telah ditetapkan dalam perekrutan dan penempatan TKI ke luar negara, maka diperlukan pengawasan oleh pemerintah.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang adalah Instansi pemerintah yang berfungsi melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan pengiriman TKI ke luar negeri oleh PJTKI. PJTKI dalam menempatkan TKI ke luar negeri harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Melalui pengawasan yang dilaksanakan oleh pemerintah, maka diharapkan segala persoalan yang muncul dalam penempatan TKI ke luar negeri dapat diminimalisir.

Pengawasan yang dilakukan oleh Disnakertrans terhadap PJTKI merupakan hal yang penting dilaksanakan, mengingat penempatan tenaga kerja ke luar negeri memiliki permasalahan yang begitu kompleks, mulai dari pengiriman tenaga kerja illegal, permasalahan kualitas dari tenaga kerja, dan berbagai persoalan hukum yang menyangkut tenaga kerja Indonesia ketika bekerja di luar negeri.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengetahui pelaksanaan pengawasan yang dilakukan Disnakertrans kabupaten Deli Serdang terhadap PJTKI dalam penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri melalui penelitian ilmiah/skripsi dengan judul: **“Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Terhadap Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menempatkan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri (Studi Di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang)”**.

1. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian singkat latar belakang di atas, dapat ditentukan rumusan permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana mekanisme penempatan TKI ke luar negeri?
- b. Bagaimana pengawasan yang dilaksanakan Disnakertrans kabupaten Deli Serdang terhadap perusahaan jasa tenaga kerja dalam menempatkan TKI ke luar negeri?
- c. Bagaimana kendala Disnakertrans kabupaten Deli Serdang dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan jasa tenaga kerja pada penempatan TKI ke luar negeri?

2. Faedah Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun praktis. Secara terperinci, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Secara teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat dijadikan literatur di bidang hukum, khususnya hukum administrasi Negara, mengenai penempatan TKI ke luar negeri.

- b. Secara praktis

Secara praktis, melalui penelitian ini dapat berfaedah dan berguna bagi pihak yang berwenang, khususnya Disnakertrans kabupaten Deli Serdang dalam mengelola pasar tradisional. Selain itu, diharapkan melalui penelitian ini dapat diketahui mengenai permasalahan yang dihadapi Disnakertrans kabupaten Deli

Serdang dalam melakukan pembinaan dan pengawasan terkait dengan penempatan TKI yang dilaksanakan oleh PJTKI yang ada di Kabupaten Deli Serdang.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui mekanisme penempatan TKI ke luar negeri.
2. Mengetahui pengawasan yang dilaksanakan Disnakertrans kabupaten Deli Serdang terhadap perusahaan jasa tenaga kerja dalam menempatkan TKI ke luar negeri.
3. Mengetahui kendala Disnakertrans kabupaten Deli Serdang dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan jasa tenaga kerja pada penempatan TKI ke luar negeri.

C. Metode Penelitian

1. Sifat penelitian

Sifat penelitian dimaksudkan sebagai cara untuk melihat jenis atau macam dan pendekatan apa yang akan digunakan dalam suatu penelitian dengan melihat pada pembagian penelitian berdasarkan sifatnya. Apabila penelitian ini dilihat dari sifatnya, dapat dibagi menjadi 3 (tiga) macam yang terdiri atas: eksploratoris, deskriptif dan eksplanatoris.¹

Berdasarkan tujuan penelitian hukum tersebut, maka kecenderungan sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Penelitian deskriptif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan menggambarkan secara tepat sifat-sifat, keadaan, gejala

¹Fakultas Hukum. 2014. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, halaman 6.

atau kelompok tertentu, dalam hal ini mengenai pelaksanaan pengawasan Disnakertrans kabupaten Deli Serdang dalam melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap penempatan TKI ke luar negeri oleh PJTKI.

Penelitian hukum dapat dilakukan dengan menggunakan 2 (dua) pendekatan, yang terdiri dari penelitian hukum normatif (yuridis normatif) dan penelitian hukum sosiologis (yuridis empiris).² Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris. Penelitian empiris menitikberatkan perilaku individu atau masyarakat dalam kaitannya dengan hukum.³

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari:

- a. Data Primer, yakni data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan.
Dalam penelitian data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan Bapak Rivai Simanjuntak Selaku Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja di Kantor Disnakertrans kabupaten Deli Serdang.
- b. Data Sekunder, terdiri dari:
 - 1) Bahan hukum primer adalah semua aturan hukum yang dibentuk dan atau dibuat secara resmi oleh suatu lembaga Negara, yang meliputi: UUD 1945, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja. Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2015 Tentang Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Penyelenggaraan Penempatan dan Perlindungan Tenaga

² *Ibid.*

³ Peter Mahmud Marzuki. 2014. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group, halaman 128.

Kerja Indonesia di Luar Negeri. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No: Per/07/MEN/IV/2005 Tentang Standar Tempat Penampungan Calon Tenaga Kerja Indonesia. Permenaker No. 22 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

- 2) Bahan hukum sekunder, buku-buku hukum, skripsi, tesis, disertasi hukum, dan jurnal-jurnal hukum.
- 3) Bahan hukum tertier, data yang bersumber dari bahan bacaan berupa: ensiklopedia, dan lain sebagainya.

3. Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik wawancara, yakni mengadakan wawancara dengan pihak yang berkompeten di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Deli Serdang. Di samping itu juga dilakukan penelitian dokumentasi dengan cara menelusuri sumber-sumber bacaan, dan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan yang diteliti.

4. Analisa Data

Data yang diperoleh terlebih dahulu diolah, lalu kemudian dianalisis secara kualitatif dan disajikan secara deskripsi yaitu menjelaskan, menguraikan, dan menggambarkan sesuai dengan permasalahan yang erat kaitannya dengan penelitian ini, kemudian menarik suatu kesimpulan berdasarkan analisis yang telah dilakukan.

D. Definisi Operasional

Menghindari terjadinya perbedaan pengertian tentang definisi operasional yang dipakai dalam penelitian ini, maka perlu dikemukakan mengenai pengertian definisi operasional yang dipakai, yang antara lain adalah:

1. Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan.
2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah instansi pemerintahan yang berada dalam struktur Dinas Pemerintahan Kabupaten/Kota. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bertanggungjawab kepada Kepala Daerah, yaitu Bupati/Walikota.
3. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia adalah Instansi Pemerintah, Badan Hukum Pemerintah, Badan Hukum Swasta, dan/atau Perseorangan di negara tujuan yang mempekerjakan TKI.
4. Menempatkan Tenaga Kerja Indonesia adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurus dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengawasan

George R. Terry menjelaskan bahwa pengawasan adalah proses evaluasi *goal and objectives*, umpan balik adalah istilah lain untuk pengawasan.⁴ Menurut Saiful Anwar, pengawasan adalah serangkaian tindakan melihat, memeriksa dan mengambil tindakan bilamana perlu.⁵

Pengawasan menurut M. Manulang, adalah suatu proses untuk menetapkan suatu pekerjaan apa yang telah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.⁶

Lebih lanjut, Sondang P. Siagian dalam M. Manulang mendefinisikan pengawasan sebagai proses pengamatan agar daripada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Berdasarkan definisi di atas, maka terdapat hubungan yang erat antara perencanaan dan pengawasan. Haroldl Konts dan Cyeill O'Donnel dalam Sondang P. Siagian, mengatakan: "*planning and controlling are the two sides of the same*

⁴ George R. Terry. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara, halaman 234-235.

⁵ Saiful Anwar. 1991. *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha*. Medan: KSHM, halaman 39.

⁶ M. Manulang. 2001. *Dasat-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia, halaman. 173.

coin, artinya bahwa perencanaan dan pengawasan merupakan belahan mata uang yang sama.⁷

Pendapat di atas memberikan pemahaman bahwa tanpa rencana pengawasan tidak mungkin dapat dilaksanakan karena tidak ada pedoman untuk melakukan pengawasan itu. Sebaliknya rencana tanpa pengawasan akan berarti timbulnya penyimpangan atau penyelewengan yang serius tanpa ada alat untuk mencegahnya. Pengawasan merupakan usaha untuk menjamin terlaksananya segala ketentuan, kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan atau dengan kata lain pengawasan kerja adalah aspek-aspek pemeriksaan, pencocokan serta mengusahakan agar pekerjaan agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan serta hasil yang dikehendaki.

Sondang P. Siagian membedakan pengawasan dalam 2 (dua) bentuk, antara lain:⁸

1. Pengawasan administratif (*administrative control*).
Pengawasan administratif meliputi seluruh kegiatan pada unit organisasi pada semua tingkat. Maksudnya ialah agar supaya keputusan yang telah dibuat (dalam bentuk rencana) sungguh-sungguh dijalankan sesuai dengan kebijaksanaan yang telah ditentukan sebelumnya. Jika hal ini tidak dilaksanakan, besar kemungkinan akan timbul penyimpangan atau penyelewengan yang pada akhirnya akan berakibat tidak tercapainya tujuan yang telah ditentukan.
2. Pengawasan Manager (*managerial control*).
Pengawasan managerial adalah bentuk pengawasan yang bersifat sempit dan lebih khusus. Khusus dalam arti tidak berlaku bagi seluruh organisasi, tergantung pada tingkatan manajemen apa yang melaksanakannya akan tetapi hanya berlaku untuk suatu unit tertentu, bagian tertentu dan fase tertentu daripada rangkaian keseluruhan.

⁷ *Ibid.*

⁸ *Ibid.*, halaman 135-136.

Sondang P. Siagian menjelaskan bahwa tujuan atau sasaran dari pengawasan dalam sebuah organisasi, adalah:⁹

1. Pelaksanaan tugas-tugas yang telah ditentukan sungguh-sungguh sesuai dengan pola yang telah digariskan dalam rencana.
2. Struktur serta hirarki organisasi sesuai dengan pola yang telah ditentukan dan direncanakan.
3. Seorang sungguh-sungguh ditempatkan sesuai dengan bakat, keahlian dan pendidikan serta pengalamannya dan bahwa usaha pengembangan keterampilan bawahan dilaksanakan secara berencana, kontinue dan sistematis.
4. Penggunaan alat-alat diupayakan agar sehemat mungkin.
5. Sistem prosedur kerja tidak menyimpang dari garis-garis kebijaksanaan yang telah ditentukan dalam rencana.
6. Pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab didasarkan kepada pertimbangan yang objektif.
7. Tidak terdapat penyimpangan dan penyelewengan dalam penggunaan kekuasaan, kedudukan maupun terutama keuangan.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian, maka dapat diketahui bahwa tujuan pelaksanaan pengawasan dalam suatu organisasi baik itu organisasi pemerintahan, maupun organisasi dalam perusahaan adalah untuk menjamin agar pelaksanaan tugas dan wewenang kerja, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan, pada dasarnya juga dapat menekan terjadinya penyimpangan dalam pelaksanaan tugas dan wewenang, terutama dalam penyalahgunaan keuangan.

B. Tenaga Kerja Indonesia

1. Pengertian Tenaga Kerja dan Tenaga Kerja Indonesia

Hukum ketenagakerjaan, dijumpai berbagai istilah tentang tenaga kerja, seperti: buruh, karyawan, dan lain sebagainya. Lalu Husni, menjelaskan bahwa:

⁹ *Ibid.*, halaman 137.

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai zaman penjajahan Belanda juga karena peraturan perundang-undangan sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menggunakan istilah buruh”.¹⁰

Payaman Simanjuntak dalam Joni Bambang mengatakan bahwa tenaga kerja adalah:

Penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur/usia. Tenaga kerja (*manpower*) terdiri atas angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.¹¹

Rumusan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pasal 1 angka 9 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, memberikan rumusan terhadap tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasarkan pengertian tenaga kerja di atas, dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja setiap orang yang mampu bekerja, yang mengikat diri kepada orang lain dalam bentuk perjanjian kerja dan yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

Tenaga kerja dapat dikelompokkan berdasarkan klasifikasinya, berdasarkan kriteria yang sudah di tentukan, yaitu:

a. Berdasarkan penduduknya

¹⁰ Lalu Husni. 2000. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, halaman 43.

¹¹ Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia, halaman 47.

- 1) Tenaga kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

- 2) Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

- b. Berdasarkan batas kerja

- 1) Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

- 2) Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan

mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

c. Berdasarkan kualitasnya

1) Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter.

2) Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerjayang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah.

3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja.

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Lebih lanjut, di dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, disebutkan bahwa Calon TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat

sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Rumusan tentang TKI dapat pula dilihat dalam ketentuan Pasal 1 angka 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 44 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yang selengkapnya berbunyi: Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.

Berdasarkan beberapa rumusan tentang TKI tersebut, dapat diketahui bahwa TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI dengan menerima upah.

2. Jaminan Hak Atas Pekerjaan Bagi Setiap Warga Negara di Dalam Konstitusi

Berbagai tulisan tentang perburuhan seringkali dijumpai adagium yang berbunyi “pekerja adalah tulang punggung perusahaan. Adagium ini nampaknya biasa saja, seperti tidak mempunyai makna. Tetapi kalau dikaji lebih jauh akan kelihatan kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung, karena memang pekerja mempunyai peranan yang penting.¹² Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu perlindungan terhadap pekerja, khususnya yang menyangkut tentang hak-hak dari pekerja. Pasal 28D ayat (2) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan: “setiap

¹² Zaeni Asikin. et. Al. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 95.

orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Pekerjaan merupakan hak dasar manusia yang keberadaannya tidak dapat terpisahkan dari kehidupan manusia. Tanpa memiliki pekerjaan, seseorang mustahil dapat memenuhi kebutuhan dasarnya, apalagi untuk memenuhi kebutuhan hidup lainnya. Berangkat dari arti penting pekerjaan tersebut, maka jaminan akan terpenuhinya hak-hak tersebut menjadi kewajiban yang harus diwujudkan oleh negara.¹³

Hak atas pekerjaan adalah suatu hak yang dimiliki oleh warga negara yang wajib diupayakan oleh negara dalam memperolehnya. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang disampaikan oleh Majda El Muhtaj menyatakan, hak atas pekerjaan dan hak dalam bekerja merupakan Hak Asasi Manusia (HAM). Perlindungan dan pemenuhan hak tersebut memberikan arti penting bagi pencapaian standar kehidupan yang layak”.¹⁴ Terkait dengan pemenuhan hak warga negara atas pekerjaan yang wajib diberikan oleh negara dengan memberikan perlindungan terhadap TKI, Majda El Muhtaj menjelaskan:

Politik perburuhan nasional masih menempatkan inferioritas kaum buruh, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan masih memiliki paradigma tersebut. Tuntutan penerapan ideologi *neo-liberalisme* dalam perdagangan meletakkan pemerintah dalam sikap dan peran yang minimalis dan *non-intervensionis*. Akibatnya, negara menjadi penonton dari perilaku culas sebagian pengusaha yang memarginalkan eksistensi buruh.¹⁵

¹³ Revrisond Baswir, dkk. 2003. *Pembangunan Tanpa Perasaan Evaluasi Pemenuhan Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*. Jakarta: Elsam (Pusat Studi dan Advokasi Masyarakat), halaman 24.

¹⁴ Majda El Muhtaj. 2008. *Dimensi-Dimensi HAM mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 181.

¹⁵ *Ibid.*, halaman 186.

Nur Solikin mengemukakan bahwa fenomena pekerja antar negara, sesungguhnya bukan merupakan suatu peristiwa baru. Sejarah mencatat bahwa migrasi penduduk antara negara di kawasan asia tenggara telah berlangsung berabad-abad. Bahkan peristiwa ini telah terjadi jauh sebelum negara-negara modern di kawasan tersebut terbentuk.¹⁶ Lebih lanjut Nur Solikin menjelaskan bahwa:

Secara kuantitatif jumlah pengirim tenaga kerja migran ke luar negeri cukup besar, dan bahkan cenderung meningkat setiap tahun. Meningkatnya jumlah pekerja migran Indonesia baik laki-laki maupun perempuan untuk bekerja di luar negeri merupakan salah satu indikator yang jelas dari globalisasi atau integrasi internasional. Di mana Indonesia sebagai bagian integral dari sistem ekonomi global tidak bisa melepaskan diri dari dinamika ekonomi tersebut, sehingga pengiriman pekerja migran ke luar negeri berdampak signifikan pada makro ekonomi.¹⁷

Realita menunjukkan bahwa persoalan TKI seakan sebuah persoalan warga negara kelas dua yang rancang bangunnya ditentukan di luar idealitas penyelenggara negara. Seolah-olah TKI telah tercerabut haknya untuk memiliki semua label sebagai warga negara yang dijamin penuh hak-hak ke warga negaranya oleh negara (*cizenship as legal status*). Padahal ketika persoalan TKI diwacanakan dan diapatiskan, ke dalam substansinya terbesit pula nasionalisme yang tidak bisa dipinggirkan begitu saja. Jika demikian, apatisme bangsa ini terhadap nasib TKI praktis menimbulkan sebuah fenomena yang tidak hanya mangkirnya *sense of belonging* bangsa ini pada TKI, tetapi juga menunjukkan fakta bagaimana krisis kebangsaan di negeri ini sesungguhnya masih sangat

¹⁶ Nur Solikin. 2013. *Otoritas Negara & Pahlawan Devisa*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, halaman 1.

¹⁷ *Ibid.*, halaman 9.

memprihatinkan. Terbukti bahwa pemerintah kurang memadai dalam memberikan pelayanan dan perlindungan terhadap warga negaranya.¹⁸

Penempatan TKI ke luar negeri, memiliki beberapa dasar hukum yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam pelaksanaan penempatan dan perlindungan hukum TKI di luar negeri. Adapun beberapa peraturan yang terkait dengan penempatan TKI ke luar negeri antara lain adalah:

- a. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- b. Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;
- c. Instruksi Presiden No. 6 Tahun 2006 Tentang Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan TKI;
- d. Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Kewenangan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota;
- e. Permenakertrans No. 9/MEN/2009 Tentang Tata Cara Pembentukan Kantor Cabang Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta;
- f. Permenakertrans No. 10/MEN/2009 Tentang Tata Cara Pemberian, Perpanjangan dan Pencabutan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (SIPPTKI);
- g. Permenakertrans No. PER-1/MEN/X/2015 Tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri;

¹⁸ *Ibid.*, halaman 13.

- h. Kepmenakertrans No. Kep. 261/Men/XI/2010 Tentang Penunjukan Pejabat Penerbit Surat Ijin Pengerahan (SIP);
- i. Permenakertrans No. 1 Tahun 2012 Tentang Perubahan Atas Permenakertrans No. PER.07/MEN/V/2010 Tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia;
- j. Peraturan Pemerintah No. 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia diluar Negeri;
- k. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Oleh Pemerintah;
- l. Peraturan Pemerintah No. 5 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penilaian dan Penetapan Mitra Usaha dan Pengguna Perseorangan.
- m. Permenakertrans No. 22 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

3. Hak dan kewajiban TKI

Undang-undang mengatur dan memberikan jaminan terhadap hak-hak yang harus diperoleh TKI, demikian pula sebaliknya kewajiban yang harus ditaati, sehingga TKI dapat memperoleh perlindungan hukum yang maksimal sejak saat proses pra-penempatan sampai purna-penempatan, hak-hak tersebut, meliputi:

- a. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri;
- b. Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;

- c. Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya.
- d. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan.
- e. Memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan;
- f. 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;
- g. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal;
- h. Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

Kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap Calon Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat dengan (CTKI/TKI), adalah:

- a. menaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di negara tujuan.
- b. menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja.
- c. membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan

- d. memberitahukan atau melaporkan kedatangan keberadaan dan kepulauan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

C. Institusi yang Berwenang Melaksanakan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia

1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Sesuai ketentuan Pasal 10 dan Pasal 26 ayat (1) Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri pelaksanaan penempatan TKI di luar negeri terdiri dari Pemerintah, Pelaksana Penempatan TKI swasta dan Perusahaan untuk kepentingan perusahaan sendiri. Pelaksanaan penempatan TKI dari pemerintah dilaksanakan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Dinsosnakertrans) atau yang sekarang disebut dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans).

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dipimpin oleh seorang Kepala yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Disnakertrans mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang sosial, serta tugas lain yang diberikan oleh Bupati, yang berfungsi untuk:

- a. Perumusan kebijakan teknis di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi.
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi.
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi.

- d. Pembinaan terhadap unit pelaksana teknis dinas, dan
- e. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)

Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri mengatur bahwa Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (atau yang disingkat PPTKIS) adalah badan hukum yang telah memiliki izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.

Menurut buku pedoman pengawasan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia adalah badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas yang memiliki Surat Ijin Pelaksana Penempatan TKI (SIPPTKI). Perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta wajib mendapat izin tertulis berupa SIPPTKI dari Menteri dengan memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Berbentuk Badan Hukum Perseroan Terbatas (PT).
- b. Memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan, sekurang-kurangnya sebesar Rp. 3.000.000.000,00 (tiga milyar rupiah);
- c. Menyetor uang kepada bank sebagai jaminan dalam bentuk deposito sebesar Rp.15.000.000,00 (lima belas juta rupiah) pada bank pemerintah;
- d. Memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sekurang-kurangnya untuk kurun waktu 3 (tiga) tahun berjalan.
- e. Memiliki unit pelatihan kerja; dan
- f. Memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan TKI.

Izin untuk melaksanakan penempatan TKI di luar negeri diberikan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang setiap 5 (lima) tahun sekali, dengan memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- a. Telah melaksanakan kewajibannya untuk memberikan laporan secara periodik kepada Menteri.
- b. Telah melaksanakan penempatan sekurang-kurangnya 75% (tujuh puluh lima persen) dari rencana penempatan pada waktu memperoleh SIPPTKI.
- c. Masih memiliki sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.
- d. memiliki neraca keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir tidak mengalami kerugian yang diaudit akuntansi publik; dan
- e. tidak dalam kondisi diskors.

Hak dan kewajiban PPTKIS dalam penyelenggaraan penempatan TKI ke luar negeri, meliputi:

- a. Hak PPTKIS antara lain:
 - 1) Menempatkan tenaga kerja di dalam dan di luar negeri.
 - 2) Menyediakan tenaga kerja yang diperlukan pengguna jasa.
 - 3) Memperoleh informasi pasar kerja dari daerah dan luar negeri.
 - 4) Memperoleh bimbingan dan pembinaan dari Depnaker.
 - 5) Mendapat biaya jasa penempatan dari pengguna jasa.
 - 6) Mendapat biaya jasa penempatan yang besarnya sesuai dengan kesepakatan yang telah mendapat pengesahan dari Kanwil Depnaker setempat.

7) Mengelola Bank data tenaga kerja terampil atau berpengalaman.

b. Kewajiban PPTKIS antara lain:

- 1) Melaksanakan penempatan TKI.
- 2) Memenuhi persyaratan yang ditetapkan sesuai dengan ruang lingkup kegiatan.
- 3) Melaksanakan dan mematuhi petunjuk dari Depnaker.
- 4) Menyiapkan TKI yang berkualitas dari segi mental, fisik ketrampilan teknis dan kemampuan berkomunikasi.
- 5) Melaksanakan promosi dan pemasaran jasa TKI.
- 6) Menyelenggarakan *management information system*.
- 7) Melaporkan setiap penempatan pemberangkatan dan pemulangan TKI kepada Depnaker secara berkala dan insidental untuk hal yang khusus.
- 8) Memberikan perlindungan kepada TKI mulai dari pra sampai dengan purna penempatan, termasuk pengamanan pelaksanaan Perjanjian Kerja (PK) yang mengikat pengguna jasa TKI.
- 9) Membuat laporan usaha dalam bentuk laporan semesteran dan laporan tahunan dengan ketentuan laporan tahunan harus diaudit oleh akuntan publik.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Mekanisme Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri

Setiap perusahaan yang ingin menyelenggarakan penempatan TKI ke luar negeri, maka perusahaan tersebut harus memiliki izin tertulis berupa Surat Izin Pengerahan Penempatan TKI yang disebut SIPPTKI dari Menteri. PPTKIS yang ingin memperoleh SIPPTKI, haruslah memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan dalam Pasal 13 ayat (1) Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, yang antara lain:

1. Harus berbentuk badan hukum perseroan terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
2. Harus memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan, sekurang-kurangnya Rp 3.000.000,00 (tiga miliar rupiah);
3. Harus menyetor uang kepada bank sebagai jaminan dalam bentuk deposito sebesar Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) pada bank pemerintah;
4. Harus memiliki rencana kerja penempatan dan perlindunganTKI di luar negeri sekurang-kurangnya untuk kurun waktu 3 (tiga) tahun berjalan;
5. Harus memiliki unit pelatihan kerja; dan
6. Harus memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan TKI.

PPTKIS yang ingin memperoleh Surat Izin Pengerahan (SIP) dapat mengajukan permohonan kepada Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (selanjutnya disebut BNP2TKI) adalah lembaga pemerintah non kementerian yang mempunyai fungsi sebagai pelaksana kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Permohonan penerbitan Surat Izin Pengerahan (SIP) oleh PPTKIS, turut dilampirkan dokumen-dokumen berikut:

1. Foto copy perjanjian kerja sama penempatan;
2. Surat permintaan TKI dari pengguna/*job order/demand letter/wakalah*;
3. Rancangan perjanjian kerja; dan
4. Rancangan perjanjian penempatan.

PPTKIS yang telah memenuhi seluruh persyaratan dan memperoleh Surat Izin Pengerahan (SIP) yang diterbitkan BNP2TKI, maka PPTKIS tersebut wajib melaporkan pada Dinas Provinsi Daerah untuk memperoleh surat pengantar rekrut. Dinas provinsi menentukan daerah rekrut dan surat pengantar rekrut bagi PPTKIS. Di kabupaten Deli Serdang, terdapat 5 (lima) PPTKIS yang telah memiliki izin dan memperoleh kewenangan melakukan perekrutan TKI. Adapun perusahaan yang telah memperoleh izin dalam melakukan perekrutan TKI di wilayah kabupaten Deli Serdang adalah, yaitu: PT. Wira Karitas, PT. ADHI Makmur Oenggoel Insani, PT. Rosasena Primajaya, PT. Sinar Insani Barokah, PT. Sukses Mandiri Utama.¹⁹

Kelima perusahaan tersebut di atas, merupakan PPTKIS yang memperoleh Surat Izin Pengerahan (SIP) yang diterbitkan BN2PTKI dan telah memperoleh rekomendasi atau surat pengantar dari Dinas Provinsi Sumatera Utara untuk melakukan rekrut TKI di wilayah Deli Serdang.

Rivai Simanjuntak menjelaskan prosedur Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri, sebagai berikut:

1. Pengurusan Surat Izin Pengerahan (SIP).
2. Perekrutan dan seleksi.
3. Pengurusan dokumen

¹⁹ Hasil Wawancara Dengan Bapak Rivai Simanjuntak, selaku Kasi Penempatan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang Tanggal 13 Agustus 2016.

4. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi.
5. Pendidikan dan Pelatihan Kerja.
6. Uji Kompetensi
7. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)
8. Pemberangkatan.²⁰

Keterangan yang disampaikan Rivai Simanjuntak, bersesuaian dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 22 Tahun 2014, di mana prosedur penempatan TKI ke luar negeri dapat dilakukan dalam beberapa tahapan, yang meliputi:

1. Perekrutan
2. Pengurusan dokumen
3. Pendidikan dan Pelatihan
4. Penampungan
5. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)
6. Penempatan TKI atau Pemberangkatan ke negara tujuan.

Tahapan-tahapan dalam proses penempatan TKI ke luar negeri oleh PPTKIS, dapat diuraikan secara ringkas sebagai berikut:

1. Tahap Perekrutan

PPTKIS, sebelum melakukan perekrutan Tenaga Kerja Indonesia terlebih dahulu harus memiliki Surat Izin Pengerahan (SIP) yang diperoleh dari BNP2TKI. Apabila PPTKIS telah memperoleh Surat Izin Pengerahan dari BNP2TKI, maka PPTKIS wajib melaporkannya ke Disnakertrans Provinsi untuk menentukan daerah rekrut tenaga kerja di daerah kabupaten/kota, yang akan ditetapkan oleh Dinas Provinsi dengan menerbitkan surat pengantar.

²⁰ Hasil Wawancara Dengan Bapak Rivai Simanjuntak, selaku Kasi Penempatan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang Tanggal 13 Agustus 2016.

Berdasarkan surat pengantar yang diterbitkan Dinas Provinsi, PPTKIS dapat melakukan rekrutmen CTKI sesuai dengan daerah kabupaten/kota yang telah ditetapkan dalam surat pengantar. Pasal 11 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 22 Tahun 2012 Tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, mengatur bahwa sebelum PPTKIS melakukan perekrutan CTKI, PPTKIS berkewajiban 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;
- h. Peraturan perundang-undangan, sosial budaya, situasi, dan kondisi negara penempatan;
- i. Kelengkapan dokumen penempatan TKI;
- j. Biaya-biaya yang dibebankan kepada calon TKI dalam hal biaya tersebut tidak ditanggung oleh PPTKIS atau pengguna dan mekanisme pembayarannya; dan
- k. hak dan kewajiban calon TKI.

Informasi tersebut disampaikan kepada calon TKI yang telah mendaftar di Disnakertrans kabupaten/kota dengan cara melaksanakan penyuluhan kepada calon TKI. Perekrutan terhadap calon TKI dapat diwakili oleh Karyawan PPTKIS. Karyawan PPTKIS yang ingin melakukan perekrutan calon TKI harus terlebih dahulu terdaftar pada Disnakertrans kabupaten Deli Serdang, atau terdaftar di daerah kabupaten/kota daerah rekrut.

Rekrutmen calon TKI merupakan proses awal dari penempatan TKI ke luar negeri oleh PPTKIS. Untuk itu dalam proses perekrutan ini haruslah benar-benar dilakukan secara selektif, sehingga calon TKI yang nantinya akan ditempatkan di luar negeri memenuhi kriteria yang diinginkan oleh penerima kerja di luar negeri.

Rekrutmen adalah proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan. Stoner di dalam Sadili Samsudin mendefinisikan rekrutmen sebagai proses pengumpulan calon pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana sumber daya manusia untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan tertentu.²¹

Mengenai mekanisme rekrutmen, Sondang P Siagian menjelaskan sebagai berikut:

Rekrutmen merupakan salah satu teknik pengisian kekosongan lowongan adalah melalui proses rekrutmen. Dengan demikian, sebagai definisi dapat dikatakan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Lebih lanjut, Sondang P. Siagian menjelaskan bahwa tujuan rekrutmen adalah mendapatkan calon karyawan yang memungkinkan pihak manajemen (*recruiter*) untuk memilih atau menyeleksi calon sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh organisasi atau perusahaan. Semakin banyak calon yang berhasil dikumpulkan maka akan semakin baik, karena kemungkinan untuk mendapat calon terbaik akan semakin besar.²²

Berdasarkan hasil wawancara dengan Rivai Simanjuntak, diperoleh keterangan sebagai berikut: Proses rekrutmen calon TKI dilakukan oleh PPTKIS secara bersama-sama dengan pihak Disnakertrans kabupaten, rekrutmen

²¹ Sadili Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia, halaman 81.

²² Sondang P. Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, halaman 102.

dilakukan terhadap calon TKI yang telah terdaftar di Disnakertrans kabupaten Deli Serdang, dan dalam proses tersebut tidak dibenarkan melakukan pemungutan biaya.²³

Menurut Sadili Samsudin, pada dasarnya rekrutmen tenaga kerja menggambarkan keinginan atau tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja guna mengisi lowongan yang ada, hal ini meliputi:

- a. Jenis tenaga kerja
- b. Kualitas dan kuantitas tenaga yang dibutuhkan.
- c. Sumber tenaga kerja yang dibutuhkan.
- d. Prosedur yang perlu ditempuh untuk memperoleh tenaga kerja.²⁴

Proses rekrutmen dimulai pada waktu langkah mencari pelamar dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamarannya. Artinya, secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen. Jika proses rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya ialah adanya sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja.²⁵

Berbagai langkah yang diambil dalam proses rekrutmen pada dasarnya merupakan salah satu tugas pokok para tenaga spesialis yang berkarya dalam satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia. Tenaga spesialis tersebut

²³ Hasil Wawancara Dengan Bapak Rivai Simanjuntak, selaku Kasi Penempatan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang Tanggal 13 Agustus 2016.

²⁴ Sadili Samsudin. *Op. Cit.*, halaman 82.

²⁵ Sondang P. Siagian. *Op. Cit.*, halaman 102.

dikenal dengan istilah pencari tenaga kerja, yang dalam hal ini dilakukan oleh karyawan PPTKIS yang bersangkutan.

Karyawan PPTKIS yang dapat melakukan perekrutan TKI haruslah terlebih dahulu terdaftar pada Disnakertrans di wilayah rekrut, yakni terdaftar di Disnakertrans kabupaten Deli Serdang. Selain terdaftar di Disnakertrans kabupaten Deli Serdang, karyawan PPTKIS yang ingin melakukan rekrutmen TKI juga wajib menunjukkan surat tugas dari penanggungjawab PPTKIS dan dibuktikan dengan surat pengangkatan karyawan dari penanggung jawab PPTKIS berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu.

Rekrutmen calon TKI oleh karyawan PPTKIS harus didasari pada perencanaan sumber daya manusia yang telah ditentukan sebelumnya. Perlu ditekankan bahwa kegiatan rekrutmen tidak bisa tidak harus didasarkan pada perencanaan sumber daya manusia karena dalam rencana tersebut telah ditetapkan berbagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang-orang yang ingin bekerja dalam organisasi yang bersangkutan. Setelah proses perekrutan calon TKI, selanjutnya dilakukan seleksi calon TKI, yang meliputi: seleksi administrasi dan minat, bakat, dan keterampilan calon TKI.

Keterangan yang disampaikan oleh Rivai Simanjuntak, selaku Kasi Penempatan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang, bahwa:

Pada tahapan seleksi, maka pihak Karyawan PPTKIS secara bersama-sama melakukan pemeriksaan terhadap kelengkapan administrasi calon TKI yang sebelumnya telah direkrut. Adapun pemeriksaan administrasi terkait dengan pemeriksaan dokumen jati diri dan surat lainnya yang menjadi

persyaratan calon TKI yang telah ditetapkan. Seleksi minat, bakat, dan keterampilan calon TKI dilakukan oleh pengantar kerja atau petugas antar kerja dinas kabupaten/kota setempat bersama petugas PPTKIS, sesuai dengan syarat yang ditetapkan dalam surat permintaan TKI. Petugas PPTKIS dapat mengikutsertakan mitra usaha dan/atau pengguna Jasa TKI untuk mewawancarai calon TKI dengan terlebih dahulu melapor kepada dinas kabupaten/kota.²⁶

Jika proses seleksi terhadap calon TKI telah dilakukan, pengantar kerja atau petugas antar kerja dinas kabupaten/kota bersama petugas PPTKIS membuat daftar nominasi calon TKI yang lulus seleksi. PPTKIS wajib menandatangani perjanjian penempatan dengan calon TKI yang telah lulus seleksi yang diketahui oleh dinas kabupaten/kota dan menyerahkan bukti pembayaran premi asuransi pra penempatan.

Perjanjian penempatan yang dibuat oleh PPTKIS dengan calon TKI dibuat dalam bentuk standar perjanjian penempatan yang telah ditetapkan dalam Lampiran Peraturan Menteri No. 22 Tahun 2014 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Perjanjian penempatan dibuat dalam rangkap 4 (empat) dan disampaikan kepada:

- a. calon TKI yang bersangkutan.
- b. PPTKIS yang bersangkutan;
- c. Dinas Kabupaten/Kota; dan
- d. BP3TKI.

Hasil seleksi yang dilaksanakan oleh Disnakertrans kabupaten Deli Serdang bersama dengan PPTKIS dituangkan dalam Berita Acara hasil seleksi calon TKI. Selanjutnya Disnakertrans menerbitkan Berita Acara hasil seleksi

²⁶ Hasil Wawancara Dengan Bapak Rivai Simanjuntak, selaku Kasi Penempatan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang Tanggal 13 Agustus 2016.

calon TKI berdasarkan daftar nominasi untuk selanjutnya disampaikan pada PPTKIS dengan tembusan kepada Dinas Provinsi dan BP3TKI. Berdasarkan Berita Acara tersebut, Dinas kabupaten/kota mengeluarkan rekomendasi penerbitan paspor TKI dan selanjutnya BP3TKI dan Dinas kabupaten/kota dapat segera melakukan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.

2. Tahap Pengurusan Dokumen

Tujuan orang yang melakukan pekerjaan adalah untuk memperoleh kehidupan yang layak sehingga kehidupannya beserta keluarganya sejahtera, demikian juga TKI yang mencari pekerjaan di luar negeri, selain dari pada itu mereka dalam melaksanakan pekerjaan juga berkeinginan tidak mendapat permasalahan-permasalahan yang dapat merugikan atau menyengsarakan dirinya atau keluarganya, oleh sebab itu diperlukan dokumen-dokumen yang mendukung tujuan tersebut.

Pasal 51 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 mengatur beberapa dokumen persyaratan yang harus dipenuhi calon TKI yang ingin bekerja di Luar Negeri, adapun dokumen-dokumen tersebut dapat dirinci sebagai berikut:

a. Dokumen jati diri/identitas diri, yang meliputi:

- 1) Kartu Tanda Penduduk, ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran atau surat keterangan kenal lahir. Dokumen-dokumen yang meliputi: KTP, pendidikan terakhir, akte kelahiran merupakan surat yang merangkan identitas atau jati diri dari calon TKI.

- b) Surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan buku nikah. Surat keterangan perkawinan, merupakan surat yang menerangkan status perkawinan dari calon TKI.
 - c) Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali. Surat izin suami atau istri maupun orang tua adalah surat yang menerangkan bahwa calon TKI telah memperoleh izin dari suami ataupun sebaliknya dari istri untuk bekerja ke luar negeri.
 - d) Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi untuk memperolehnya surat harus dibantu dan di fasilitasi oleh PPTKIS.
- b. Dokumen perlengkapan calon TKI, yang meliputi:
- 1) Sertifikat kompetensi kerja.
Sertifikasi Kompetensi Kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.
 - 2) Paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat.
Paspor adalah suatu dokumen resmi yang diterbitkan oleh pejabat pemerintah yang berwenang tentang identitas seorang warga negara yang akan melakukan perjalanan lintas negara. Paspor ini digunakan ketika seorang warga negara yang hendak memasuki batas negara lain.
 - 3) Visa kerja.

Dokumen-dokumen tersebut harus dipenuhi dan dimiliki oleh seorang calon TKI yang ingin bekerja di luar negeri. Keseluruhan dokumen harus dipenuhi oleh TKI, di mana sebagian dokumen dipenuhi dalam proses pemeriksaan administratif pada tahapan seleksi, sedangkan sebagiannya dipenuhi pada saat dinyatakan lulus tahapan seleksi dan tercatat dalam berita acara daftar nominasi calon TKI yang lulus seleksi yang dibuat oleh Dinas Pengantar Kerja Kabupaten/Kota bersama-sama dengan PPTKIS.

3. Pendidikan dan Pelatihan

Calon TKI yang akan dikirim ke luar negeri harus memiliki kemampuan atau kompetensi kerja, untuk memiliki kemampuan atau kompetensi kerja TKI wajib mengikuti pendidikan, pelatihan kerja dan/atau pengalaman kerja. Adapun kompetensi kerja tersebut harus sesuai dengan kualifikasi masing-masing TKI yang dibuktikan dengan sertifikat kompetensi kerja atau sertifikat pencapaian kompetensi kerja. Mengenai pengertian pendidikan dan pelatihan dapat dirujuk pendapat yang dikemukakan oleh Sadili Samsudin, sebagai berikut:

Pendidikan berbeda dengan pelatihan. Pendidikan bersifat filosofis dan teoritis. Pendidikan dan pelatihan memiliki tujuan yang sama, yaitu pembelajaran. Dalam pembelajaran terdapat pemahaman yang implisit. Melalui pemahaman, karyawan dimungkinkan untuk menjadi seorang inovator, pengambil inisiatif, pemecah masalah yang kreatif dan menjadi karyawan yang efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang akan dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.²⁷

²⁷ Sadili Samsudin. *Op. Cit.*, halaman 110

Rivai Simanjuntak, selaku Kasi Penempatan Tenaga Kerja di Disnakertrans kabupaten Deli Serdang, menjelaskan: PPTKIS wajib melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon TKI yang telah dinyatakan lulus seleksi.²⁸

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja yang telah dilaksanakan oleh PPTKIS terhadap calon TKI harus dilakukan evaluasi. Pelaksanaan evaluasi bertujuan untuk menentukan tingkat pemahaman masing-masing CTKI dan pengetahuan CTKI terhadap materi pelatihan yang telah diberikan oleh PPTKIS selama proses pelatihan berlangsung.

4. Penampungan

Calon TKI, sebelum proses pemberangkatan/penempatan ke luar negeri, terlebih dahulu ditempatkan di penampungan, oleh karena itu PPTKIS harus menyediakan tempat penampungan bagi para calon TKI sesuai dengan syarat yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Pelaksanaan kegiatan penampungan calon TKI oleh PPTKIS didasari pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi Republik Indonesia No. Per 07/Men/IV/2005 Tentang Standar Penampungan Calon Tenaga Kerja Indonesia.

Berdasarkan Peraturan Menteri tersebut, tempat penampungan bagi calon TKI harus memenuhi standarisasi penampungan calon TKI. Adapun standarisasi tempat penampungan berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi Republik Indonesia No. Per 07/Men/IV/2005 Tentang Standar Penampungan Calon Tenaga Kerja Indonesia, meliputi: pemenuhan syarat administrasi dan

²⁸ Hasil Wawancara Dengan Bapak Rivai Simanjuntak, selaku Kasi Penempatan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang Tanggal 13 Agustus 2016.

syarat teknis. Persyaratan administrasi yang harus dipenuhi oleh PPTKIS dalam memperoleh izin untuk penyediaan tempat penampungan antara lain:

- a. Memiliki status kepemilikan atas penggunaan tempat penampungan calon TKI yaitu berupa sertipikat tanah dan izin mendirikan bangunan (IMB) atau bukti sewa/kontrak sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun.
- b. Mempunyai keterangan domisili atau yang sejenis sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di daerah tempat penampungan calon TKI.²⁹
- c. Memenuhi ketentuan dalam undang-undang gangguan atau surat pernyataan tidak keberatan dari tetangga yang diketahui RT/RW dan kepala desa/lurah atau sesuai dengan perundang-undangan di daerah setempat.

Selain persyaratan administrasi, tempat penampungan yang disediakan oleh PPTKIS juga harus memenuhi standart teknis, yang antara lain:

- a. Bangunan tempat penampungan calon TKI laki-laki dan perempuan harus terpisah.
- b. Ruang tidur untuk setiap ruang minimal 7m persegi;
- c. Satu kamar tidur maksimal dihuni oleh 8 orang dilengkapi dengan tempat tidur tunggal, kasur, bantal dan spreng, tempat pakaian/barang calon TKI, ventilasi, kipas angin dan lampu penerangan yang cukup.
- d. Lantai dan dinding tempat penampungan calon TKI harus bersih dan tidak lembab.
- e. Lokasi tempat penampungan harus jauh dari sumber pencemaran yang mengganggu kesehatan fisik dan mental.
- f. Pagar halaman tidak tertutup rapat dan dijaga selama 24 jam oleh satpam.

²⁹ Hasil Wawancara Dengan Bapak Rivai Simanjuntak, selaku Kasi Penempatan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang Tanggal 13 Agustus 2016.

- g. Lokasi tempat penampungan dekat dengan jalan rayadan mudah untuk dijangkau.
- h. Halaman depan dipasang papan nama berukuran 100 X 200 m setinggi 300 cm dan diberi penerangan yang cukup.
- i. Menyediakan fasilitas, seperti: Ruang administrasi, Penitipan barang berharga milik TKI, Papan display/daftar penghuni tempat penampungan, Ruang istirahat dengan TV/radio, Ruang untuk penerima tamu, Ruang makan yang sehat dan bersih, Ruang dapur yang bersih dan layak untuk dipakai, Ruang ibadah, Air bersih untuk minum, cuci dan mandi, Kamar mandi dan WC yang bersih dan tertutup, Ruang cuci dan penjemur pakaian yang cukup, Penerangan ruangan dan halaman yang cukup dan Alat pemadam kebakaran ringan (APAR), Sarana telekomunikasi, Sarana transportasi, dan Ruang klinik.
- j. Dilengkapi dengan pembuangan sampah yang tertutup dengan jumlah yang memadai dan pada waktunya sampah harus dibuang ke pembuangan akhir atau dibakar di tempat yang aman;
- k. Tersedia pintu darurat atau jalan keluar dengan arah buka keluar yang aman dari bahaya kebakaran.

Calon TKI yang telah dinyatakan lulus seleksi administrasi dan telah menandatangani perjanjian penempatan dengan PPTKIS, selanjutnya ditempatkan di penampungan dalam jangka waktu:

- a. Untuk negara penempatan di kawasan Timur Tengah, sekurang-kurangnya 30 (tiga puluh) hari dan paling lama 90 (sembilan puluh) hari.

- b. Untuk negara penempatan di kawasan Asia Pasifik, sekurang-kurangnya 60 (enam puluh) hari dan paling lama 120 (seratus dua puluh) hari, kecuali Hongkong paling lama 180 (seratus delapan puluh) hari.

Selama proses penampungan, PPTKIS melaksanakan beberapa kegiatan terkait dengan penempatan calon TKI ke luar negeri, antara lain:

- a. Pemeriksaan kesehatan.
- b. Pelatihan uji kompetensi.
- c. Pengurusan dokumen perjalanan (paspor, visa, tiket).
- d. Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP).
- e. Penandatanganan Perjanjian Kerja.
- f. Pembuatan rekomendasi bebas fiskal luar negeri (BFLN); dan
- g. Menunggu jadual pemberangkatan.

Calon TKI, selama berlangsungnya proses penampungan, memiliki beberapa hak yang wajib dilaksanakan dan dipenuhi oleh PPTKIS, yaitu:

- a. Makan sebanyak 3 (tiga) kali sehari dengan menu bervariasi, berstandar gizi 2500 kalori serta minum sekurang-kurangnya 2 (dua) liter per hari.
- b. Obat-obatan ringan dalam jumlah yang cukup.
- c. Kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing.
- d. Kesempatan melakukan komunikasi dengan keluarga, kerabat, atau kenalannya melalui sarana telekomunikasi dan surat menyurat.
- e. Kesempatan berolah raga sesuai dengan jadual yang telah ditentukan.
- f. Perlindungan dan keamanan yang meliputi unsur keselamatan dan kesehatan serta norma-norma kesusilaan.
- g. Kebutuhan air bersih secukupnya untuk keperluan mandi, cuci dan lainnya.
- h. Pelayanan kesehatan.
- i. Kunjungan keluarga; dan
- j. Kesempatan untuk keluar tempat penampungan calon TKI untuk keperluan yang dapat dipertanggungjawabkan.³⁰

Selain hak yang dimiliki oleh calon TKI, dalam masa penampungan calon TKI juga memiliki beberapa kewajiban yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh

³⁰ Hasil Wawancara Dengan Bapak Rivai Simanjuntak, selaku Kasi Penempatan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang Tanggal 13 Agustus 2016.

setiap calon TKI selama pada masa penampungan. Setiap calon TKI dalam masa penampungan berkewajiban mematuhi seluruh peraturan dan tata tertib yang telah ditetapkan oleh PPTKIS, seperti untuk tidak keluar dari lokasi penampungan tanpa seizin dari pihak PPTKIS, dan beberapa ketentuan lainnya yang telah ditetapkan oleh PPTKIS selama masa penampungan berlangsung.

5. Pembekalan Akhir Pemberangkatan

Calon TKI sebelum diberangkatkan ke luar negeri wajib diberikan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (disebut dengan PAP). Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. 22 Tahun 2015 Tentang Pelaksanaan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, mengatur PPTKIS wajib mengikutsertakan calon TKI dalam program PAP. Program PAP dilaksanakan oleh Balai Pelayanan Penempatan dan perlindungan TKI (selanjutnya disebut BP3TKI) yang difasilitasi oleh dinas provinsi. Biaya pelaksanaan program PAP dibebankan kepada anggaran Pemerintah dan/atau pemerintah daerah.

PPTKIS wajib mendaftarkan setiap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan administrasi dan memiliki dokumen untuk mengikuti PAP kepada penyelenggara dan/atau pelaksana PAP. Pendaftaran calon TKI oleh PPTKIS harus melampirkan rancangan perjanjian kerja, paspor, dan visa kerja calon TKI. Setiap calon TKI harus telah menerima program PAP selambat-lambatnya 2 (dua) hari sebelum berangkat ke luar negeri. Program PAP yang dilaksanakan BP3TKI dimaksudkan untuk memberikan pemahaman dan pendalaman terhadap calon TKI mengenai beberapa yang terkait dengan penempatan TKI di luar negeri. Adapun

tujuan dari pelaksanaan program PAP yang diselenggarakan BP3TKI adalah untuk memberikan pemahaman dan pendalaman bagi calon TKI tentang:

- 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.
 - 5) Cara penyelesaian masalah/perselisihan.

Program PAP yang diselenggarakan oleh BP3TKI, PPTKIS dalam hal-hal tertentu penyelenggara PAP dapat mengikutsertakan narasumber lain yang diperlukan dalam penempatan dan perlindungan TKI. Setiap calon TKI yang telah mengikuti PAP diberikan surat keterangan telah mengikuti PAP yang diterbitkan oleh BP3TKI. Apabila calon TKI yang sudah pernah bekerja ke luar negeri, dan kemudian ingin bekerja kembali di negara yang sama, dan telah memiliki surat keterangan mengikuti PAP, maka terhadap calon TKI tersebut tidak diwajibkan lagi untuk mengikuti PAP. Dengan catatan, tenggang waktu antara kepulangan

TKI dengan penempatan berikutnya tidak lebih dari 2 (dua) tahun sejak kepulangan TKI yang bersangkutan ke Indonesia.

Berdasarkan keterangan yang di sampaikan Rivai Simanjuntak, selaku Kasi Penempatan Tenaga Kerja di Kantor Disnakertrans kabupaten deli Serdang, menyatakan bahwa pelaksanaan program PAP biasanya penyampaian materi-materi tentang system dan beberapa peraturan di Negara tujuan yang wajib ditaati pada saat TKI ditempatkan, demikian pula mengenai kebiasaan atau adat istiadat masyarakat yang di Negara tujuan.³¹

6. Penempatan TKI atau Pemberangkatan ke negara tujuan

Joni Bambang menjelaskan, fungsi penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat atau sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum.³² Lebih lanjut Joni bambang menjelaskan sebagai berikut:

Penempatan tenaga kerja harus disesuaikan dengan keahlian pencari kerja. Keahlian adalah kesanggupan, kecakapan seseorang untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap pekerjaan menuntut pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu. Selain keahlian, penempatan tenaga kerja diarahkan agar sesuai dengan keterampilan yang dimiliki pencari kerja. Keterampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekaryaan. Keterampilan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih.³³

Ketentuan Pasal 33 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa penempatan tenaga kerja terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu penempatan tenaga kerja di dalam negeri dan penempatan tenaga kerja di luar negeri. Penempatan

³¹ Hasil Wawancara Dengan Bapak Rivai Simanjuntak, selaku Kasi Penempatan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang Tanggal 13 Agustus 2016.

³² Joni Bambang. *Op. Cit.*, halaman 143.

³³ *Ibid.*, halaman 144.

Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri dapat dilihat dalam rumusan Pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 22 Tahun 2012 Tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, bahwa yang dimaksud dengan penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri 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, pemberangkatan sampai ke negara penempatan, dan pemulangan dari negara penempatan.

PPTKIS wajib memberangkatkan calon TKI sesuai dengan isi perjanjian yang telah disepakati oleh PPTKIS dengan calon TKI dalam perjanjian penempatan. Sebagaimana dikemukakan oleh bapak Rivai, bahwa:

Masa pemberangkatan calon TKI dalam peraturan yang sekarang tidak ditentukan secara tegas, berbeda dengan Peraturan Menteri sebelumnya, dalam peraturan menteri sebelumnya di atur bahwa pemberangkatan dilaksanakan selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan sejak penandatanganan perjanjian penempatan. Sedangkan dalam Peraturan Menteri yang terbaru tidak diatur secara tegas mengenai tenggang waktu pemberangkatan. Namun, tenggang waktu tersebut dapat dilihat dari perjanjian penempatan yang telah disepakati antara PPTKIS dengan calon TKI.³⁴

Pelaksanaan penempatan TKI, pemerintah dalam hal ini Dinas Provinsi wajib untuk memberikan pelayanan penempatan dan perlindungan TKI. Pelayanan penempatan dan perlindungan TKI diselenggarakan secara terpadu melalui sistem *on-line* dan dapat diakses oleh publik.

Penyelenggaraan layanan data dan informasi TKI dilakukan melalui layanan informasi terpadu Sistem Komputerisasi Tenaga Kerja Luar Negeri

³⁴ Hasil Wawancara Dengan Bapak Rivai Simanjuntak, selaku Kasi Penempatan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang Tanggal 13 Agustus 2016.

dilaksanakan oleh BNP2TKI yang terintegrasi dengan Kementerian Ketenagakerjaan dan kementerian/lembaga terkait lainnya. Layanan data dan informasi TKI sekurang-kurangnya memuat:

- a. Identitas TKI meliputi nama, tempat dan tanggal lahir, alamat dan pasphoto.
- b. Nomor paspor.
- c. Nama dan alamat PPTKIS yang menempatkan TKI.
- d. Nama dan alamat mitra usaha dan/atau pengguna.
- e. Nomor perjanjian penempatan.
- f. Nomor perjanjian kerja.
- g. Tanggal keberangkatan, dan
- h. Kebersertaan asuransi TKI.

PPTKIS dalam penempatan TKI ke luar negeri berkewajiban melakukan pemantauan terhadap keberadaan dan kondisi TKI selama masa penempatan.

Pemantauan yang dilaksanakan oleh PPTKIS tersebut, meliputi:

- a. Nama dan alamat pengguna;
- b. Kesesuaian jabatan dan tempat kerja;
- c. Pemenuhan hak-hak TKI; dan
- d. Kondisi dan permasalahan yang dihadapi TKI.

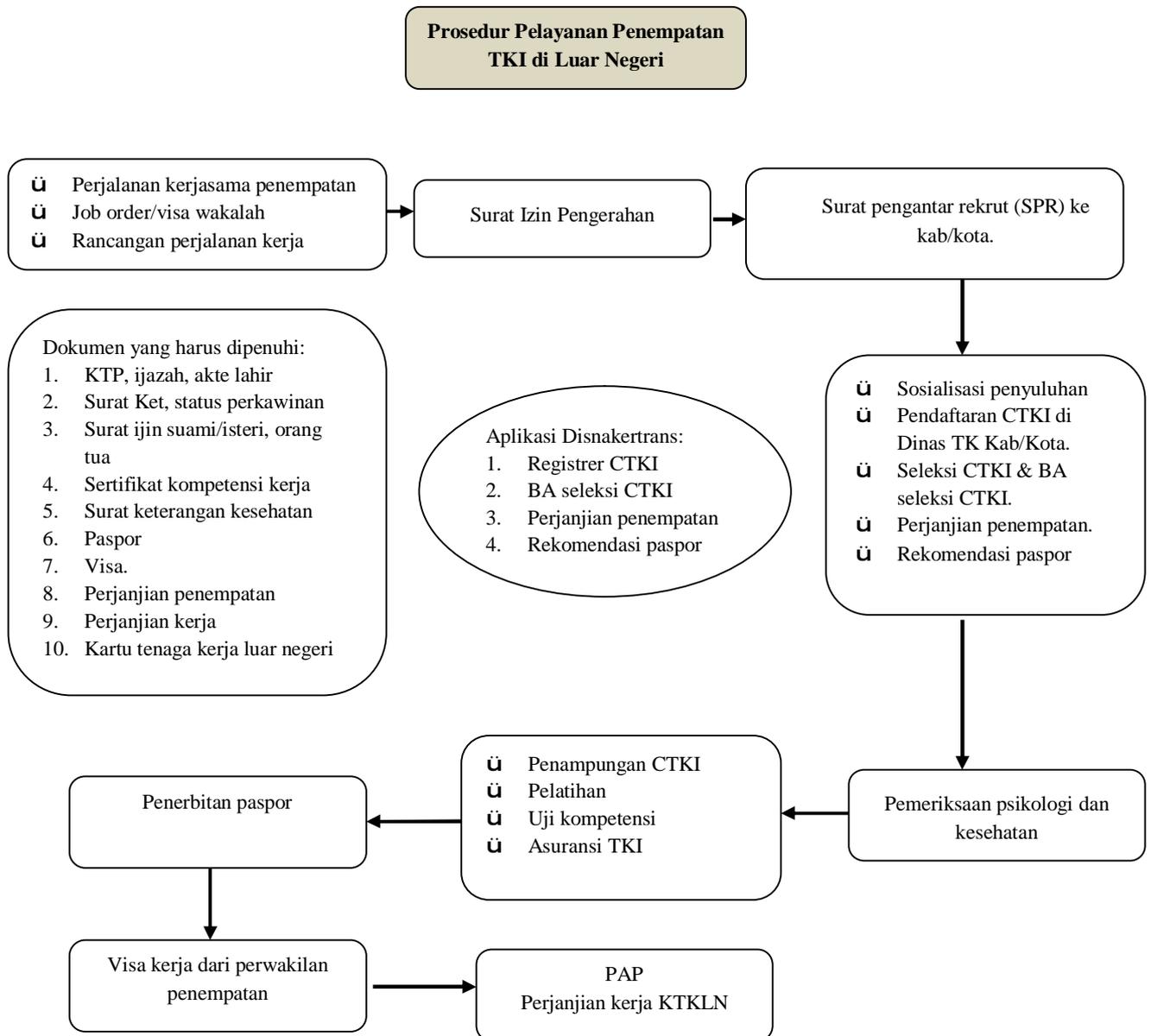
Pemantauan TKI selama masa penempatan dilakukan secara langsung oleh PPTKIS dan/atau berkoordinasi dengan mitra usaha dan/atau pengguna di negara penempatan. Hasil pemantauan yang dilakukan oleh PPTKIS wajib dilaporkan secara berkala setiap 6 (enam) bulan kepada Menteri dan Kepala BNP2TKI.

Selain kewajiban pemantauan TKI selama masa penempatan, PPTKIS juga bertanggung jawab untuk mengurus keperluan TKI dari negara penempatan sampai tiba di daerah asal. PPTKIS harus menghubungi TKI dan/atau mitra usaha atau pengguna selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja untuk memastikan keperluan TKI.

PPTKIS wajib melaporkan jadwal keperluan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan atau KDEI secara tertulis melalui mitra usahanya dan/atau perwakilan PPTKIS dengan tembusan kepada Menteri dan Kepala BNP2TKI. Pelayanan keperluan TKI dilakukan melalui Pos Pelayanan TKI di pelabuhan debarkasi. Pelayanan keperluan TKI dapat mengikutsertakan instansi/ lembaga terkait. Pos Pelayanan TKI, mempunyai tugas:

- a. Memantau kedatangan TKI sesuai jadwal keperluan berkoordinasi dengan instansi terkait.
- b. Memandu TKI dengan cara memberikan arahan yang berkaitan dengan perlindungan.
- c. Melakukan pendataan yang meliputi negara asal penempatan TKI, nama dan alamat pengguna, PPTKIS pengirim, nomor dan tanggal paspor, tanggal keberangkatan dan keperluan, daerah asal TKI dan sebab-sebab keperluan.
- d. Menangani TKI bermasalah berupa fasilitasi pemenuhan hak-hak TKI.
- e. Menangani TKI sakit berupa fasilitasi perawatan kesehatan dan rehabilitasi fisik dan mental.
- f. Mendata dan memfasilitasi TKI cuti.
- g. Mendata dan memfasilitasi TKI yang memperpanjang masa perjanjian kerja.
- h. Memfasilitasi keperluan TKI berupa layanan transportasi, jasa keuangan dan jasa pengiriman barang;
- i. Melakukan pengamanan pemulangan TKI di debarkasi; dan
- j. Melakukan monitoring keperluan TKI sampai ke daerah asal.

Keseluruhan tahapan dalam penyelenggaraan penempatan TKI, dapat dilihat dalam skema berikut:



B. Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang Terhadap Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Dalam Menempatkan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri

Secara normatif, kewenangan pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang dalam penempatan TKI ke luar negeri telah diatur dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Pengaturan lebih lanjut mengenai kewenangan tersebut diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2015 Tentang Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Penyelenggaraan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Kewenangan Disnakertrans kabupaten Deli Serdang melakukan pengawasan dalam proses penempatan TKI ke luar negeri, secara tegas diatur dalam Pasal 9 Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2015, yang menyebutkan:

Pengawas ketenagakerjaan pada unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada Instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah daerah kabupaten/kota melakukan pelaksanaan pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri skala kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 9 di atas, pengawasan penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri yang berskala kabupaten/kota dilaksanakan oleh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan di bidang ketenagakerjaan, dalam hal ini dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang.

Setiap kegiatan diperlukan tahapan yang harus dilalui dalam pelaksanaannya. Tahapan tersebut merupakan urutan kronologis yang dilaksanakan tahap demi tahap (*step by step*) tanpa meninggalkan prinsip dan azas yang berlaku. Prosedur penempatan tenaga kerja merupakan urutan kronologis untuk menempatkan tenaga kerja tepat pada posisi yang tepat pula dan dirancang untuk mencapai daya guna dan hasil yang optimal yang dapat meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat. Demikian pula halnya dengan kewenangan pengawasan dalam penempatan TKI yang dimiliki oleh Disnakertrans kabupaten Deli Serdang, kegiatan pengawasan juga dilaksanakan secara bertahap.

Berdasarkan keterangan yang diberikan Rivai Simanjuntak, kewenangan pengawasan Disnakertrans Deli Serdang hanya terbatas pada proses pra-penempatan, yang meliputi beberapa kegiatan pengawasan, antara lain:

1. Pengawasan SIPPTKI,
2. Perekrutan dan seleksi calon TKI,
3. Pendidikan dan pelatihan calon TKI serta uji kompetensi calon TKI,
4. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi,
5. Penampungan dan
6. Perjanjian penempatan TKI dan Perjanjian Kerja.³⁵

Sebelum dilaksanakan proses rekrutmen calon TKI oleh PPTKIS yang dilaksanakan secara bersama-sama oleh Disnakertrans kabupaten Deli Serdang, maka Disnakertrans kabupaten Deli Serdang terlebih dahulu melakukan pengawasan terhadap kelengkapan dokumen-dokumen PPTKIS yang bersangkutan. Pengawasan terhadap dokumen-dokumen PPTKIS dilaksanakan dengan melakukan pemeriksaan terhadap seluruh dokumen yang harus dimiliki oleh PPTKIS, yang merupakan syarat yang telah ditetapkan oleh undang-undang.

Syarat pertama bagi PPTKIS yang ingin melaksanakan perekrutan calon TKI adalah Surat Ijin Pendirian Penyelenggaraan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia atau yang disebut dengan (SIPPTKI). Untuk memperoleh SIPPTKI, PPTKIS dapat mengajukan permohonan secara tertulis ke Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan turut melampirkan keseluruhan persyaratan yang telah ditetapkan. Pasal 13 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004, menyebutkan, untuk dapat memperoleh SIPPTKI, maka PPTKIS harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

³⁵ Hasil Wawancara Dengan Bapak Rivai Simanjuntak, selaku Kasi Penempatan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang Tanggal 13 Agustus 2016.

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 3.000.000.000,00 (tiga miliar rupiah).
3. Menyetor kepada bank sebagaimana jaminan dalam bentuk deposito sebesar Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) pada bank pemerintah.
4. Memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sekurang-kurangnya untuk kurun waktu 3 (tiga) tahun berjalan.
5. Memiliki unit pelatihan kerja.
6. Memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan TKI.

Pengajuan permohonan ijin pendirian tersebut di atas harus disampaikan kepada Menteri yang disertai dengan rekomendasi dari Instansi Propinsi domisili dari PPTKIS. Dalam hal melakukan kegiatan penempatan, PPTKIS diperbolehkan pula membentuk kantor cabang di berbagai daerah sesuai dengan ketentuan atau di daerah yang akan ditempatkan. PPTKIS yang telah memperoleh izin wajib melakukan penempatan TKI selambat-lambatnya dalam waktu 6 bulan sejak tanggal penerbitan surat izin tersebut.

Pelaksanaan penempatan TKI oleh PPTKIS dilaksanakan secara bersama-sama dengan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dari proses awal pelaksanaan penempatan, mengurus segala keperluan yang dibutuhkan oleh TKI, serta mengurus permasalahan TKI di luar negeri, hingga mengawasi kepulangan TKI ke Indonesia.

Pengawasan terhadap syarat administrasi kepemilikan SIPPTKI oleh PPTKIS, dilaksanakan Disnakertrans kabupaten Deli Serdang pada saat PPTKIS tersebut berkeinginan untuk melaksanakan proses perekrutan TKI di daerah rekrut sesuai dengan daerah rekrut yang telah ditetapkan oleh Dinas provinsi, yang dalam hal ini di daerah rekrut kabupaten Deli Serdang.

Berdasarkan hasil penelitian lapangan, diketahui bahwa di kabupaten Deli Serdang terdapat 5 (lima) PPTKIS yang telah memiliki izin dan memperoleh rekomendasi dari Dinas Provisi Sumatera Utara untuk melakukan proses rekrutmen TKI. Adapun 5 (lima) perusahaan tersebut, terdiri dari:

1. PT. Wira Karitas.
2. PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani.
3. PT. Rosasena Primajaya.
4. PT. Sinar Insani Barokah.
5. PT. Sukses Mandiri Utama.³⁶

PPTKIS yang akan melakukan perekrutan calon TKI, selain harus memiliki Surat Izin Pengerahan (SIP), juga harus memperoleh surat pengantar yang diterbitkan oleh Dinas Provinsi. Mengingat banyaknya syarat-syarat administrasi yang harus dipenuhi oleh PPTKIS dalam proses penempatan TKI ke luar negeri, maka pihak Disnakertrans kabupaten Deli Serdang sebelum melakukan perekrutan TKI secara bersama-sama dengan PPTKIS terlebih dahulu melakukan pemeriksaan terhadap dokumen-dokumen yang telah ditetapkan sebagai syarat bagi PPTKIS untuk melakukan rekrutmen TKI, seperti: SIPPTKI, surat pengantar rekrutmen daerah dari Dinas Provinsi dan dokumen lainnya.

Mekanisme pengawasan terhadap dokumen-dokumen PPTKIS oleh Disnakertrans kabupaten Deli Serdang, Rivai Simanjuntak, menjelaskan:

Pengawasan terhadap SIPPTKI dilaksanakan dengan melakukan pemeriksaan dokumen-dokumen PPTKIS. Setiap PPTKIS harus memenuhi dokumen-dokumen yang telah ditetapkan, seperti menunjukkan

³⁶ Hasil Wawancara Dengan Bapak Rivai Simanjuntak, selaku Kasi Penempatan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang Tanggal 13 Agustus 2016.

SIPPTKI, menunjukkan surat pengantar dari Dinas Provinsi yang menjelaskan tentang wilayah atau daerah rekrut dari PPTKIS yang bersangkutan. Kemudian mendaftarkan karyawan PPTKIS yang melakukan perekrutan calon TKI ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten dengan menunjukkan surat tugas dari penanggung jawab PPTKIS.³⁷

Apabila syarat-syarat pelaksanaan perekrutan TKI telah terpenuhi, maka Disnakertrans kabupaten Deli Serdang secara bersama-sama dengan PPTKIS dapat melakukan rekrutmen TKI. Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian lapangan, sejak tahun 2013-2015 terdapat sebanyak 2484 orang TKI yang ditempatkan di beberapa negara tujuan, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel. 1
Penempatan TKI Terhitung Sejak Tahun 2013 s/d 2015

Kawasan/Negara Penempatan	2013			2014			2015		
	LK	PR	JLH	LK	PR	JLH	LK	PR	JLH
1. Malaysia	101	49	150	80	47	127	58	39	97
2. Singapura	9	25	34	4	27	31	57	20	77
3. B. Darussalam	6	4	10	7	4	11	6	3	9
4. Hongkong	1	40	141	27	34	61	20	15	35
5. Taiwan	24	58	83	23	58	71	17	27	44
6. Korea Selatan	15	31	46	11	26	37	5	22	27
7. Jepang	28	14	42	22	15	37	28	17	45
8. Macau	31	27	58	32	16	48	7	28	35
9. Amerika Serikat	14	26	40	12	9	21	9	70	79
10. Arab Saudi	21	23	44	23	21	44	12	10	22
11. UEA	4	40	44	2	15	17	57	7	64
13. Kuwait	70	18	88	38	133	171	49	61	100
14. Bahrain	25	5	30	188	5	193	60	24	84
15. Qatar	3	13	16	1	5	6	35	30	65
Total			826			875			783

Sumber: *Statistik Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang*

³⁷Hasil Wawancara Dengan Bapak Rivai Simanjuntak, selaku Kasi Penempatan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang Tanggal 13 Agustus 2016

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa di tahun 2015 terjadi penurunan jumlah penempatan TKI ke luar negeri yakni sebesar 89,48%. Penurunan jumlah penempatan TKI tersebut dikarenakan kebijakan pemerintah mengenai moratorium pengiriman TKI di tahun 2015. Selain itu, penurunan jumlah pengiriman dikarenakan pengawasan terhadap proses penempatan TKI ke luar negeri lebih diperketat. Adapun bentuk pengawasan yang dilakukan oleh terhadap penempatan TKI dilaksanakan oleh pemerintah melalui BP3TKI dan Disnakertrans provinsi dan kabupaten/kota.

Pelaksanaan pengawasan oleh Disnakertrans kabupaten Deli Serdang dalam proses perekrutan dan seleksi calon TKI dilakukan secara bersama dan terpadu antara instansi terkait di pusat dan daerah dengan mengikutsertakan peran PPTKIS.

PPTKIS merupakan badan hukum yang berbentuk Perseroan Terbatas yang mendapat ijin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Dalam pelaksanaan tersebut, PPTKIS nantinya mendapat rekomendasi dari Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (disingkat dengan BP3TKI) yang kedudukannya menjadi satu di wilayah provinsi. BP3TKI berada di bawah satu payung dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai Dinas Pemerintah.

Pelaksanaan kerjasama tersebut dimaksudkan untuk menjaga keamanan dari masing-masing pihak, baik Disnakertrans, BP3TKI, PPTKIS, dan pihak mitra atau perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja itu sendiri. Pendataan melalui Disnakertrans merupakan suatu hal yang sangat penting dilakukan, sebab melalui

proses pendataan tersebut dapat dilihat segi keamanan, keselamatan, maupun kenyamanan di dalam memberikan pelayanan informasi kerja dan penempatan TKI ke luar negeri yang dilaksanakan oleh PPTKIS secara benar-benar, bertanggungjawab dan terpercaya. Pelaksanaan kerjasama pengawasan yang dijalin antara Disnakertrans, BP3TKI, PPTKIS juga bertujuan menghindari praktek calo yang tidak bertanggungjawab.

Tahap rekrutmen, Disnakertrans wajib memberikan pelayanan pada CTKI. Pelayanan tersebut dimulai dari pendaftaran CTKI di Disnakertrans, sampai dengan tahap seleksi TKI yang dilakukan oleh Disnakertrans secara bersama-sama dengan BP3TKI dan PPTKIS. Proses rekrutmen yang dilakukan oleh Disnakertrans secara bersama-sama dengan PPTKIS, dilakukan berdasarkan laporan informasi pekerjaan ke luar negeri yang direkomendasikan oleh BP3TKI.

Setiap PPTKIS yang mempunyai lowongan dan berkeinginan untuk menempat tenaga kerja ke luar negeri sebagai TKI, maka PPTKIS tersebut wajib menginformasikannya dengan membuat laporan secara tertulis ke Disnakertrans Kabupaten Deli Serdang. Laporan tersebut berisi tentang lowongan pekerjaan yang dibutuhkan, yang meliputi negara tujuan dan kualifikasi jenis pekerjaan yang dibutuhkan dan berbagai informasi lainnya yang terkait dengan hak-hak dari calon TKI.

Berdasarkan laporan yang disampaikan oleh PPTKIS mengenai adanya lowongan pekerjaan yang dibutuhkan oleh PPTKIS, selanjutnya Disnakertrans melakukan penyebaran informasi tentang lowongan pekerjaan tersebut kepada

publik, sehingga pencari kerja yang sudah terdaftar atau yang sedang mendaftarkan diri di Disnakertrans dapat segera ikut serta dalam rekrutmen dan seleksi yang akan diadakan oleh Disnakertrans kabupaten Deli Serdang bersama dengan pihak PPTKIS.

Pencari kerja yang tertarik dengan lowongan pekerjaan tersebut kemudian dapat mendaftarkan diri secara langsung ke PPTKIS atau melalui Disnakertrans kabupaten Deli Serdang. Pendaftaran secara langsung ke PPTKIS akan dilayani secara langsung oleh pegawai setempat, sedangkan pendaftaran melalui Disnakertrans dilakukan dengan mengisi buku polling CTKI yang telah disediakan. Buku polling TKI disediakan oleh pegawai Disnakertrans kabupaten Deli Serdang untuk selanjutnya diisi oleh pencari kerja, setelah sebelumnya memperoleh informasi pekerjaan di luar negeri dan dari pegawai Disnaker.

Pendataan terhadap pencari kerja dilakukan menurut syarat dan kualifikasi yang ada di lowongan pekerjaan, misalnya jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lain sebagainya. Untuk keperluan pendataan calon TKI, maka pegawai Disnakertrans yang menangani kegiatan pendataan dapat meminta pencari kerja untuk menyerahkan fotokopi KTP, ijazah atau sertifikat ketrampilan yang dimiliki oleh calon TKI. Pendataan dilakukan untuk mengetahui secara jelas tentang data diri pencari kerja.

Pengawasan Disnakertrans dalam proses rekrutmen TKI adalah suatu kegiatan pemeriksaan terhadap dokumen calon TKI, yang meliputi:

1. KTP, ijazah, akte lahir.
2. Surat keterangan status perkawinan

3. Surat ijin suami/isteri, orang tua/wali.³⁸

Setiap tenaga kerja yang mendaftarkan diri ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai CTKI diwajibkan memenuhi dokumen-dokumen di atas. Pendataan dokumen bertujuan untuk menghindari permasalahan ketika calon TKI nantinya ditempatkan bekerja di luar negeri setelah dinyatakan lulus seleksi dan melewati tahap pembekalan akhir. Izin suami ataupun isteri maupun izin dari orang tua/wali merupakan suatu dokumen yang menyatakan bahwa isteri atau suami, maupun anak yang mendaftarkan diri sebagai TKI telah memperoleh izin dari suami/isteri ataupun orang tuanya.

Selesainya proses pendaftaran, maka ditindaklanjuti dengan pemanggilan pencari kerja oleh Disnakertrans kabupaten Deli Serdang untuk memperoleh penyuluhan yang disampaikan oleh Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri Disnakertrans kabupaten Deli Serdang secara bersama-sama dengan PPTKIS. Adapun substansi pokok penyuluhan ini tersebut, antara lain:

1. Adanya lowongan pekerjaan di luar negeri.
2. Kondisi, lokasi, dan lingkungan kerja.
3. Syarat-syarat kerja, upah, jaminan sosial, jam kerja, fasilitas untuk TKI.
4. Hak dan kewajiban TKI/CTKI.
5. Peraturan Perundang-Undangan sosial budaya, situasi dan kondisi negara penempatan.
6. Prosedur penempatan TKI di luar negeri.
7. Persyaratan dan kelengkapan dokumen CTKI.

³⁸ Hasil Wawancara Dengan Bapak Rivai Simanjuntak, selaku Kasi Penempatan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang Tanggal 13 Agustus 2016.

8. Biaya penempatan TKI.

Pelaksanaan penyuluhan bertujuan untuk memberi penjelasan dan memastikan keseriusan pencari kerja untuk menjadi TKI di luar negeri. Oleh sebab, prakteknya tidak jarang pencari kerja membatalkan pendaftaran setelah mengikuti proses penyuluhan yang diselenggarakan oleh Disnakertrans. Penyuluhan dapat dijadikan sebagai sarana untuk mendata ulang pencari kerja yang benar-benar bersedia bekerja di luar negeri. Bagi para pencari kerja yang telah mengikuti penyuluhan, dan berkeinginan mendaftar sebagai TKI harus memenuhi persyaratan, yang meliputi:

1. Akta kelahiran (Usia minimal 18 tahun dan 21 tahun untuk TKI informal)
2. Kartu Tanda Penduduk (KTP)
3. Kartu Keluarga (KK)
4. Ijazah/STTB
5. Surat ijin dari orang tua/suami/istri
6. Surat ijin keterangan status/fotokopi buku nikah (bagi yang telah menikah)
7. Pas Foto
8. Kartu AK. 1 (Kartu Kuning)
9. Surat keterangan sehat jasmani dan rohani dari dokter
10. Sertifikat ketrampilan (bagi yang mempunyai).³⁹

Jika tahap penyuluhan selesai dilaksanakan, tahap selanjutnya dilakukan proses seleksi TKI. Dalam tahap ini, Disnakertran kabupaten Deli Serdang memiliki peran untuk mengawasi jalannya proses seleksi TKI yang jujur, dan selektif sesuai dengan mekanisme seleksi yang telah ditetapkan. Rivai Simanjuntak, menjelaskan bahwa proses seleksi bertujuan untuk:

Mengetahui kemampuan ataupun kualitas dari tiap calon TKI, apakah sesuai dengan kualifikasi lowongan pekerjaan yang dibutuhkan. Tahapan seleksi, terdiri dari:

1. Seleksi administrasi

³⁹ Hasil Wawancara Dengan Bapak Rivai Simanjuntak, selaku Kasi Penempatan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang Tanggal 13 Agustus 2016.

2. Seleksi tertulis
3. Seleksi wawancara
4. Seleksi ketrampilan/praktek
5. Seleksi kesehatan (*medical check up*).⁴⁰

Berakhirnya tahap seleksi TKI, maka hasil seleksi tersebut harus segera diinformasikan kepada calon TKI. Penyampaian informasi hasil seleksi kepada calon TKIN dapat disampaikan melalui berita acara yang disahkan oleh Disnakertrans Kabupaten Deli Serdang, ataupun melalui media massa, baik media cetak maupun media massa elektronik.

Pelamar telah dinyatakan lulus seleksi, tahapan selanjutnya adalah penandatanganan surat perjanjian penempatan. Dalam tahap ini, Disnakertrans kabupaten Deli Serdang juga memiliki peran pengawasan, sebagaimana dikemukakan Rivai Simanjuntak sebagai berikut:

Tahap penandatanganan perjanjian penempatan penting untuk dilakukan pengawasan, pengawasan bertujuan agar kualifikasi pekerjaan sesuai dengan keahlian dan bidang yang dimiliki oleh calon TKI. Surat perjanjian penempatan tersebut biasanya berisi jabatan atau pekerjaan calon TKI, batas waktu pemberangkatan, biaya penempatan ke negara tujuan, hak dan kewajiban calon TKI.⁴¹

Tindak lanjut setelah proses penandatanganan perjanjian penempatan oleh TKI selesai, yaitu pengurusan segala kelengkapan yang dibutuhkan TKI selama berada di negara tujuan oleh pihak PPTKIS. Kelengkapan tersebut antara lain adalah pengurusan paspor, Visa kerja, mempersiapkan asrama TKI, mendaftarkan program jamsostek atau program asuransi TKI serta penandatanganan perjanjian kerja yang sekurang-kurangnya memuat nama dan alamat pengguna, jenis dan

⁴⁰Hasil Wawancara Dengan Bapak Rivai Simanjuntak, selaku Kasi Penempatan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang Tanggal 13 Agustus 2016.

⁴¹Hasil Wawancara Dengan Bapak Rivai Simanjuntak, selaku Kasi Penempatan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang Tanggal 13 Agustus 2016.

uraian pekerjaan atau jabatan, kondisi serta syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan cara pembayarannya, upah lembur, cuti dan waktu istirahat serta jaminan sosial. Di samping itu, PPTKIS juga wajib memberikan pendidikan dan pelatihan khususnya bagi TKI informal guna membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Calon TKI yang telah melaksanakan penandatanganan perjanjian penempatan selanjutnya harus diberikan Pembekalan Akhir Pemberangkatan atau yang disebut (PAP). Pembekalan Akhir Pemberangkatan diselenggarakan oleh BP3TKI, PPTKIS, pihak dari Kehakiman, Petugas Rohaniawan serta dari pihak Disnakertrans. Masing-masing institusi/lembaga tersebut akan memberikan penjelasan mengenai pekerjaan dan kondisi negara tujuan.

Pembekalan Akhir Pemberangkatan diharapkan dapat membantu dan memudahkan TKI selama bekerja di luar negeri. Berbagai pembinaan dari masing-masing instansi/lembaga dalam tahap Pembekalan Akhir Pemberangkatan akan sangat membantu pencari kerja. Oleh karena, pencari kerja nantinya akan hidup di negeri orang yang memiliki banyak sekali perbedaan latar belakang kehidupan, seperti adat istiadat, budaya (*culture*). Pembekalan Akhir Pemberangkatan yang diberikan kepada calon TKI ini biasanya memuat:

1. Pembinaan mental kerohanian
2. Pembinaan fisik, disiplin dan kepribadian
3. Sosial budaya, adat istiadat dan kondisi negara tujuan
4. Peraturan perundang-undangan negara tujuan
5. Tata cara keberangkatan dan kepulangan
6. Informasi yang berkaitan dengan keberadaan perwakilan RI di luar negeri
7. Program pengiriman uang (*remittance*) dan tabungan
8. Kelengkapan dokumen TKI

9. Isi perjanjian penempatan
10. Hak dan kewajiban TKI dan PPTKIS.⁴²

Tahap Pembekalan Akhir Pemberangkatan, juga dilaksanakan penandatanganan perjanjian kerja yang memuat hak dan kewajiban TKI dan pengguna jasa TKI, yang ditandatangani oleh calon TKI dan PPTKIS dan disahkan oleh pejabat BP3TKI. Setelah proses Pembekalan Akhir Pemberangkatan selesai, calon TKI akan memperoleh Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN). KTKLN ini merupakan kartu identitas TKI yang telah memenuhi persyaratan dan prosedur untuk ditempatkan bekerja di luar negeri yang sekaligus merupakan rekomendasi Bebas Fiskal Luar Negeri (BFLN).

Jika proses Pembekalan Akhir Pemberangkatan telah selesai dilaksanakan, maka selanjutnya PPTKIS akan melaksanakan pemberangkatan dan penempatan TKI ke luar negeri. Sebelum proses penempatan TKI ke luar negeri, maka calon TKI harus mempersiapkan dokumen-dokumen yang diperlukan, antara lain:

1. Paspor
2. Visa kerja
3. Perjanjian Kerja
4. Kartu Peserta Asuransi TKI
5. Buku Tabungan TKI
6. Sertifikat PAP-CTKI.
7. Rekomendasi Bebas Fiskal Luar Negeri (BFLN / KTKLN) dari BP3TKI.⁴³

PPTKIS yang telah selesai melaksanakan proses rekrut tenaga kerja wajib melaporkan realisasi penempatan TKI kepada Disnakertrans kabupaten Deli Serdang, BP3TKI dan Dirjen setempat. Laporan realisasi tersebut bertujuan untuk melihat apakah tanggung jawab PPTKIS dalam pelaksanaan penempatan TKI ke

⁴² Hasil Wawancara Dengan Bapak Rivai Simanjuntak, selaku Kasi Penempatan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang Tanggal 13 Agustus 2016.

⁴³ Hasil Wawancara Dengan Bapak Rivai Simanjuntak, selaku Kasi Penempatan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang Tanggal 13 Agustus 2016.

luar negeri yang dimulai dari proses rekrutmen sampai pemberangkatan dan penempatan telah terlaksana dengan baik. Sehingga perlindungan hak dan kepentingan TKI selama ditempatkan di luar negeri, hingga proses kepulangan TKI ke Indonesia juga terlaksana secara maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui pengawasan Disnakertrans kabupaten Deli Serdang dalam penempatan TKI ke luar negeri terbatas pada kewenangan pengawasan pada tahap pra-penempatan, yang dimulai dari proses pendaftaran, penyuluhan, seleksi, penandatanganan perjanjian, sampai pada pelaksanaan pembekalan tahap akhir sebelum penempatan. Sedangkan kewenangan pada tahap penempatan dan purna-penempatan telah menjadi kewenangan BNP2TKI dan PPTKIS. Sesuai dengan Pasal 53 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 22 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, yang menyebutkan:

1. PPTKIS wajib memantau keberadaan dan kondisi TKI selama masa penempatan.
2. Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. nama dan alamat pengguna;
 - b. kesesuaian jabatan dan tempat kerja;
 - c. pemenuhan hak-hak TKI; dan
 - d. kondisi dan permasalahan yang dihadapi TKI.
3. Pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilakukan secara langsung oleh PPTKIS dan/atau berkoordinasi dengan mitra usaha dan/atau pengguna di negara penempatan.
4. Hasil pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dilaporkan secara berkala setiap 6 (enam) bulan kepada Menteri dan Kepala BNP2TKI.

Mengacu pada redaksi pasal di atas, maka dapat dipahami bahwa pengawasan terhadap TKI selama masa penempatan menjadi tanggung jawab dari

PPTKIS yang dikoordinasikan kepada Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (disingkat BNP2TKI).

Demikian pula pada tahap pemulangan TKI, Kepulangan TKI dari negara penempatan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab PPTKIS sebagaimana diatur dalam Pasal 54 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 22 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Terkait dengan tanggung jawab tersebut, maka PPTKIS harus menghubungi TKI atau Mitra Usaha dan atau pengguna selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja untuk memastikan kepulangan TKI.

Jadual kepulangan TKI harus direkomendasikan oleh PPTKIS kepada Perwakilan Negara Republik Indonesia di negara penempatan atau KDEI secara tertulis melalui mitra usahanya dan/atau perwakilan PPTKIS dengan tembusan kepada Menteri dan Kepala BNP2TKI. Dengan demikian, maka kewenangan pengawasan terhadap penempatan dan purna-penempatan menjadi kewenangan BNP2TKI selaku pelaksana kebijakan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.

BNP2TKI dalam melakukan pengawasan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri mengkoordinasikan hasil pengawasan kepada Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi sebagai bentuk pertanggungjawaban pelaksanaan tugas di bidang penempatan dan perlindungan TKI yang diemban oleh BNP2TKI kepada pemerintah, yang dalam hal ini kepada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.

C. Kendala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang Melakukan Pengawasan Terhadap Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Dalam Menempatkan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri

Pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan dengan menempatkan TKI ke luar negeri merupakan bagian dari kebijakan perluasan kesempatan kerja oleh pemerintah. Pertimbangan perluasan kesempatan kerja bagi setiap warga masyarakat merupakan tanggung jawab pemerintah sebagaimana diamanatkan dalam konstitusi. Salah satu kebijakan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan adalah pengiriman atau penempatan Tenaga Kerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri. Kebijakan ini diwujudkan dengan pembentukan dan diterbitkan Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri dan berbagai peraturan perundang-undangan yang terkait lainnya.

Pelaksanaan kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan, dalam hal ini kebijakan tersebut diselenggarakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan, dan dibantu oleh dinas provinsi dan kabupaten yang terkonsep dalam suatu upaya untuk memberikan pelayanan publik (*public services*) dan perlindungan terhadap TKI yang bekerja di luar negeri.

Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri merupakan tugas dan tanggung jawab Pemerintah baik pusat maupun daerah untuk menjamin ditaatinya pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Pemerintah dalam melakukan pengawasan tidak dapat berjalan sendiri, karena lingkup pengawasan begitu luas, tidak hanya mencakup pengawasan di dalam negeri tetapi juga pengawasan di luar negeri, sehingga dalam pelaksanaannya melibatkan pemangku kepentingan terkait antara lain Pemerintah Daerah (provinsi maupun kabupaten/kota), Perwakilan RI, PPTKIS dan lembaga-lembaga terkait lainnya. Pengawasan penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dimulai dari prapenempatan, selama penempatan, dan purna-penempatan. Pengawasan pra-penempatan dan purna-penempatan dilaksanakan oleh Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, pemerintah daerah provinsi, dan pemerintah daerah kabupaten/kota sesuai tugas dan tanggung jawabnya masing-masing. Sedangkan pengawasan selama masa penempatan dilaksanakan oleh Perwakilan di negara tujuan penempatan.

Mengingat begitu pentingnya pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, maka pelaksanaannya perlu diatur dalam suatu peraturan perundang-undangan. Hal ini sesuai dengan konsep asas legalitas sebagai bentuk perwujudan dari prinsip negara hukum. Ni'matul Huda, menjelaskan:

Salah satu asas penting negara hukum adalah asas legalitas. Substansi asas legalitas tersebut adalah menghendaki agar setiap tindakan badan/pejabat administrasi berdasarkan undang-undang. Tanpada dasar undang-undang, badan/pejabat administrasi negara tidak berwenang melakukan suatu tindakan yang dapat mengubah atau memengaruhi keadaan hukum warga masyarakat.⁴⁴

⁴⁴ Ni'matul Huda. 2012. *Hukum Tata Negara Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers, halaman 86.

Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh sarjana di atas, maka dapat dipahami bahwa penyelenggaraan pemerintahan haruslah didasari pada undang-undang, sehingga penyelenggaraan pemerintahan yang terwujud dalam tindakan pemerintah dalam berjalan sesuai dengan substansi undang-undang yang telah ditetapkan sebagai pedoman atau acuan dalam mengatur tindakan-tindakan pemerintah terkait dengan penyelenggaraan pemerintahan, baik oleh pemerintah pusat, provinsi maupun pemerintah kabupaten/kota.

Berkaitan dengan kebijakan perluasan kesempatan kerja tersebut, maka semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Pasal 7 dan 8 Kovenan hak ekonomi, sosial dan budaya menyebutkan bahwa negara pihak yang menjamin setiap orang untuk menikmati suasa kerja yan adil dan nyaman. Suasana adil dan nyaman itu mencakup tingkat gaji yang adil, tanpa diskriminasi, sehingga dapat menjamin kehidupan yang layak bagi para pekerja dan keluarganya.⁴⁵

Berdasarkan uraian di atas, tampak bahwa jaminan pemenuhan hak atas pekerjaan dalam arti luas merupakan tanggung jawab negara. Hal ini berarti, bahwa pemenuhan hak-hak dari warga negara dalam kedudukannya sebagai pekerja menjadi mustahil terwujud tanpa adanya campur tangan pemerintah.

Kewajiban yang melekat pada pemerintah untuk memberikan perlindungan terhadap TKI sesungguhnya dilandasi oleh adanya tanggung jawab negara terhadap warga negaranya. Menimbang tanggung jawab negara tersebut,

⁴⁵ Revrisond Baswir. *Op. Cit.*, halaman 23.

maka upaya perlindungan terhadap calon TKI dan TKI adalah hal yang penting untuk diupayakan oleh pemerintah. Pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah pada dasarnya bertujuan agar dalam penyelenggaraan penempatan TKI ke luar negeri dilaksanakan sesuai dengan ketentuan undang-undang.

Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan TKI di luar negeri yang dilakukan seluruh *stakeholder* yang ada diharapkan mampu menyelesaikan permasalahan yang selama ini dihadapi oleh calon TKI maupun TKI yang bekerja di luar negeri. Pengawasan penyelenggaraan penempatan TKI ke luar negeri oleh Disnakertrans kabupaten Deli Serdang secara umum tidak menemukan masalah yang signifikan. Dalam melaksanakan program penempatan TKI, secara umum terdapat 3 (tiga) hal yang menjadi kendala, yaitu kendala organisasi, kebiasaan para pencari kerja, dan faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan organisasi.

Kendala organisasi biasanya berhubungan dengan kebijaksanaan, yang terdiri dari:

1. Kebijakan promosi dari dalam.
2. Kebijakan tentang imbalan.
3. Kebijakan status kepegawaian.
4. Rencana sumber daya manusia.

Selain kendala yang bersumber dari lingkungan organisasi, kendala yang ditemukan dalam penempatan TKI adalah kebiasaan dari pencari kerja. Kebiasaan yang dimaksudkan di sini adalah kebiasaan pencari kerja yang sulit untuk menyesuaikan diri terhadap kondisi di tempat ia bekerja. Di samping itu,

rendahnya pengetahuan dari pencari kerja mengenai berbagai aturan dan informasi dan keingintahuan pencari kerja yang juga sangat rendah dalam memahami mekanisme penempatan dan perlindungan TKI, tentunya menjadi hambatan tersendiri dalam penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri. Faktor kendala yang tidak kalah menentukan dan menjadi hambatan dalam proses pengawasan dan penempatan TKI ke luar negeri oleh Disnaker adalah kondisi eksternal organisasi, dalam kondisi ini perlu dipertimbangkan:

1. Angka tingkat pengangguran.

Semakin tinggi angka tingkat pengangguran, maka pencari tenaga kerja akan bertindak lebih selektif terhadap pencari kerja, dan sebaliknya apabila tingkat pengangguran rendah, pencari kerja akan mudah memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya.

2. Kedudukan organisasi Pencari Tenaga Kerja

Penempatan TKI ke luar negeri disadari atau tidak merupakan salah satu peluang bisnis, sehingga tidak mengherankan bila di masyarakat banyak ditemukan *agency* TKI. Namun demikian, sangat disayangkan *agency* TKI tersebut sebagian besar tidak memiliki atau bahkan dilakukan secara illegal, sehingga akan menjadi hambatan bagi Disnakertrans dalam melakukan pengawasan terhadap para TKI.

3. Langka tidaknya keahlian atau ketrampilan tertentu.

Dalam hal ini kelangkaan akan tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan ketrampilan tertentu akan merubah kebijakan tertentu, misalnya kebijakan promosi dari dalam atau kebijakan tenaga kerja, gaji.

4. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan (adanya peraturan tentang: upah atau gaji, cuti, mempekerjakan wanita dan sebagainya).

Rivai Simanjuntak, menjelaskan:

Tidak terdapat hambatan yang mendasar dalam pengawasan penyelenggaraan penempatan TKI ke luar negeri. Karena, tata cara pengawasan telah diatur secara jelas dalam undang-undang, tinggal menjalankan substansi undang-undang sesuai dengan bunyinya. Hanya saja proses pengawasan sangat sulit dilakukan jika penempatan TKI tersebut dilaksanakan melalui jalur ilegal, oleh karena tidak terdata oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi maupun instansi terkait lainnya. Sehingga, hak-hak dari pekerja migrant dalam hal ini tidak akan terpenuhi, demikian pula perlindungannya.⁴⁶

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Disnakertrans kabupaten Deli Serdang tidak mengalami kendala yang signifikan. Oleh sebab, kewenangan dan mekanisme pengawasan secara jelas telah diatur dalam undang-undang. Pengawasan TKI menemukan kendala jika penempatan TKI dilaksanakan melalui jalur tidak resmi (ilegal), karena penempatan TKI secara tidak resmi akan luput dari pengawasan Disnakertrans sebab tidak terdatanya calon TKI/TKI. Sehingga berdampak bagi calon TKI/TKI itu sendiri, di mana penempatan TKI melalui jalur tidak resmi akan berdampak bagi TKI untuk memperoleh hak-haknya dan perlindungan hukum, jika suatu waktu terjadi permasalahan pada masa penempatan.

⁴⁶ Hasil Wawancara Dengan Bapak Rivai Simanjuntak, selaku Kasi Penempatan Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang Tanggal 13 Agustus 2016

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Mekanisme penempatan TKI di Luar negeri dilakukan dalam beberapa tahapan, yaitu tahap pra-penempatan, penempatan dan purna-penempatan. Pra-penempatan dimulai dari proses rekrutmen dan seleksi calon TKI sampai pada tahap pembekalan akhir pemberangkatan (PAP). Sedangkan tahap penempatan TKI adalah proses penempatan TKI di tempat Negara tujuan dan bekerja sesuai dengan isi kontrak yang telah disepakati. Tahap purna penempatan, yaitu proses pemulangan TKI setelah habis kontrak ataupun karena hal-hal tertentu. Proses purna penempatan adalah tanggung jawab dari PPTKIS yang bersangkutan atau yang melaksanakan proses penempatan TKI.
2. Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan TKI ke luar negeri oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang dilakukan pada tahapan pra-penempatan, sedangkan pada tahap penempatan dan purna-penempatan TKI di luar negeri sudah menjadi kewenangan badan-badan lain, seperti BNP2TKI, Dinas Provinsi, Perwakilan Negara (konsulat) di negara tujuan atau di mana TKI ditempatkan, yang secara keseluruhan pertanggungjawaban pengawasan yang dilakukan oleh badan atau dinas provinsi tersebut bermuara pada Kementerian Ketenagakerjaan.

3. Pengawasan penyelenggaraan penempatan TKI ke luar negeri oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Deli Serdang secara umum tidak menemukan masalah yang signifikan yang menjadi hambatan dalam proses pengawasan. Karena, tata cara pengawasan telah diatur secara jelas dalam aturan undang-undang, tinggal menjalankan substansi undang-undang sesuai dengan bunyinya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Perlu dilaksanakan sosialisasi dan penyuluhan ke desa-desa, yang dilaksanakan secara intens oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten/kota, mengingat objek dari TKI tersebut sebagian besar adalah masyarakat pedesaan yang minim akan pendidikan, keterampilan dan keahlian, namun rentan dengan masalah sosial seperti: kemiskinan, dan kurangnya informasi.
2. Pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi seyogyanya tidak saja bersifat pasif, yang hanya melakukan pengawasan berdasarkan pemeriksaan administratif saja dan pengawasan terhadap PPTKIS yang menempatkan TKI secara resmi. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga dapat memfungsikan penyidik PNS untuk melakukan penyidikan terkait penempatan TKI secara tidak resmi yang terjadi di wilayahnya.
3. Meskipun Disnakertrans menyatakan tidak ditemukan hambatan dalam pengawasan penempatan TKI di Luar Negeri, tetapi realita yang ada menunjukkan bahwa penempatan TKI yang tidak sesuai dengan prosedur

masih terus mengalami peningkatan, sehingga fungsi pengawasan dalam penempatan TKI ke luar negeri oleh Disnakertrans kabupaten/kota, masih perlu ditingkatkan, bila perlu Disnakertrans dapat melakukan koordinasi dengan kepolisian dalam pengawasan terhadap penempatan TKI secara tidak resmi (illegal).

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Fakultas Hukum. 2014. *Buku Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- George R. Terry. 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lalu Husni. 2000. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- M. Manulang. 2001. *Dasat-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Majda El Muhtaj. 2008. *Dimensi-Dimensi HAM mengurai Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ni'matul Huda. 2012. *Hukum Tata Negara Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nur Solikin. 2013. *Otoritas Negara & Pahlawan Devisa*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Peter Mahmud Marzuki. 2014. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.
- Revrisond Baswir, dkk. 2003. *Pembangunan Tanpa Perasaan Evaluasi Pemenuhan Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya*. Jakarta: Elsam (Pusat Studi dan Advokasi Masyarakat).
- Saiful Anwar. 1991. *Sendi-Sendi Hubungan Pekerja Dengan Pengusaha*. Medan: KSHM.
- Sondang P. Siagian. 1996. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Toko Agung.
- , 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sadili Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Zaeni Asikin. et. Al. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.

B. Undang-Undang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja

Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri.

Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2015 Tentang Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Penyelenggaraan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No: Per/07/MEN/IV/2005 Tentang Standar Tempat Penampungan Calon Tenaga Kerja Indonesia.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 22 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

C. Sumber Internet

Berita 29 Juli 2016, “Nasib TKI yang Tak Kunjung Terlindungi” oleh Reporter: Yantina Debora, diakses melalui website: <https://tirto.id>, tanggal 21 September 2016. Pukul 15: 30 WIB.