



**SERTIFIKASI UJI KOMPETENSI  
SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI  
TENAGA KERJA INDONESIA /TENAGA KERJA  
WANITA PENATA LAKSANA RUMAH TANGGA  
(TKI / TKW PLRT)**

TESIS

Disusun Dalam Rangka Memenuhi Persyaratan  
Pada Program Magister Ilmu Hukum

Oleh :

**BUDI ASTUTI, S.H.**  
NIM B4A 001 014

PEMBIMBING :

PROF. DR. SRI REDJEKI HARTONO, SH.

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS DIPONEGORO  
SEMARANG  
2008**

**SERTIFIKASI UJI KOMPETENSI  
SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI  
TENAGA KERJA INDONESIA /TENAGA KERJA  
WANITA PENATA LAKSANA RUMAH TANGGA  
(TKI / TKW PLRT)**

Disusun Oleh :

**Budi Astuti, S.H.**  
NIM B4A 001 014

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Pada Tanggal :

Tesis ini telah diterima  
Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar  
Magister Ilmu Hukum

Pembimbing  
Magister Ilmu Hukum

**Prof. Dr. Sri Redjeki Hartono, SH.**  
NIP. 130 368 053

**SERTIFIKASI UJI KOMPETENSI  
SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN HUKUM BAGI  
TENAGA KERJA INDONESIA /TENAGA KERJA  
WANITA PENATA LAKSANA RUMAH TANGGA  
(TKI / TKW PLRT)**

Disusun Oleh :

Budi Astuti, S.H.  
NIM B4A 001 014

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Pada Tanggal :

Tesis ini telah diterima  
Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar  
Magister Ilmu Hukum

Pembimbing  
Magister Ilmu Hukum

Mengetahui :  
Ketua Program Magister Ilmu Hukum

**Prof. Dr. Sri Redjeki Hartono, SH.**  
NIP. 1301 368 053

**Prof. Dr. Paulus Hadisuprpto, SH., MH.**  
NIP. 130 531 702

## **PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH**

Dengan ini saya, Budi Astuti, S.H. menyatakan bahwa Karya Ilmiah/ Tesis ini adalah asli hasil karya saya sendiri dan Karya Ilmiah ini belum pernah diajukan sebagai pemenuhan persyaratan untuk memperoleh gelar Magister (S2) dari Universitas Diponegoro maupun di Perguruan Tinggi lainnya.

Semua informasi yang dimuat dalam Karya Ilmiah ini yang berasal dari penulis baik yang dipublikasikan atau tidak, telah diberikan penghargaan dengan mengutip nama sumber penulis secara benar dan semua isi dari Karya Ilmiah/Tesis ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya sebagai penulis.

Semarang, Oktober 2008

Penulis

**Budi Astuti, S.H.**  
NIM B4A 001 014

## MOTTO

“ Sesungguhnya Setelah Kesulitan ada Kemudahan “

(QS. Al INSYIRAH Ayat

5)

“Sesungguhnya Allah Tidak akan merubah keadaan suatu kaum kecuali mereka berusaha mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri “

(QS. AR RA'DAD Ayat

11)

“Kebaikan itu bukanlah karena harta dan anakmu banyak, tetapi kebaikan itu bila ilmumu banyak, rongga kasih sayangmu luas dan merasa bangga beribadah kepada TuhanMu”

(Sayyidina Ali Bin Abi Thalib)

“Berlaku adillah walau terhadap dirimu sendiri“

(Lubabul – Khiyar)

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberi Rahmat serta HidayahNya sehingga penulis dengan segala daya upaya dapat menyelesaikan tesis ini dengan judul ; Sertifikasi Uji Kompetensi Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia /Tenaga Kerja Wanita Penata Laksana Rumah Tangga (TKI / TKW PLRT) .

Pada kesempatan yang sangat baik ini kami dengan hati yang tulus akan mengucapkan rasa terima kasih kami kepada :

1. Rektor Universitas Diponegoro Semarang dan Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
2. Ketua Program Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang yang telah memberikan kepercayaan dan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Program Magister Ilmu Hukum.
3. Prof.Dr.Sri Rejeki Hartono .SH Pembimbing yang dengan sabar telah berkenan membimbing dan memberikan motivasi, saran dan kritik kepada penulis dalam penulisan tesis ini.
4. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah dan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang serta Kepala BLKLN Prop. Jawa Tengah yang telah banyak membantu memberikan informasi dan data terhadap penulisan tesis ini.

5. Para Guru Besar Bapak Ibu Dosen pada Program Magister Ilmu Hukum yang telah membukakan pikiran penulis dengan memberikan ilmunya kepada penulis
6. Segenap pengelola Program Magister Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang yang dengan penuh dedikasi membantu dan melayani penulis selama kuliah maupun dalam proses penulisan tesis ini.
7. Suami dan Anak-anakku tercinta Dita, Beta, Fariz dan Vira untuk kasih sayang dan dukungan yang diberikan.
8. Etinana tersayang untuk dukungan yang tiada henti bagi penulis.
9. Segenap pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungan bagi penulis

Akhirnya penulis sangat memahami dan menyadari akan keterbatasan pada diri penulis sehingga tesis ini masih jauh dari predikat sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran yang konstruktif dari rekan-rekan serta pembaca sangat diharapkan demi kesempurnaan tesis ini.

Harapan penulis semoga tesis ini bisa memberikan manfaat kepada kita semua, amin.

Semarang, Oktober 2008

Penulis :

**Budi Astuti.SH**  
NIM B4A 001 014

## ABSTRAK

Dalam rangka menghadapi iklim ekonomi di era global harus dapat menciptakan Competitive advantage atau keunggulan daya saing melalui peningkatan kualitas dan produktivitas produk dan jasa yang salah satu upayanya adalah dengan system standarisasi dan sertifikasi bagi TKI sebagai upaya perlindungan TKW PLRT.

Berkenaan dengan pelaksanaan sertifikasi kompetensi bagi TKW PLRT dapat dikaji mengenai permasalahan apakah sertifikat tersebut mempunyai daya saing di luar negeri dan lembaga penerbitnya mempunyai Standar Kompetensinya serta kendala-kendala yang timbul dalam pelaksanaannya.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan Yuridis Normatif dengan analisa secara kualitatif dan metode pengumpulan data primer dan sekunder.

Adapun hasil penelitian berkenaan dengan permasalahan yang akan dikaji bahwa Sertifikasi Kompetensi bagi TKW PLRT yang telah diberikan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi Tata Laksana Rumah Tangga yang telah memiliki Standar Kompetensi Nasional Indonesia TLRT yang ditetapkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi dan dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada TKI ternyata belum diakui oleh Negara pengguna TKI sehingga belum memiliki kekuatan daya saing terhadap Negara Lain.

Adanya 2 Peraturan Perundangan yang mengatur mengenai kewenangan sertifikasi yaitu UU No 13 /2003 tentang Ketenaga kerjaan yang memberikan kewenangan kepada BNSP dan UU No 39 /2004 yang memberikan kewenangan Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja menunjukkan kurangnya kesiapan dan niat Pemerintah dalam upaya meningkatkan kualitas TKI.

Dengan demikian agar Sertifikasi Kompetensi TKI /TKW PLRT mendapat pengakuan dan kekuatan daya saing thd Negara Lain perlu adanya konsistensi Pemerintah terhadap Peraturan yang dibuatnya dan konsisten dalam pelaksanaannya selanjutnya mensosialisasikan dan menegosiasikan kepada Negara Pengguna agar TKI terlindungi dan mempunyai nilai tawar yang tinggi.

Kata Kunci : Sertifikasi Kompetensi sebagai Standar kualitas SDM TKI



## ABSTRACT

In order to facing economic climate in global era have to earn to create Competitive advantage or excellence of competitiveness through increasing product productivity and quality and service one of effort is with standardization system and certification for TKI as effort protection of TKW PLRT.

With reference to execution of interest certification for TKW PLRT can study regarding problems do the certificate have competitiveness beyond the sea and the publisher institute of having the Standard Interest and also arising out constraint in it's implementation.

This research used Normative Juridical approach method with qualitative analysis and also primary and secondary data collecting method.

As for research result with reference to problems to study that Competence Certification for TKW PLRT which have been given by Institute of Certification Profession Managery Household which have owned Standard Competence National Indonesia of TLRT specified by Body National of Certification Profession and meant to give protection to TKI in the reality not yet confessed by State consumer of TKI so that not yet haved the power of competitiveness to other state.

Thereby to make Competence Certification Interest TKI / TKW PLRT get confession and strength of competitiveness of the Other State need the existence of Governmental consistency to Regulation which making and consistent in the execution of hereinafter socialize and negotiation to State Consumer so that TKI protected and have value bargain the highness.

Keyword : Competence Certification as quality standard Human Resource of TKI.

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan .....	ii
Halaman Persetujuan .....	iii
Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah .....	iv
Motto .....	v
Kata Pengantar .....	vi
Abstrak .....	viii
Abstract .....	ix
Daftar Isi .....	x
Daftar Gambar .....	xiii
BAB I      PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Perumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Kegunaan Penelitian .....	5
E. Kerangka Pemikiran .....	6
F. Metode Penelitian .....	18
G. Sistematika Penulisan Tesis .....	23
BAB II     TINJAUAN PUSTAKA .....	25
A. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia    di Luar Negeri merupakan Suatu Kebutuhan .....	25
1. Tenaga Kerja Indonesia Pada Umumnya .....	25
1.1. Pengertian dan Ruang Lingkup Ketenagakerjaan .....	25

1.2.	Kualitas Tenaga Kerja Indonesia .....	29
1.3.	Kesempatan Kerja .....	32
2.	Peluang Kesempatan Kerja di Luar Negeri .....	39
2.1.	Kawasan Negara Tujuan Penempatan TKI .....	39
2.2.	Kesempatan Kerja Sektor Formal .....	43
2.3.	Kesempatan Kerja Sektor Informal .....	44
3.	Kesempatan Penempatan TKI .....	45
3.1.	Kebijakan Ketenagakerjaan .....	45
3.2.	Penempatan TKI menurut UU No.39 Th.2004 .....	50
<b>B. SERTIFIKASI KOMPETENSI TKI DALAM</b>		
	<b>KENDALI ALOKASI TKI.....</b>	<b>64</b>
1.	Sertifikasi Kompetensi Nasional .....	64
1.1.	Pengertian Sertifikasi .....	64
1.2.	Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia .....	66
1.3.	Lembaga Sertifikasi Profesi .....	69
2.	Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi bagi TKI Penatalaksana Rumah Tangga dalam Keputusan Dierjen TPKNL No. 485 Th. 2003. ....	73
<b>C. Upaya Perlindungan TKI Melalui Sertifikasi .....</b>		
1.	Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia .....	76
1.1.	Perlindungan Pra Penempatan .....	76
1.2.	Perlindungan Masa Penempatan .....	80
1.3.	Perlindungan Purna Penempatan .....	84
2.	Sertifikasi Sebagai Upaya Perlindungan TKI .....	97
3.	Sanksi Terhadap Upaya Perlindungan TKI.....	101
3.1.	Sanksi Administrasi .....	101
3.2.	Ketentuan Pidana yang dapat dijatuhkan pada LPP TKI .....	102

BAB III	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	104
	A. Hasil Penelitian.....	104
	1. Daya Saing Sertifikasi Kompetensi bagi TKI Untuk Mendapat Kesempatan Kerja di Luar Negeri .....	104
	1.1. Pelaksanaan Pemberian Sertifikat Kompetensi bagi TKW PLRT di Jawa Tengah .....	104
	1.2. Pengakuan Internasional terhadap Sertifikat Kompetensi .....	111
	2. Standar Kompetensi yang dimiliki oleh lembaga sertifikasi yang mengeluarkan / menerbitkan sertifikat bagi TKI.....	116
	2.1. Lembaga yang mengeluarkan / Menerbitkan Sertifikat Kompetensi Bagi TKW PLRT .....	116
	2.2. Standar Kompetensi Kerja Indonesia (SKKNI) TLRT yang dimiliki lembaga sertifikasi profesi .....	120
	3. Kendala-kendala Yang Timbul dalam Pelaksanaan Sertifikasi dalam Kaitannya dengan Perlindungan Hukum TKI.....	123
	B. Pembahasan .....	129
	1. Daya Saing Sertifikasi Kompetensi bagi TKI Untuk Mendapat Kesempatan Kerja di Luar Negeri .....	129
	2. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia TLRT Sebagai Tolok Ukur Kualitas SDM TKW PLRT.....	134
	3. Kendala-kendala yang Timbul Dalam Perlindungan Hukum dan Sertifikasi Kompetensi TKI.....	139
BAB IV	PENUTUP .....	150
	A. Kesimpulan .....	150
	B. Rekomendasi .....	153
	Daftar Pustaka .....	155

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1. Standar Kompetensi .....	68
Gambar 3.1 Mekanisme Sertifikasi Kompetensi .....	110
Gambar 3.2 Proses Uji Kompetensi.....	111

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pada saat ini kita menghadapi dua tantangan besar yang sangat menentukan yaitu pemulihan ekonomi nasional dan persaingan global. Dalam konteks pemulihan ekonomi nasional masalah yang paling krusial adalah penciptaan lapangan kerja. Dalam konteks persaingan global masalah yang paling penting adalah perluasan pangsa pasar untuk produk dan jasa yang dihasilkan dunia usaha nasional di dalam pasar global. Globalisasi membawa kompleksitas tantangan pada perubahan teknologi, kualitas profesionalisme, *public service*, standarisasi produk/jasa dan kompetensi SDM, perdagangan bebas, persaingan ketat, konstelasi politik dan sosial. Dengan demikian dalam rangka mengakomodir kebutuhan dunia global khususnya dalam hal peningkatan kualitas SDM dapat diwujudkan dengan sistem pendidikan dan pelatihan Indonesia yang efektif dengan sistem standarisasi dan sertifikasi tenaga kerja nasional.

Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia khususnya TKW Penata Laksana Rumah Tangga saat ini merupakan salah satu solusi terbaik bagi masalah pengangguran. Dengan memanfaatkan kesempatan kerja di luar negeri, selain itu pengiriman Tenaga Kerja Indonesia

memberikan kontribusi terhadap perekonomian Indonesia sebagai devisa, baik secara mikro kepada keluarganya maupun makro untuk perusahaan jasa TKI (PJTKI) dan negara. Namun demikian sampai sekarang pemerintah sama sekali belum terlihat melakukan upaya serius melindungi tenaga kerja Indonesia informal di luar negeri. Padahal fenomena kekerasan secara berulang menimpa TKI khususnya pembantu rumah tangga (TKW PLRT). Dalam empat tahun terakhir 57.000 TKW PLRT di Malaysia lari (berkasus). Malaysia kini memperkerjakan sekitar 240.000 PLRT asing sekitar 95% dari PLRT itu berasal dari Indonesia, selebihnya berasal dari Filipina, Thailand, Kamboja dan Srilangka. Namun nasib mereka relatif lebih baik dibanding TKW dari Indonesia. Dari berbagai kasus tersebut akar permasalahannya menurut penelitian dari LIPI 80 % berasal dari tanah air. Rendahnya kualitas Tenaga Kerja Indonesia paling dominan menjadi latar belakang terjadinya kasus selain aspek informasi, regulasi kebijakan pemerintah, profesionalisme, kelembagaan, dan penegakan hukum.

Malaysia sendiri dalam rangka meminimalisasi kasus berkaitan dengan TKW yang berasal dari Indonesia akan memberlakukan kualitas dan pelatihan tenaga kerja asing mulai Juli 2004. Sementara Hongkong, sebagai negara penerima TKI PLRT sudah memberlakukan hal tersebut sehingga PJTKI yang melakukan penempatan ke

Hongkong mempersiapkan TKW PLRT dengan pelatihan kualitas yang memadai. Alhasil kasus TKW PLRT di Hongkong yang berlatar belakang rendahnya kualitas TKI minim sekali. Untuk itu sertifikasi bagi TKI/TKW PLRT yang merupakan dokumen tertulis yang memberikan dan/atau merupakan pengakuan baik pekerja atas kemampuan dan keterampilan suatu bidang pekerjaan yang dikeluarkan dan/atau ditertibkan oleh lembaga atau institusi yang berwenang sudah saatnya wajib diberlakukan. Sertifikasi itu sendiri diberikan melalui uji kompetensi, dan tentunya agar dapat lulus dari uji kompetensi TKW/PLRT harus dipersiapkan melalui pelatihan.

Upaya sertifikasi kompetensi Tenaga Kerja Indonesia sebenarnya sudah ada dan dimulai Tahun 2000. Namun hanya dilakukan oleh institusi tertentu untuk kepentingan tertentu, sehingga yang terjadi tenaga kerja yang telah disertifikasi kompetensinya tidak standart atau sertifikasinya tidak mendapatkan pengakuan dari pihak pengguna.

Dengan demikian dalam rangka menghadapi iklim ekonomi di era globalisasi harus dapat menciptakan *Competitive Advantage* atau keunggulan daya saing melalui peningkatan kualitas dan produktivitas produk jasa yang upayanya adalah dengan sistem standarisasi dan sertifikasi bagi tenaga kerja Indonesia sebagai upaya perlindungan TKW/TPLRT.



## **B. Perumusan Masalah**

Dengan berlatar belakang kepentingan ekonomi sebagai diuraikan diatas, maka masalah perlindungan pada Tenaga Kerja Indonesia melalui upaya sertifikasi berbagai bidang kegiatan dan keterampilan merupakan hal yang perlu. Dengan demikian maka permasalahan dalam penelitian “SERTIFIKASI UJI KOMPETENSI SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN TKI/TKPLRT” dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah sertifikasi kompetensi yang diberikan kepada TKI mempunyai kekuatan daya saing untuk mendapat kesempatan kerja di luar negeri ?
- b. Apakah lembaga sertifikasi yang mengeluarkan / menerbitkan sertifikat kepada Tenaga Kerja Indonesia memiliki standar kompetensi ?
- c. Kendala-kendala apa yang muncul dalam kaitannya dengan perlindungan hukum dan sertifikasi kompetensi Tenaga Kerja Indonesia ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian tentang “SERTIFIKASI UJI KOMPETENSI SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN TKI/TKPLRT” dilakukan dengan tujuan :

- a. Untuk dapat menganalisa sejauh mana sertifikasi kompetensi bagi TKI yang merupakan suatu dokumen pengakuan kompetensi dapat mengisi peluang kesempatan kerja di luar negeri.
- b. Untuk dapat mengevaluasi dan menganalisa standar kompetensi yang dimiliki oleh lembaga yang berwenang menerbitkan sertifikat.
- c. Untuk dapat menganalisa kendala-kendala yang muncul dalam pelaksanaan sertifikasi serta mampu memberikan pemecahannya.

### **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian ini.

- a. Kontribusi Teoritis

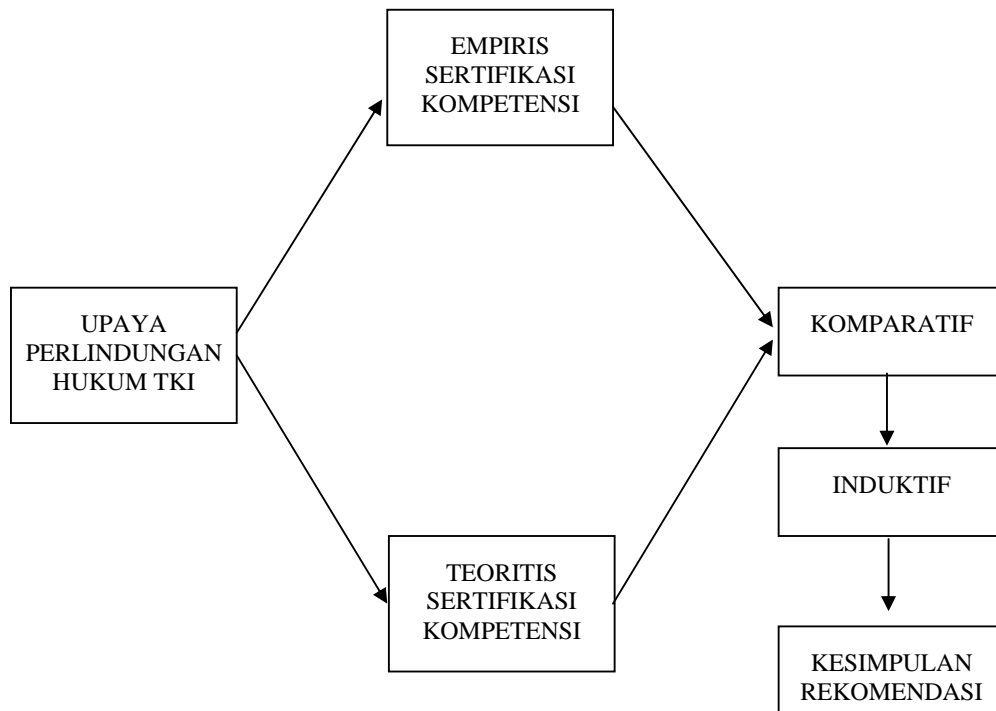
Memberikan tambahan pemikiran kepada pengembangan ilmu hukum, dalam bidang hukum ekonomi dan teknologi khususnya masalah hukum ketenagakerjaan dalam menyikapi persaingan global.

b. Kontribusi Praktis

Memberikan input atau masukan bagi instansi/lembaga yang terkait dengan masalah perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan didalam membuat kebijakan sehubungan dengan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia serta dapat menjadi informasi bagi masyarakat terutama TKI agar dapat memahami Hak Kewajiban Tenaga Kerja secara yuridis.

**E. Kerangka Pemikiran**

Karena penelitian yang dilakukan adalah penelitian kualitatif, maka data yang dibutuhkan lebih bersifat data sekunder, data empiris berupa fenomena, peristiwa maupun pendapat masyarakat tentang perlindungan hukum dengan sertifikat kompetensi Tenaga Kerja Indonesia, maka secara teoritis dapat digambarkan kerangka pikirnya sebagai berikut :



Masalah perlindungan tenaga kerja tidak didefinisikan secara tegas dalam Undang-undang, hanya saja secara empiris masalah perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia berpijak pada norma, kaidah dan nilai-nilai etika yang bersumber dalam masyarakat. Perlindungan hukum tenaga kerja, ditinjau dari metode berpikir Liberalisme<sup>1</sup>, maka perlindungan hukum dapat diprediksi merupakan perlindungan terhadap hak rakyat yang berdaulat. Hak rakyat yang berdaulat sama halnya dengan hak-hak asasi rakyat yang harus dikedepankan karena kedaulatan milik rakyat.

<sup>1</sup> Soatandyo Wigyoebroto, *Dari Hukum Kolonial ke Hukum Nasional*, UII Press, Yogyakarta, 1995, hal.26

Bagi Indonesia, setiap warga negara berhak memperoleh penghidupan yang layak bahwa pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berlandaskan Pancasila dan UUD 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.

Bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan dunia usaha UU Nomor 13 Tahun 2003.

Perlindungan tenaga kerja, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berorganisasi dan berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan khusus tenaga wanita, anak, orang muda dan penyandang cacat serta perlindungan upah jaminan sosial tenaga kerja. Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas perusahaan.

Perlindungan menurut penjelasan umum UU. No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mencakup berbagai aspek kehidupan masyarakat, yang seharusnya bersubsidi pada kekuasaan rakyat, sehingga hukum harus tetap mengedepankan keadilan, tidak lagi hanya berorientasi pada kepentingan penguasa atau kepentingan politik. Apabila hukum tetap hanya berorientasi pada kepentingan politik atau penguasa, maka kepentingan rakyat untuk mendapat perlindungan akan terabaikan.

Dalam perkembangan politik pada era Orde Baru, kekuatan politik yang berkuasa di seluruh jajaran eksekutif ternyata juga mampu bermanuver dan mendominasi Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) dan Majelis Pemusyawaratan Rakyat (MPR). Dalam konstelasi dan konstruksi seperti itu, maka hukum menjadi *government social control* dan berfungsi sebagai *tool of social engineering* yang tidak merefleksikan konsep keadilan, asas-asas moral dan wawasan kearifan yang hidup dalam kesadaran hukum masyarakat awam.<sup>2</sup>

Dalam era reformasi dimana supremasi hukum menjadi pedang restrukturisasi birokrasi dan tata kehidupan masyarakat berbangsa dan bernegara, dapat atau tidak melindungi masyarakat sesuai dengan kesadaran hukum masyarakat. Menurut Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri

---

<sup>2</sup> Soetandyo Wignyosoebroto, **Ibid**, hal 244-247.

Nomor Kep. 305/D. P3TKDN/XII /2001, tentang Pedoman Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja Indonesia, ada 2 (dua) proses sertifikasi kompetensi, yakni (1) Sertifikasi melalui proses pendidikan, dan (2) Sertifikasi melalui proses pelatihan.

Sertifikasi melalui proses pendidikan dilakukan melalui proses pembelajaran, dimana seluruh komponen pendidikan dinilai mulai dari program (kurikulum dan silabus berbasis pada standar kualifikasi keterampilan/kompetensi). Dalam pembelajaran berbasis kompetensi, elemen input lembaga pendidikan memegang peranan yang strategis. Input lembaga pendidikan mencakup perangkat keras, perangkat lunak, manajemen, tenaga pendidik dan lain sebagainya yang mendukung proses belajar mengajar.

Sertifikasi yang diberikan melalui lembaga pelatihan adalah lembaga pendidikan yang mengutamakan pendidikan pelatihan. Secara formal, lembaga pelatihan juga harus sesuai dengan standar lembaga pendidikan. Letak perbedaan lembaga pendidikan dengan lembaga pelatihan terletak pada orientasi hasil akhir dari pendidikan dan pelatihan. Untuk lembaga pelatihan orientasinya adalah keterampilan peserta latihan, sedang lembaga pendidikan lebih menitikberatkan pada pengetahuan peserta didik. Dengan demikian interpretasinya, jika lembaga pendidikan bobot teoritis yang diberikan sampai 80 %, sedang dalam pelatihan bobot praktiknya (latihan) yang 80%.

Wright dalam bulletin EKOBIS VOL. 3 No. 2 Mei 2002: 81-93. mengategorikan aktivitas sumber daya manusia menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

1. Aktivitas transaksional, aktivitas administratif
2. Aktivitas tradisional, rekrutment, pelatihan dan lain sebagainya yang berhubungan dengan kinerja karyawan.
3. Aktivitas transformasional, menciptakan kapabilitas dan adaptabilitas.

Sertifikasi kompetensi erat kaitannya dengan aktivitas Sumber Daya Manusia (SDM). Sertifikat yang akan diberikan merupakan bentuk formal (tertulis) pengakuan terhadap kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seseorang. Masalah yang perlu diperhatikan adalah Apakah sertifikasi kompetensi yang diberikan kepada Tenaga Kerja Indonesia (TKI) juga mendapat pengakuan secara Internasional. Sebab apabila sertifikasi kompetensi yang dilakukan sebagai upaya perlindungan hukum TKI, ternyata tidak mendapat respon dan pengakuan Internasional, maka usaha tersebut hanya sia-sia.

Usaha sertifikasi Tenaga Kerja Indonesia pada dasarnya merupakan bagian dari upaya terciptanya hubungan kerja yang seimbang berdasarkan rasa keadilan. Yunus Shamad mengemukakan



hubungan industrial di beberapa negara, antara lain Malaysia dan Philipina sebagai berikut :

### **1. Malaysia**

*Malaysian Trades Union Congress* (MTUC) yang dibentuk tahun 1950 memegang peranan dalam badan-badan konsultasi di Malaysia. MTUC tidak dapat bertindak sebagai serikat pekerja atau sebagai federasi serikat pekerja. MTUC mewakili gerakan serikat Malaysia secara umum pada tingkat Nasional dan Internasional. MTUC mempunyai wakil di badan-badan seperti *National Labour Advisory Council* (NLAC), Dewan Pelabuhan, Peradilan Industrial, Badan Listrik Nasional, Organisasi Jaminan Sosial dan lain-lain.

*Congress of Unions of Employees in the Public, Administrative and Civil Services* (CUEPACS) merupakan federasi dari serikat pekerja dari sektor pemerintah. CUEPACS ini juga mempunyai wakil di badan-badan pemerintah termasuk dalam NLAC.

Pertumbuhan serikat pekerja dan MTUC mendorong pengusaha untuk membentuk organisasinya terutama disektor perkebunan dan pertambangan. Sama dengan MTUC, *Malaysian Employers Federation* (MEF) membentuk badan konsultasi bagi organisasi-organisasi pengusaha. Keanggotaan terbuka baik bagi

asosiasi pengusaha maupun bagi perusahaan. MEF ini khusus bergerak di bidang hubungan industrial.

Upah dan syarat-syarat kerja lainnya diantara serikat pekerja dan pengusaha ditentukan melalui kesepakatan kerja bersama. Dalam prosesnya sekarang kebanyakan kesepakatan kerja bersama sebagai alat untuk menetapkan upah dan syarat-syarat kerja dalam hubungan kerja. Walaupun tidak menjadi anggota serikat pekerja kesepakatan kerja bersama mempunyai pengaruh yang besar terhadap pekerja-pekerja lainnya.

Kesepakatan kerja bersama yang dibuat harus di daftar dan diakui oleh Peradilan Industrial. Dengan didaftarkannya kesepakatan kerja bersama pada Peradilan Industrial maka kesepakatan kerja bersama tersebut dianggap merupakan ketetapan dari Peradilan Industrial.

## **2. Philipina**

Pada tahun 1987 telah terdaftar serikat pekerja sebanyak 2.837 buah dengan jumlah anggota 4,9 juta lebih kurang 24 % dari total pekerja. Pada tahun 1993 pendaftaran meningkat menjadi 6.076 buah yang terbagi didalam 6 serikat pekerja nasional, 150 federasi, 5.599 serikat pekerja independen dan 319 serikat pekerja sektor pemerintah.

Dengan diterimanya Undang-Undang No. 6715 Tahun 1989 maka seorang pekerja dari pertama masuk kerja dapat menjadi anggota serikat pekerja. Disamping itu pekerja tingkat supervise dibenarkan untuk menjadi anggota serikat pekerja sesuai dengan pilihannya. Pada tahun 1987 dengan Keputusan Pemerintah membenarkan pekerja pemerintah mendirikan organisasi pekerja. Dengan adanya dorongan dari peraturan perundangan tersebut maka serikat pekerja dapat lebih berkembang di Philipina.

Organisasi pengusaha yang mengkhususkan diri bagi hubungan industrial adalah *Employers Confederation of the Philippines* (ECOP), anggota ECOP adalah asosiasi pengusaha sektor dan industri seperti *Philippine Chamber of Commerce* dan Industri dan juga seperti organisasi pengusaha perusahaan-perusahaan asing seperti *American Chamber of Commerce* dan *European Chamber of Commerce*. ECOP juga merupakan wakil pengusaha di forum-forum Tripartid yang dibentuk oleh pemerintah.

Hak pekerja untuk berorganisasi, berunding dan membuat kesepakatan kerja bersama dijamin oleh konstitusi tahun 1987. Undang-Undang No. 6715 menekankan sekali kebijaksanaan Pemerintah untuk mengutamakan berunding bersama antara pekerja dan pengusaha bagi penyelesaian perselisihan dan pengembangan partisipasi pekerja dalam membuat keputusan didalam perusahaan.

Di dalam peraturan perundangan, kesepakatan kerja bersama harus di daftar sebelum dilaksanakan. Pendaftaran ini dimaksudkan untuk menghalangi protes bagi pengesahan kesepakatan kerja bersama setelah 60 tahun didaftar. Di dalam peraturan perundangan tersebut masa berlaku kesepakatan kerja bersama juga diperpanjangkan dari 3 tahun menjadi 5 tahun apabila kedua belah pihak menyetujui untuk itu.

Dari hubungan industrial Malaysia dan Philipina tersebut dapat diketahui bahwa peranan serikat pekerja sangat menentukan dalam memberikan jaminan perlindungan kepada tenaga kerja. Bentuk perlindungan tenaga kerja tersebut tidak hanya untuk tenaga kerja yang bekerja di negara sendiri, tetapi juga tenaga kerja yang bekerja di luar negeri.

Hukum pada hakekatnya adalah norma (Barda Nawawi) oleh karena itu penelitian hukum pada dasarnya meneliti norma yang ada dalam masyarakat. Menurut Soerjono Soekamto (SS), Penelitian Hukum yang dilakukan dengan cara penelitian bahan pustaka atau data sekunder belaka, dapat dinamakan Penelitian Hukum normatif (yuridis) atau Penelitian Hukum kepustakaan, sedangkan Penelitian Hukum empiris atau Penelitian Hukum sosiologis terutama meneliti data primer. Adapun ruang lingkup Penelitian Hukum normatif menurut Soerjono mencakup (1) penelitian terhadap asas-asas

hukum, (2) penelitian terhadap sistematik hukum, (3) Penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum (vertikal atau horizontal), (4) Perbandingan hukum, dan (5) Sejarah Hukum<sup>3</sup>.

Soetandyo Wignyosoebroto mengelompokkan jenis-jenis Penelitian Hukum ke dalam doctrinal dan Penelitian Hukum non-doktrinal. Penelitian Hukum doctrinal yaitu Penelitian Hukum yang mengkonsepkan hukum sebagai norma, oleh karena itu disebut juga Penelitian Hukum normatif dan Penelitian Hukum dokmatik. Ancangan atau pendekatan yang digunakan ialah metode doctrinal yang normatif-normologik dengan silogisme deduktif. Ruang lingkup Penelitian Hukum doctrinal/normatif/dokmatik ini meliputi :

- 1) Kajian untuk menemukan *ius constituendum* (penelitian terhadap asas-asas hukum);
- 2) Kajian untuk menentukan *ius constitutum* (penelitian terhadap hukum positif); dan
- 3) Kajian untuk menemukan *judge made law* (penelitian terhadap hukum incenreto).

Sedangkan Penelitian Hukum *non-doktrinal* ialah Penelitian Hukum yang mengkonsepkan hukum sebagai perilaku dan aksi. Penelitian Hukum ini menurut Soetandyo Wignyosoebroto dapat juga disebut

---

<sup>3</sup> Disarikan dari Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, 1985, hal. 15 ; dan Soerjono Soekanto, *Ulasan Terhadap "Kembali ke Metode Penelitian Hukum"*, Dalam Sunaryo Hartono, *Penelitian Hukum di Indonesia Pada Akhir Abad ke 20*, 1994, hal 73, dst.

penelitian sosial (tentang hukum) atau penelitian empirik. Ancangan/pendekatannya menggunakan metode non-doktrinal yang empirik-nomologok dengan silogisme induktif. Ruang lingkup Penelitian Hukum non-doktrinal/empirik ini meliputi :

1. Kajian untuk menemukan hukum yang termanifestasi secara empirik sebagai suatu pola perilaku dan bahkan mungkin telah terinstitusionalisasi (disebut juga kajian “*Law in Society*” dan penelitiannya disebut “Socio-legal research” yang menggunakan pendekatan/ancangan structural-fungsional, makro dan kuantitatif);
2. Kajian untuk menemukan hukum sebagai fenomena simbolik sebagaimana termanifestasi dalam aksi-aksi atau interaksi antar manusia dalam masyarakat (penelitian dilakukan dengan rancangan internasional-simbolik, mikro dan kualitatif)<sup>4</sup>.

Dengan meninjau berbagai kepustakaan seperti yang diuraikan diatas, maka penelitian “SERTIFIKASI UJI KOMPETENSI SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN TKI/TKPLRT” diharapkan akan memperoleh jawaban perumusan masalah.

---

<sup>4</sup> Disarikan dari Soetandyo Wignyosoebroto, *Keragaman Dalam Konsep, Tipe Kajian dan Metode Penelitiannya*, Bahkan Peanataran Metode Penelitian Hukum di UI Jakarta, 1993.

## **F. Metode Penelitian**

Metode Penelitian adalah suatu cara kerja untuk dapat memahami obyek-obyek yang menjadi sasaran atau tujuan dari penelitian, maka penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian intership yang berusaha mencari pemecahan melalui analisa (Surakhmand Winarto; 1994:131). Metode penelitian adalah cara kerja penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian.

a. Dalam penelitian ini metode yang digunakan meliputi :

### **1. Metode Pendekatan**

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian Sertifikasi Kompetensi Sebagai Upaya Perlindungan TKI/TKW/PLRT ialah pendekatan Yuridis Normatif atau *legal research* dengan spesifikasi penelitian Deskriptif Analisis.. Pendekatan Yuridis Normatif menekankan penelitian dan pembahasan dari sudut normatis (legal) sehingga pengaruh sosial terhadap hukum diabaikan. Pendekatan Yuridis Normatif menitikberatkan pada *law in book*, bukan sebagai *law in action* bagaimana hukum diaplikasikan dengan pengaruh sosial. Menurut Ronny Hanitojo, Penelitian Yuridis Normatif ialah penelitian yang menggunakan data sekunder.

Spesifikasi penelitian merupakan batasan dan/atau jenis penelitian yang dilakukan. Spesifikasi penelitian ini adalah deskriptif analitis, yaitu menggambarkan secara analisis masalah sertifikasi kompetensi sebagai upaya perlindungan TKI/TK PLRT berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan. Pengertian deskriptif (menurut Whitney) adalah pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Penelitian deskriptif mempelajari masalah-masalah dalam masyarakat, serta tata cara yang berlaku dalam masyarakat serta situasi-situasi tertentu, termasuk tentang hubungan kegiatan-kegiatan, sikap-sikap tertentu, pandangan-pandangan, serta proses-proses yang sedang berlangsung dan pengaruh-pengaruh dari suatu fenomena

Populasi dalam penelitian ini adalah perundang-undangan sebagai hukum positif yang berlaku di Indonesia, sebagai data primer dan peraturan pelaksanaan dan data sekunder lainnya yang mendukung data primer.

## **2. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian atau daerah sampel dipilih dan ditentukan wilayah hukum Provinsi Jawa Tengah. Sehingga pengumpulan data primer maupun sekunder dari wilayah Provinsi Jawa Tengah.



### **3. Sumber Informasi**

Untuk mengetahui tentang pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi bagi Tenaga Kerja Indonesia khususnya Tenaga Kerja Wanita Penata Laksana Rumah Tangga dalam rangka upaya perlindungan nya maka dalam penelitian ini diperlukan beberapa sumber informasi atau sumber Data yaitu :

- a. Informasi tentang berbagai Peraturan Perundangan yang terkait dengan kebijaksanaan Pemerintah dalam pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi bagi TKI TKW PLRT termasuk Dasar Hukum dan arah kebijaksanaannya.
- b. Informasi tentang perlindungan terhadap TKI berkaitan dengan pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi.

Kedua sumber informasi tersebut akan diperoleh melalui data primer yang bersumber dari pelaksana dan lembaga-lembaga terkait dalam pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi .Sementara Data Sekunder diperoleh dari penelitian kepustakaan yang bahan hukumnya merupakan bahan pustaka yang berisikan pengetahuan ilmiah yang mutakhir ataupun pengertian baru tentang fakta yang diketahui mengenai suatu ide atau gagasan .

### **4. Metode Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data yang akurat serta valid tentang beberapa hal yang berkaitan dengan Topik penelitian, maka

penelitian ini memerlukan pengumpulan data dengan menggunakan metode :

- a. Survey awal yaitu kegiatan pengumpulan data-data pendukung baik berupa Peraturan Perundangan yang berlaku , bahan-bahan dari Instansi serta lembaga terkait untuk mempermudah langkah pengumpulan informasi berikutnya.
- b. Wawancara berupa Tanya jawab dengan responden secara tidak terstruktur dengan tujuan untuk mengetahui apa yang terjadi dalam pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi bagi Tenaga Kerja Wanita khususnya Penata Laksana Rumah Tangga.
- c. Study kepustakaan yaitu perolehan data yang didapat dari bahan-bahan, dokumen-dokumen, Peraturan perundang-undangan, kebijaksanaan-kebijaksanaan Pemerintah, tulisan tulisan, naskah-naskah yang semuanya berkaitan dengan Sertifikasi Kompetensi TKI /TKW PLRT.

## **5. Metode Analisa**

Sesuai dengan tipe penelitian kualitatif, maka data yang terkumpul dianalisa secara kualitatif. Analisis data menurut Patton Lexy J. Moelong (2001:103) adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikan ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar, memberikan arti yang signifikan terhadap analisis, menjelaskan pola uraian dan mencari hubungan diantara dimensi-

dimensi uraian. Dua metode analisis kualitatif yang digunakan yakni :

**a. Analisis Induktif**

Metode induktif ialah menginduksikan hasil penelitian ke teori hukum yang digunakan sebagai landasan teori atau landasan berfikir pemecahan masalah. Data empiris maupun pendapat responden tentang sertifikasi kompetensi, baik yang dikemukakan oleh tenaga kerja, personal dinas tenaga kerja dan transmigrasi, lembaga pendidikan, lembaga pelatihan, ataupun Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (PPTKI), diinduksikan ke teori hukum tentang metode pemikiran hukum, norma, hukum sebagai pranata sosial yang memberikan jaminan dan kepastian hukum perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia.

**b. Analisis Komparatif**

Metode analisis ini digunakan untuk membuat perbandingan antara perlindungan hukum yang diinginkan oleh resipien dengan perlindungan hukum yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia, khususnya sertifikasi kompetensi Tenaga Kerja Indonesia yang dilaksanakan oleh pemerintah Indonesia, Seperti yang dikemukakan oleh Glaser dan Strauss,

bahwa analisis komparatif adalah metode umum seperti halnya metode eksperimen dan statistik<sup>5</sup>.

## **G. Sistematika Penulisan Tesis**

Agar mudah dalam mengikuti proses penelitian serta hasil penelitian, maka disusun dengan sistematika sebagai berikut.

### **Bab I : Pendahuluan**

Dalam bab ini penulis akan menguraikan alasan penelitian dan penulisan tesis “SERTIFIKASI UJI KOMPETENSI SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN TKI/TKPLRT”, antara lain latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, kerangka teori, metode penelitian, dan sistematika penulisan tesis.

### **Bab II : Tinjauan Pustaka / Landasan Teori**

Pada bab ini penulis akan mengemukakan berbagai landasan teori yang digunakan untuk mendukung penguraian dan analisis data. Bab ini dibagi menurut bab-bab teori kompetensi, jaminan perlindungan hukum, ketenagakerjaan dan sertifikasi kompetensi.

---

<sup>5</sup> Lexy J. Moelong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung, Remaja Rosdarya, 2001, hal. 2007.

### Bab III : Hasil Penelitian dan Analisa

Bab ini akan menguraikan hasil penelitian berupa data yang diperoleh dari obyek penelitian, kemudian menganalisis dengan metode analisis yang telah ditentukan.

### Bab IV : Penutup

Bab ini yang merupakan bagian akhir seluruh tesis, berisi kesimpulan dan rekomendasi hasil penelitian.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Merupakan Suatu Kebutuhan.**

##### **1. Tenaga Kerja Indonesia Pada Umumnya**

###### **1.1. Pengertian dan Ruang Lingkup Ketenagakerjaan**

Banyak ahli berbeda pendapat mengenai pengertian Tenaga Kerja. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan penafsiran tentang pengertian buruh, pekerja dan pembatasan usia, serta klasifikasi sosial pekerja. Buruh lebih berkonotasi sebagai pekerja kasar, kuli dan/atau pekerja tanpa didukung dengan latar belakang pendidikan formal yang baik sesuai dengan standar yang berlaku dalam masyarakat. Sedangkan pekerja juga ditafsirkan sebagai pegawai mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dari kedudukan buruh.

Menurut pasal 1 angka 2 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah :

“Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Sedangkan dalam pasal 1 angka 3 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud pekerja/buruh adalah :

“Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”.

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 ternyata juga memberikan jeda atau perbedaan pengertian antara tenaga kerja dengan pekerja/buruh, yang itu dapat ditafsirkan melegitimasi pandangan masyarakat yang membedakan pengertian pekerja pegawai pemerintah dengan pekerja buruh. Semestinya sebagai UU terbaru dibuat dan disahkan dalam situasi demokrasi dengan landasan supremasi hukum, jangan lagi ada diskriminasi didalam hukum. Perwujudan persamaan hak didepan hukum dan pemerintah merupakan salah satu faktor adanya azas demokrasi yang dilaksanakan.

Menurut Payaman Simanjuntak mengemukakan pengertian tenaga kerja adalah :

“Penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, atau yang melaksanakan kegiatan lain seperti mengurus rumah tangga”<sup>6</sup>.

“Tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.<sup>7</sup>

---

<sup>6</sup> Payaman Simanjuntak, *Ketentuan Pokok-pokok Ketenagakerjaan*, Halaman 3.

<sup>7</sup> Djumialdji, *Perjanjian Kerja*, Jakarta, Halaman 5.

Pengertian yang diberikan oleh Djumialdji dimaksudkan untuk membedakan pengertian tenaga kerja dengan pengertian buruh.

Pengertian buruh menurut Djumialdji adalah :

“Tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.”<sup>8</sup>

Penulis dalam penelitian ini cenderung menganut pengertian tentang Tenaga Kerja sebagaimana yang diatur dalam pasal 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan alasan bahwa pengertian tentang Tenaga Kerja yang dimaksud adalah merupakan dasar hukum yang menjadi pedoman bagi pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah dan sesuai dengan keadaan yang riil di masyarakat.

Setelah mengenai istilah tenaga kerja dan angkatan kerja lalu kita melihat istilah bekerja seperti apa yang telah dikatakan masyarakat pada umumnya.

Bekerja adalah penduduk usia kerja yang sedang melakukan pekerjaan atau proses produksi barang atau jasa dalam memperoleh tambahan keuntungan dan tidak bertentangan dengan hukum yang berlaku.

---

<sup>8</sup> Ibid, Halaman 8.



Bekerja masih digolongkan dalam 2 golongan yaitu :

- Bekerja Penuh

Bekerja Penuh adalah angkatan kerja yang sedang bekerja atau melakukan pekerjaannya lebih atau sama selama 35 jam dan atau 40 jam dalam seminggu atau 7 jam sehari dan memperoleh pendapatan yang memadai. Istilah tersebut tidak dibedakan baik orang yang bekerja pada sektor swasta maupun bekerja pada instansi pemerintah.

- Setengah Penganggur

Setengah penganggur adalah angkatan kerja yang bekerja kurang dari 35 jam atau 40 jam dalam seminggu tetapi memperoleh pendapatan yang rendah atau kurang produktivitasnya.

Istilah setengah pengangguran tersebut dapat dibedakan menjadi 2, yaitu :

- Setengah Pengangguran Kentara adalah mereka yang bekerja kurang dari 35 jam atau 40 jam seminggu.
- Setengah Pengangguran Tak Kentara atau Terselubung adalah mereka yang bekerja lebih dari 35 jam atau 40 jam seminggu, akan tetapi pendapatan atau produktivitasnya rendah.

Penganggur adalah penduduk dalam usia kerja yang tidak mempunyai pekerjaan atau tidak bekerja sama sekali akan tetapi berusaha mencari pekerjaan.

## 1.2. Kualitas Tenaga Kerja di Indonesia

Perkembangan sumber daya manusia di satu pihak dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan kerja manusia dalam melakukan berbagai macam kegiatan dalam masyarakat. Di pihak lain pembinaan sumber daya manusia berhubungan erat dengan usaha peningkatan taraf hidup. Yang sering ditekankan adalah aspek pertama, yaitu peningkatan kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan asumsi bahwa aspek kedua akan terpenuhi dengan sendirinya.

Pembinaan sumber daya manusia dimulai dalam kalangan keluarga, ditingkatkan melalui pendidikan dan latihan formal, dan dikembangkan dalam masyarakat terutama di lingkungan pekerjaan.

Pembinaan sumber daya manusia yang paling dasar di dalam keluarga. Orang tua memberikan petunjuk-petunjuk dan meneruskan kebiasaan cara bekerja kepada anak-anaknya. Demikian juga orang dewasa dalam keluarga hidup dengan aturan dan tata kebiasaan tertentu dan ditiru oleh orang muda. Cara yang demikian sudah berlangsung sejak permulaan peradaban manusia dan masih relevan untuk masa kini dan masa yang akan datang.

Dalam susunan ekonomi dan masyarakat yang sangat sederhana, dimana setiap anggota keluarga hanya mengerjakan usaha sendiri petunjuk-petunjuk kerja dari orang tua kepada yang mudah

dapat dianggap cukup memadai. Maka dalam sejarahnya, tingkat pertama dari pengembangan sumber daya manusia di kalangan keluarga.

Sesuai dengan perkembangan susunan masyarakat dan ekonomi, kemampuan kerja seseorang dipandang perlu ditingkatkan secara khusus. Maka timbullah apa yang disebut magang. Seseorang dalam jangka waktu tertentu mengamati secara terus menerus bagaimana pekerja-pekerja yang sudah berpengalaman melakukan pekerjaan tertentu. Kemudian orang itu mencoba menirukan sendiri cara bekerja yang diamatinya sambil diawasi oleh yang berpengalaman. Bila dipandang sudah mampu, orang tersebut dapat kembali bekerja dalam usaha keluarga sendiri atau dalam usaha dimana dia menjadi magang, atau mencari upah di tempat lain.

Tingkat kedua dari pengembangan sumber daya manusia di lingkungan perusahaan melalui penerapan prinsip-prinsip manajemen. Prinsip utama dari manajemen adalah peningkatan efisiensi penggunaan sumber-sumber yang digunakan dalam produksi seperti waktu, modal, bahan-bahan dan tenaga kerja sendiri. Peningkatan produktivitas kerja karyawan merupakan tujuan utama dari manajemen personal (*personil management*). Erat hubungannya dengan peningkatan produktivitas kerja tersebut

adalah pemenuhan kebutuhan manusia dalam hal gizi dan kesehatan. Pandangan yang dikemukakan adalah bahwa kesehatan sudah terpenuhi. Implikasinya adalah penerapan upah minimum dan pembinaan syarat-syarat kerja di perusahaan<sup>9</sup>.

Pendidikan dan materi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Disatu pihak pendidikan dan latihan merupakan indikator tingkat kemiskinan. Padahal kemiskinan merupakan salah satu faktor yang menghambat pengembangan sumber daya manusia. Berbicara mengenai kualitas tenaga kerja di Indonesia, mau tidak mau harus melihat tingkat pendidikan yang dimiliki oleh tenaga kerja berarti rendahnya kualitas tenaga kerja yang akan menjadi masalah apabila memasuki pasar kerja. Berbagai kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan hampir dapat dipastikan mengkaitkan menjadi calon tenaga kerja dengan kesempatan kerja yang disediakan.

Perencanaan tenaga kerja tidak dapat dipisahkan dari peran pemerintah dalam melaksanakan kebijaksanaan ketenagakerjaan. Sebagaimana diketahui tujuan negara secara nasional adalah tercapainya masyarakat adil dan makmur, sedang tujuan

---

<sup>9</sup> Priyono Tjiptoherijanto, dkk., *Sumber Daya Manusia, Kesempatan Kerja dan Pengembangan Ekonomi*, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta, 1982, hal.9-10.

ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam pasal 27 UUD 1945 yaitu Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan. Tujuan pokok tersebut dapat dijelaskan bahwa tanggung jawab pemerintah menyediakan tenaga kerja dalam jumlah yang cukup, waktu dan tempat yang tepat serta kualitas ketrampilan yang sesuai. Karena tujuan penggunaan tenaga kerja dimaksudkan sebagai upaya untuk memperkerjakan angkatan kerja secara penuh dan produktif. Perencanaan tenaga kerja yang dibuat oleh pemerintah dapat memberikan informasi mengenai pasar kerja untuk masa kerja 5 sampai 10 tahun mendatang.

### **1.3. Kesempatan Kerja**

Kesempatan kerja yang tidak penuh merupakan pemunculan lain daripada masalah kesempatan kerja yang kurang mencukupi. Pendapat mengatakan bahwa kesempatan kerja merupakan sumber pendapatan. Pernyataan yang bersifat tautology ini sengaja diungkapkan lagi karena pendapat ini ternyata dapat menyesatkan sebagai dasar pengambilan kebijaksanaan di negara sedang berkembang. Ternyata ikatan seseorang dengan kesempatan kerja ini belum menyelesaikan masalah seluruhnya, yaitu kemiskinan. Berbagai istilah seperti "*the working poor*" pergeseran fokus program internasional dalam *Work Employment Programme* (ILO)

ke arah “*the basic needs approach*” merupakan bukti bahwa besarnya kesempatan kerja yang berhasil diciptakan oleh masyarakat belum dapat dianggap sebagai prestasi puncak. Apabila dikaitkan dengan tujuan pembangunan masyarakat, penciptaan kesempatan kerja memang merupakan syarat yang diperlukan tetapi belum mencukupi untuk mencapai tujuan tersebut. Dimana letak kekurangannya ?.

Dalam usaha untuk mencari persyaratan yang mencukupi tidak ditemukan kesalahan dalam prosedur penyusunan kebijaksanaan dan program. Pengambil keputusan sudah menggunakan data yang dikumpulkan dari hasil survey atau sensus. Menurut Gunnar Myrdal<sup>10</sup> kesalahannya terletak pada konsep teoritis yang mendasari kegiatan survey sehingga data yang terkumpul tidak memberi informasi yang cukup bagi penyusun kebijaksanaan dan program-program ketenagakerjaan. Sebegitu jauh metode yang dipakai menggunakan “*Labor force approach*” yang didasari oleh pokok pikiran bahwa masalah yang harus diselesaikan adalah pengangguran sebagaimana didefinisikan oleh ekonomi. Ternyata angka pengangguran yang berhasil dicatat hanya meliputi pencari kerja secara terbuka saja. Padahal masalah uang yang dihadapi

---

<sup>10</sup> Gunnar Myrdal, *Asian Drama*, New York : Pantheon, 1968.

masyarakat dan yang juga menuntut pemecahannya lebih luas dari itu.

*Labour force approach* memang cocok pada zamannya yaitu pada tahun 1930-an dimana masalah besar yang dihadapi masyarakat adalah depresi. Jadi wajar apabila tujuan utama mengumpulkan data pada waktu itu adalah untuk mengukur besarnya pengangguran yang perlu dicarikan pemecahannya. Cara pendekatan ini dipergunakan pertama kali dalam kasus sensus penduduk 1940 di negara Amerika Serikat. Sebelumnya negara ini mempergunakan “*gainful worker approach*” dengan tujuan utama untuk mengetahui besarnya jumlah penduduk yang berhasil memperoleh pekerjaan. Cara pendekatan ini ditinggalkan karena tidak dapat membantu pengambilan keputusan untuk menghadapi masalah besar yang harus dipecahkan yaitu pengangguran.

*Labour force approach* ini bertujuan untuk mencari keterangan tentang berapa jumlah penduduk yang aktif secara ekonomis. Keaktifan mereka ini benar-benar diperlukan untuk membebaskan diri dari pasungan depresi. Oleh karena nampaknya cara ini dapat membantu memberikan gambaran tentang besarnya kesejahteraan bangsa dan strukturnya maka *United* dan *international labour Organization* juga beralih ke *approach* yang baru ini.

Meskipun *Labour force approach* memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang penyediaan tenaga kerja yaitu tidak hanya memasukkan mereka yang berhasil memperoleh pekerjaan akan tetapi juga mereka yang sedang mencari. Namun cara ini dirasakan kurang memuaskan. Sebagai contoh misalnya mereka yang sedang tidak bekerja tetapi terikat dalam hubungan kerja dihitung sebagai “bekerja”. Hal ini akan menghambat usaha untuk menggambarkan keadaan produktivitas di sektor kegiatan di situ. Mereka yang tidak mencari pekerjaan karena khawatir tidak akan memperoleh pekerjaan juga tidak dihitung sebagai pencari kerja. Kelemahan ini terbawa ke dalam perhitungan penyediaan tenaga kerja. Disamping itu sebagian besar angkatan kerja di negara-negara terbelakang tidak terdiri dari penerimaan upah/gaji akan tetapi mereka tergolong “*self employed*” di sektor non pertanian dan buruh tani di sektor pertanian. Mereka tidak tercatat sebagai pengangguran atau pencari pekerjaan, meskipun mereka sedang tidak menerima penghasilan atau penghasilan yang diperoleh tidak mencukupi tidak akan diperhatikan karena bukan tergolong pengangguran. Oleh karena itu perlu dicari satu cara yang lebih baik untuk memberikan informasi kepada pengambil keputusan tentang permasalahan pokok yang sesungguhnya dihadapi masyarakat.



Pada tahun 1971 Hauser mengusulkan modifikasi cara tersebut dengan "*Labour force approach*"<sup>11</sup>. Approach yang diusulkan ini lebih menekankan intensitas penggunaan tenaga kerja dari pada jumlah orang yang ada dalam ikatan kerja. Kemakmuran suatu bangsa memang lebih tergantung kepada banyaknya pencurahan tenaga kerja daripada kepada banyaknya orang yang secara formal bekerja. Usul yang diterima baik oleh ILO ini hanya bersifat modifikasi karena metode yang dipakai dapat memanfaatkan "*Labour force approach*" yang ada. Untuk analisa lebih lanjut dibutuhkan informasi tambahan misalnya pendidikan dan latihan, pendapatan atau proxynya.

Secara konseptual metode ini bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang intensitas penggunaan tenaga kerja. Angkatan Kerja seluruhnya dikelompokkan menjadi dua yaitu yang bekerja dan yang mencari pekerjaan. Kategori bekerja ini dipecah lebih lanjut berdasarkan kriteria apakah mereka bekerja cukup penuh menurut standard yang berlaku atautkah kurang penuh. Mereka yang bekerja kurang penuh dibagi lagi dalam kelompok-kelompok yang lebih kecil berdasarkan atas sebabnya yaitu jam kerja, pendapatan yang

---

<sup>11</sup>Philip M. Hauser, "*The Measurement of Labour Utilization*", *Malayan Economic Review*, April 1974. Periksa pula Philip M. Hauser dan Theresa A. Sullivan, *The Measurement of Underemployment in the United State*. (Washington D.C: Population Council 1975.

rendah dan ketidaksesuaian antara pekerjaan dengan pendidikan atau latihan yang diperoleh tenaga kerja.

Jadi meskipun seseorang tercatat bekerja akan tetapi mungkin dia bekerja separoh waktu atau setidaknya kurang dari 40 jam per minggu. Gambaran tentang produktivitas tenaga kerja akan lebih realistis apabila dikaitkan dengan jumlah jam bekerja daripada dengan jumlah orang menurut pendekatan lama. Kurangnya jam bekerja ini juga membuka kenyataan bahwa keadaan perekonomian tidak seindah yang digambarkan dari *Labour force approach*. Masih diperlukan usaha yang lebih keras lagi untuk memanfaatkan potensi kerja mereka. Ternyata gambaran penuh dan tidak penuhnya kerja mereka, mempunyai implikasi penting bagi penyusunan kebijaksanaan ketenagakerjaan.

Meskipun tercatat bekerja, seringkali penghasilan yang diterima tidak sesuai dengan apa yang seharusnya diterima mengingat pendidikan dan pengalamannya. Dengan asumsi bahwa pendapatan yang diterima mencerminkan produktivitas maka tenaga kerja yang dicurahkan pada pekerjaan tersebut ada dibawah kapasitasnya yang berarti penggunaan tenaga kerjanya tidak penuh. Dengan demikian penuh tidaknya penggunaan tenaga kerja dapat dicerminkan oleh perbedaan antara pendapat yang diharapkan dengan pendapatan yang diterima.

Bentuk penggunaan tenaga kerja yang tidak penuh dapat pula bersumberkan pada tidak cocoknya isi pekerjaan yang harus dikerjakan dengan latar belakang pendidikan dan pengalamannya. Salah penempatan ini akan membatasi penerunaan tenaga kerja sepenuhnya. Berbagai istilah telah dipergunakan untuk menggambarkan penggunaan tenaga kerja tidak tersebut seperti misalnya *disguised unemployment*, atau *underutilization*.

Jadi pemborosan sumber daya manusia tidak hanya ditunjukkan oleh besarnya angka pengangguran saja akan tetapi juga oleh jumlah tenaga kerja yang tidak dimanfaatkan sepenuh potensinya. Dengan kriteria ini Hauser menghitung besarnya underemployment ini adalah sebesar 21,4 persen untuk Singapura, 42,4 persen untuk Filipina dan 66,1 persen untuk Malaysia<sup>12</sup>. Bahkan di Amerika Serikat dimana orang takut terhadap “*double digit unemployment rate*”, besarnya pengangguran tersembunyi ini mencapai angka 15,2% pada tahun 1970<sup>13</sup>. Perkiraan kasar untuk Indonesia adalah sekitar 30 persen<sup>14</sup>.

Agar supaya diperoleh profil penggunaan tenaga kerja tidak penuh lebih terperinci, Hauser dan Sullivan (1975) mencari kemungkinan penggunaan kriteria lain yaitu kepuasan kerja,

---

<sup>12</sup> Philip Hauser, *Malayan Economic Review* (1974) op.cit.

<sup>13</sup> Philip Hauser, dan Theresa A. Sullivan, *op.cit.*

<sup>14</sup> Harry T. Oshima, “*The Need For Labour Intensive Projects*” *Manpower Proposal for REPELITA III. ILO CARE GROUP*, 1978.

rendahnya produktivitas yang disebabkan oleh tidak cukupnya model, peralatan atau fasilitas kerja lainnya, kompetensi dan dapat diandalkan tidaknya pada pekerjaan menurut penilaian atasan.

Hal yang mungkin menyebabkan cepat diterimanya metode ini oleh banyak pihak di negara sedang berkembangnya adalah perolehan filosofis yang mendasarinya. Apabila *Labour force approach* lebih mengutamakan struktur kesempatan kerja, maka metode Hauser tidak lagi menganggap pengangguran sebagai “residual” saja akan tetapi juga menempatkannya pada fokus utamanya oleh karena hal ini memberi petunjuk terhadap letak permasalahan yang dihadapi masyarakat sekarang. Arah kebijaksanaan dalam penciptaan kesempatan kerja, pembentukan modal manusiawi, penyediaan modal dan teknologi dan alokasi sumber daya manusia pada umumnya banyak ditentukan oleh profil permasalahannya disini<sup>15</sup>.

## **2. Peluang Kesempatan Kerja di Luar Negeri**

### **2.1 Kawasan negara tujuan penempatan Tenaga Kerja Indonesia**

Tujuan program penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri adalah sebagai berikut :

---

<sup>15</sup> Priyono Tjiptoherijanto, dkk., *Sumber Daya Manusia, Kesempatan Kerja dan Pengembangan Ekonomi*, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Jakarta,

- Untuk meningkatkan perluasan lapangan kerja sebagai realisasi pemenuhan tanggung jawab moral, tanggung jawab hukum, tanggung jawab profesional dan tanggung jawab sosial, seluruh jajaran aparat pelaksana program baik dari lembaga swasta maupun instansi pemerintah kepada masyarakat pencari kerja.
- Untuk melindungi TKI dari segala eksekusi masalah akibat penyimpangan dari ketersesatan informasi pelaksanaan program Ekspor Jasa TKI.
- Untuk mengoptimalkan pemenuhan peluang dari bangsa dan segmen pasar kerja internasional dengan peningkatan dan pendayagunaan potensi angkatan kerja yang tersedia.
- Untuk meningkatkan realisasi pemenuhan hak asasi manusia bagi tenaga kerja maupun warga negara Indonesia yang mencari pekerjaan di luar negeri.
- Untuk meningkatkan kualitas dan kemampuan tenaga kerja Indonesia sebagai sumber daya pembangunan ekonomi pedesaan.

Penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri pada hakekatnya bertujuan untuk memberikan kesempatan kerja kepada tenaga kerja Indonesia dan untuk menghasilkan Devisa, sebagai bagian dari pelaksanaan perencanaan ketenagakerjaan nasional,

dengan tetap memperhatikan harkat dan martabat serta nama baik bangsa dan negara<sup>16</sup>.

Sasaran penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri pada hakekatnya adalah penganggur Pencari Kerja di Indonesia dan sasaran dari sistem ekspor jasa tenaga kerja yaitu :

- Peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia.
- Penambahan pemasukan devisa negara.
- Peningkatan kesejahteraan sosial ekonomi tenaga kerja Indonesia/warga negara Indonesia.
- Peningkatan pelaksanaan perlindungan hak asasi tenaga kerja Indonesia / warga negara Indonesia.
- Peningkatan kesempatan kerja dengan memanfaatkan peluang pasar kerja internasional<sup>17</sup>.

Kebijakan penempatan tenaga kerja ke luar negeri diarahkan pada peningkatan penempatan tenaga kerja terampil dan secara bertahap mengurangi penempatan tenaga kerja tidak terampil.

Adapun Negara Tujuan Penempatan TKI dapat digambarkan sebagai berikut.

---

<sup>16</sup> Garis-garis Besar Haluan Negara Tahun 1999.

<sup>17</sup> Perwada Jawa Tengah PT. Andromeda Graha, *Buku Saku Penempatan Tenaga Kerja Indonesia*, 1999, hal 4..

**Penempatan TKI Menurut Negara Tujuan dan  
Jenis Pekerjaan 2008**

<b>Negara</b>	<b>Formal</b>	<b>Non Formal</b>	<b>Jumlah</b>
Algeria	79	-	79
Amerika	66	-	66
Bahrain	19	629	648
Brunai Darussalam	852	1.203	2.055
Cayman Island	1	-	1
China	8	-	8
Czech	41	-	41
Gibraltar	3	-	3
Hongkong	-	4.793	4.793
Italia	6	-	6
Jerman	3	-	3
Kanada	6	-	6
Korea	-	7	7
Kuwait	-	8.425	8.425
Macau	2	70	72
Malaysia	34.551	15.018	49.569
Maldives	4	-	4
Oman/Tunisia	-	2.267	2.267
Palau	1	-	1
Qatar	218	2.000	2.218
Saudi Arabia	1.391	51.398	52.788
Singapura	58	9.447	9.505
Spanyol	4	-	4
Taiwan	1.123	11.390	12.513
Timor Leste	3	-	3
Turki	4	-	4
UAE/Abu Dhabi	515	8.398	8.913
Yaman	90	-	90
Yordania	3	2.936	2.939
<b>Jumlah</b>	<b>39.050</b>	<b>117.981</b>	<b>157.031</b>

Sumber: BNP2TKI (Maret 2008)

## 2.2 Kesempatan kerja sektor formal

Kesempatan kerja sektor formal yang ada di luar negeri dapat dikatakan tidak begitu besar, hal tersebut disebabkan tersedianya tenaga kerja lokal untuk berbagai level. Tenaga kerja di sektor formal memerlukan tingkat keahlian tertentu yang erat kaitannya dengan mutu sumberdaya manusia. Didalam melihat mutu sumber daya manusia suatu negara lazim digunakan gambaran struktur keahlian tenaga kerja. Di negara mutu sumberdaya manusia sudah tidak menjadi hambatan dan penghalang dalam pembangunan, struktur keahlian tenaga kerja akan berbentuk piramid. Piramid ini dapat dibagi dalam 6 strata (i) yang paling puncak adalah disebut sarjana (*profesional*), tehnisi ahli (*highly tecnision*), (iii) tehnisi industri (*trade technician*), (iv) juru teknik, (v) setengah terlatih (*semi skill*) dan (vi) tidak terlatih (*un-skill*). Agar struktur tingkat keahlian dapat berbentuk piramid, maka untuk 1 sarjana harus ada 2 tehnisi ahli, kemudian harus dibantu oleh 3 tehnisi industri industri 25 juru tehni. Untuk setengah terlatih dan tidak terlatih tidak ada ukuran. Oleh karena itu kesempatan kerja sektor formal ini memerlukan sumberdaya yang memadai dan untuk itu Indonesia masih harus membekali ketrampilan tenaga kerjanya.



### 2.3 Kesempatan kerja sektor informal

Selain adanya perbedaan kepentingan antara orientasi pada kesempatan kerja atau peningkatan produksi, kesempatan kerja juga dihadapkan pada struktur ekonomi. Masalah lain yang tidak kalah pentingnya adalah rendahnya mobilitas tenaga kerja baik dalam arti *horizontal* (berpindah dari suatu lokasi ke lokasi lainnya, suatu daerah/tempat ke daerah lainnya) maupun mobiltas *vertikal*, hambatan untuk menempati jabatan /tugas yang lebih tinggi karena keterbatasan atau latar belakang pendidikan, merupakan hambatan yang juga mempengaruhi kesempatan kerja yang tersedia. Sehingga di satu pihak tersedia cukup banyak tenaga kerja non skilled, tetapi di lain pihak dibutuhkan tenaga yang skilled yang langka dalam pasar kerja; di daerah-daerah mengalami kekurangan tenaga kerja sebaliknya pula Jawa mengalami tingkat pengangguran yang cukup tinggi. Pengembangan sektor informal merupakan alternatif yang cukup menjanjikan. Demikian pula dengan kesempatan kerja di sektor informal yang ada di luar negeri. Warga negara setempat yang telah menempuh pendidikan tinggi pada umumnya tidak mau lagi bekerja di sektor informal ini. Pekerjaan sebagai pembantu rumah tangga, pelayan restoran, maupun pekerja perkebunan memberikan kesempatan kepada warga negara lain untuk mengisi lowongan yang ada.

Pekerjaan di sektor informal yang ada diluar negeri secara umum tidak memerlukan skill tertentu. Hal itulah yang menarik warga negara asing (termasuk Indonesia) untuk berusaha mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Apalagi dengan upah yang relatif lebih tinggi dibanding dengan upah didalam negeri. Hal tersebut disebabkan oleh perbedaan nilai tukar dan tingkat kemakmuran negara tujuan kerja.

### **3. Kesempatan penempatan TKI di luar negeri**

#### **3.1. Kebijakan ketenagakerjaan berkaitan dengan penempatan TKI**

Sistem penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri pada prinsipnya berkonsentrasi pada mobilitas tenaga kerja (*worker mobility*) bukan aspek umum mobilitas penduduk (*people mobility*).

Export Jasa Tenaga kerja Indonesia atau pengiriman/penempatan TKI ke luar negeri diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor KEP-104 A/MEN/2002 Tentang Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri.

Penempatan TKI dilakukan oleh lembaga pelaksana yang terdiri dari : Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI), instansi pemerintah atau badan usaha milik negara dan badan usaha swasta untuk kepentingannya sendiri<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> Kep Menaker No.KEP 204/MEN/1999 Pasal 7

Tata cara menjadi Tenaga Kerja Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri berdasarkan Kep. Menaker No. KEP-104 A/MEN/2002 adalah sebagai berikut :

a. Pasal 35

1. Penyuluhan kepada pencari kerja dalam rangka pendataan calon TKI meliputi materi :
  - a. Penjelasan umum tentang program penempatan TKI;
  - b. Prosedur dan mekanisme penempatan TKI; dan
  - c. Persyaratan umum bagi calon TKI yang berminat untuk bekerja ke luar negeri.
2. Penyuluhan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dilakukan oleh institusi Kabupaten/Kota, PJTKI dan Instansi terkait.

b. Pasal 36

1. Pendataan Calon TKI dilaksanakan oleh Pengantar Kerja pada instansi Kabupaten/Kota dan atau petugas Kantor Cabang PJTKI.
2. Pendataan yang dilakukan oleh petugas kantor cabang PJTKI sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 harus dilaporkan kepada Instansi Kabupaten/Kota.
3. Data Calon TKI sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dan ayat 2, dapat digunakan untuk promosi dan pemasaran jasa TKI.
4. Untuk tersedianya data lengkap mengenai persediaan Calon TKI secara nasional dan daerah, instansi Kabupaten/Kota menyampaikan data persediaan calon TKI di wilayahnya kepada BP2TKI dan Direktorat Jenderal melalui mekanisme antar kerja.

c. Pasal 37

1. Untuk keperluan pendataan, Calon TKI harus menyerahkan foto copy jati diri (KTP), ijazah dan atau sertifikat keterampilan.
2. Dalam pelaksanaan pendataan, calon TKI tidak dikenakan biaya.
3. Pendataan calon TKI bukan merupakan jaminan penempatan.
4. Untuk keperluan pendataan Calon TKI, PJTKI dilarang menghimpun calon TKI dalam asrama/akomodasi.

d. Pasal 38

1. Untuk merekrut, mendaftarkan dan menghimpun calon TKI dalam asrama/akomodasi, PJTKI wajib memiliki Surat Izin Pengerahan (SIP) yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal.
2. Untuk memperoleh SIP sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 PJTKI harus mengajukan permohonan kepada Direktur Jenderal dengan melampirkan dokumen asli dan copy yang terdiri dari :
  - a. Perjanjian kerjasama penempatan TKI;
  - b. Surat permintaan TKI (job order/demand letter) atas nama PJTKI yang bersangkutan;
  - c. Standart perjanjian kerja induk atau standart perjanjian kerja perseorangan; dan
  - d. Surat izin pendirian kantor cabang bagi PJTKI yang mempunyai kantor cabang.
3. Direktur Jenderal setelah melakukan penilaian terhadap permohonan PJTKI dapat menerbitkan atau menolak permohonan SIP dan disampaikan kepada PJTKI yang bersangkutan dengan tembusan kepada BP2TKI daerah rekrut.
4. Direktur Jenderal menetapkan jumlah calon TKI yang dapat direkrut dan batas waktu berlakunya SIP.
5. Berdasarkan SIP sebagaimana dimaksud dalam ayat 3 BP2TKI menerbitkan rekomendasi rekrut kepada PJTKI dan atau Kantor Cabang yang bersangkutan dengan tembusan kepada instansi propinsi dan instansi Kabupaten/Kota.
6. Atas dasar rekomendasi rekrut BP2TKI, PJTKI dan atau Kantor Cabang bersama-sama Instansi Kabupaten/Kota melakukan rekrut yang meliputi pendaftaran dan seleksi calon TKI.
7. PJTKI wajib melaporkan hasil rekrut tersebut kepada BP2TKI, dengan tembusan kepada instansi Propinsi dan Direktur Jenderal.

e. Pasal 39

1. Setiap calon TKI yang mendaftarkan harus lebih mengikuti penyuluhan mengenai :
  - a. Lowongan pekerjaan yang tersedia beserta uraian tugas;
  - b. Syarat-syarat kerja yang memuat antara lain gaji, jaminan sosial, waktu kerja;
  - c. Kondisi, lokasi dan lingkungan kerja;
  - d. Peraturan perundang-undangan, sosial budaya, situasi dan kondisi negara tujuan;
  - e. Hak dan kewajiban TKI;

- f. Prosedur dan kelengkapan dokumen penempatan TKI;
  - g. Biaya-biaya yang dibebankan kepada calon TKI; dan mekanisme pembayaran; dan
  - h. Persyaratan calon TKI.
2. Bagi calon TKI yang ada akan mengikuti penyuluhan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 harus memenuhi syarat:
- a. Berusia minimal 18 (delapan belas) tahun, kecuali peraturan negara tujuan menentukan usia minimal lebih dari 18 (delapan belas);
  - b. Memiliki Kartu Tanda Penduduk;
  - c. Sehat mental dan fisik yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter;
  - d. Berpendidikan sekurang-kurangnya tamat SLTP atau sederajat
  - e. Memiliki keterampilan yang dibuktikan dengan sertifikat keterampilan yang dikeluarkan oleh lembaga pelatihan yang diakreditasi oleh instansi yang berwenang;
  - f. Memiliki surat izin dari orang tua wali, suami atau istri;
  - g. Persyaratan lain sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara tujuan penempatan.
3. Penyuluhan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 dilakukan oleh instansi Kabupaten/Kota PJTKI dan instansi terkait

f. Pasal 40

Dalam hal negara tujuan mensyaratkan adanya tes kesehatan tambahan bagi calon TKI maka PJTKI berkewajiban mengurus pelaksanaan tes tersebut.

g. Pasal 41

- 1. PJTKI berkewajiban menempatkan TKI yang berkualitas dari segi mental, fisik, keterampilan teknis dan kemampuan berkomunikasi dalam bahasa asing yang diperlukan.
- 2. Setiap PJTKI wajib melatih calon TKI yang belum memenuhi standar kualitas TKI sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, di Balai Latihan Kerja (BLK) yang telah diakreditasi oleh Instansi Pemerintah yang berwenang di bidang pelatihan kerja.
- 3. Untuk menyelenggarakan pelatihan calon TKI, PJTKI dapat memiliki BLK atau bekerjasama dengan Lembaga Pelatihan yang telah diakreditasi oleh instansi pemerintah yang berwenang di bidang pelatihan kerja.

4. Kerjasama pelatihan sebagaimana dimaksud dalam ayat 3 wajib dipenuhi selambat-lambatnya 1(satu) bulan terhitung sejak tanggal berlakunya Keputusan Menteri ini.
5. Kerjasama PJTKI dengan BLKI/lembaga pelatihan sebagaimana dimaksud dalam ayat 3 harus dituangkan dalam akta perjanjian kerjasama yang dibuat dihadapan notaris.
6. PJTKI yang telah membuat perjanjian kerjasama dengan BLKI/Lembaga Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam ayat 4 wajib melaporkan kepada Dirktur Jenderal dengan melampirkan akta perjanjian kerjasama yang bersangkutan.
7. PJTKI yang menempatkan TKI dalam Kendali Alokasi TKI, setelah 5 (lima) tahun sejak berlakunya keputusan Menteri ini wajib memiliki BLK yang telah diakreditasi oleh instansi pemerintah yang berwenang di bidang pelatihan kerja, baik secara sendiri-sendiri maupun dimiliki bersama/kolektif oleh paling banyak 5 (lima) PJTKI.
8. Dalam hal PJTKI belum memiliki BLK sebagaimana dimaksud dalam ayat 7, PJTKI dilarang menempatkan TKI dalam Kendali Alokasi TKI.

h. Pasal 42

1. Calon TKI yang akan ditempatkan wajib mengikuti pelatihan pada BLK/Lembaga Pelatihan sebagaimana dimaksud dalam pasal 41 ayat 2 dan lulus uji keterampilan untuk memperoleh sertifikat kompetensi.
2. Uji keterampilan sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 di selenggarakan oleh Lembaga Uji Kompetensi independen.
3. Lembaga Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
4. Sebelum adanya Lembaga Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat 3 uji keterampilan dilakukan oleh lembaga pelatihan yang telah diakreditasi oleh instansi Pemerintah yang berwenang dibidang pelatihan kerja.
5. Lembaga Uji Kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat 3 dibentuk selambat-lambatnya 6 (enam) bulan sejak berlakunya Keputusan Menteri ini.
6. Ketentuan mengenai pelaksanaan uji keterampilan dan sertifikat kompetensi khusus bagi TKI dalam Kendali Alokasi TKI diatur lebih lanjut oleh Direktur Jenderal.

i. Pasal 43

1. PJTKI dan atau Kantor Cabang bersama instansi Kabupaten/Kota melaksanakan seleksi administrasi dan keterampilan terhadap Calon TKI yang telah mendaftar.
2. PJTKI bersama calon TKI yang telah lulus seleksi sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 wajib menandatangani perjanjian penempatan TKI dan diketahui oleh pejabat dari instansi Kabupaten/Kota daerah rekrut.
3. PJTKI dan atau kantor cabang membuat Daftar Nominasi bagi calon TKI yang telah lulus seleksi sebagaimana dimaksud dalam ayat 2.
4. Instansi Kabupaten/Kota yang mengeluarkan rekomendasi pembuatan paspor sebagaimana dimaksud dalam ayat 2 harus menyampaikan tembusan kepada BP2TKI diwilayahnya<sup>19</sup>.

### **3.2. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menurut**

#### **Undang-Undang No.39 Tahun 2004**

Dalam UU No.39 Tahun 2004 penempatan TKI/TKW ke luar negeri diatur langsung oleh pemerintah. Hal tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 27, 29 dan 30 UU No.39 Tahun 2004 yang pada pokoknya sebagai berikut :

1. Penempatan TKI di luar negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan pemerintah RI atau ke negara tujuan yang mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing.

---

<sup>19</sup> Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi R.I. Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri, 2002, hal.21-26.

2. Penempatan CTKI/TKI di luar negeri diarahkan pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat dan minat dan kemampuan.
3. Penempatan CTKI dilaksanakan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia, perlindungan hak, pemerataan kesempatan kerja dengan mengutamakan kepentingan nasional.
4. Dilarang menempatkan CTKI/TKI pada jabatan dan tempat pekerjaan yang bertentangan dengan unsur-unsur kemanusiaan dan norma kesusilaan.

Dari beberapa ketentuan diatas akan jelas berdasarkan Undang-undang pemerintah mempunyai wewenang untuk mengatur penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri secara mutlak. Hal tersebut dapat dilihat misalnya dari ketentuan yang menyatakan bahwa penempatan TKI di luar negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahnya terikat perjanjian tertulis dengan pemerintah RI atau ke negara yang mempunyai undang-undang yang melindungi tenaga kerja asing. Demikian pula persyaratan CTKI/TKI yang bekerja di luar negeri pada jabatan yang tepat dan sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat dan minat serta kemampuan mengharuskan pemerintah untuk melakukan seleksi terhadap TKI yang akan bekerja di luar negeri melalui lembaga apapun. Lebih lanjut mengenai wewenang pemerintah di dalam melakukan



pengawasan penempatan CTKI/TKI keluar negeri diatur dalam Pasal 31 UU No.39 tahun 2004 seperti di bawah ini.

1. Pengurus SIP
2. Perekrutan dan seleksi
3. Pendidikan dan pelatihan
4. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi
5. Pengurusan dokumen
  - a. Setiap PPTKI swasta untuk melakukan perekrutan wajib memiliki SIP
  - b. Untuk memperoleh SIP PPTKI swasta harus memenuhi :
    - Perjanjian penempatan;
    - Surat permintaan TKI dari pengguna;
    - Rancangan perjanjian penempatan; dan rancangan perjanjian kerja yang semuanya harus memperoleh persetujuan dari perwakilan RI di negara tujuan.
  - c. PPTKI swasta dilarang mengalihkan atau memindahkan SIP kepada pihak lain untuk melakukan recruit (CTKI (Pasal 31).

Menurut ketentuan diatas sebelum penempatan TKI/TKWI oleh perusahaan penempatan tenaga kerja Indonesia swasta harus memiliki Surat Ijin Penempatan (SIP). Surat Ijin penempatan dimaksudkan agar pihak perusahaan jasa penempatan tenaga kerja dapat memenuhi kewajiban untuk melindungi TKI/TKW yang akan bekerja di luar negeri. Bentuk

perlindungan TKI/TKW dimulai dari pra penempatan yang berupa perekrutan dan seleksi, pendidikan dan pelatihan, pemeriksaan kesehatan dan psikologi serta pengurusan dokumen yang diperlukan oleh TKI/TKW. Mengenai perekrutan dan seleksi diatur lebih lanjut dalam pasal 34, 35, 36, 37 dan 38 antara lain sebagai berikut :

- a. Pemberian informasi kepada CTKI yang harus disampaikan secara lengkap dan benar meliputi :
  - Tata cara perekrutan
  - Dokumen yang diperlukan
  - Hak dan kewajiban CTKI/TKI
  - Situasi, kondisi dan risiko di negara tujuan
  - Tata cara perlindungan bagi TKI
- b. Perekrutan dilakukan dengan memanfaatkan pencari kerja yang terdaftar pada instansi pemerintah Kab/Kota yang membidangi ketenagakerjaan.
- c. Persyaratan umum
  - Sehat jasmani dan rohani
  - Tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan;
  - Berpendidikan sekurang-kurangnya Lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau sederajat

- Menandatangani perjanjian penempatan antara PPTKS dengan CTKI, yang diketahui oleh instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.

Pelaksanaan penempatan tenaga kerja dilakukan dengan persyaratan yang ketat baik yang menyangkut badan pelaksana, persyaratan dan tahap penyelenggaraanya, hal ini dimaksudkan agar penempatan tenaga kerja harus berjalan secara baik. Bagi pengerahan tenaga kerja ke luar negeri, harus dilakukan secara seleksi dan tidak menyulitkan tenaga kerja. Untuk menghindari kecenderungan tenaga kerja Indonesia mencari kerja ke luar negeri secara ilegal, yang sangat merugikan pencari kerja itu sendiri maupun nama baik negara. Karena itu dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja No.204/Men/1999 tentang Penempatan Tenaga Kerja ke luar negeri diatur mengenai pelaksana penempatan tenaga kerja yakni :

### **Lembaga Penempatan Tenaga Kerja**

Penempatan Tenaga Kerja dilakukan oleh lembaga-lembaga yang terdiri dari :

1. Lembaga dan instansi pemerintah dalam rangka kerja sama antar lembaga pemerintah atau swasta dapat melaksanakan penempatan tenaga kerja baik didalam maupun di luar negeri

yang telah mendapat persetujuan tertulis dari Dirjen Pembinaan penempatan Tenaga Kerja atas nama Menteri.

2. Badan Hukum untuk kepentingan sendiri setelah mendapatkan persetujuan Dirjen Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja atas nama Menteri.
3. Bursa Kerja Khusus (BKK) dan bekerja sama dengan PJTKI.
4. Badan usaha swasta yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan setelah mendapat Surat Ijin Usaha penempatan PJTKI dari Dirjen Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja atas nama Menteri.
5. Badan usaha tertentu yang ditunjuk menteri

Badan Usaha Swasta yang berusaha di bidang penempatan tenaga kerja diwajibkan memiliki SIUP-PJTKI yang diterbitkan oleh Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja atas nama Menteri. PJTKI dapat melakukan kegiatan penempatan tenaga kerja untuk suatu paket pekerjaan penyediaan dan pengelola tenaga kerja dengan terlebih dahulu mendapatkan persetujuan tertulis.

Penempatan TKI ke luar negeri dilaksanakan melalui proses penyediaan, penyiapan kualitas, pemberian perlindungan dan pelayanan dari luar negeri sampai dengan kepulangan ke daerah asal TKI. Penempatan TKI keluar negeri dapat dilaksanakan keseluruhan negara kecuali Menteri Tenaga Kerja

menentukan lain karena mengingat negaradan atau kondisi pasar tenaga kerja di luar negeri.

Penyediaan tenaga kerja dilakukan melalui kegiatan penyuluhan, pengumuman, pendaftaran dan seleksi administrasi berdasarkan permintaan nyata dari mitra usaha dan atau pengguna jasa kegiatan-kegiatan menyangkut penyediaan tenaga kerja dilaksanakan oleh PJTKI dengan menerapkan sistem antar kerja melalui Kantor Departemen Tenaga Kerja di daerah asal TKI. Uraian diatas merupakan gambaran penempatan tenaga kerja secara legal<sup>20</sup> yaitu yang dilakukan melalui jalur-jalur resmi yang telah ditentukan oleh undang-undang dan dilengkapi dengan dokumen-dokumen yang diperlukan tenaga kerja legal<sup>21</sup> adalah mereka yang bekerja ke luar negeri melalui prosedur AKAN, termasuk didalamnya sesuai kontrak dan hukum yang berlaku bekerja. Disamping penempatan tenaga kerja secara legal dikenal pula penempatan tenaga kerja secara ilegal, yang lebih dikenal TKI ilegal.

Fenomena TKI ilegal menjadi penting untuk ditinjau karena banyak menimbulkan masalah, tetapi sulit untuk dicegah. Penempatan tenaga kerja secara ilegal<sup>22</sup> adalah

---

<sup>20</sup> M. Arif Naution, *Globalisasi 2 Migrasi Antar Negara*, Alimni, Bandung, 1999, hal. 2.

<sup>21</sup> Rusdi Tagarora dan Encop Sofia, *Perdagangan Buruh Migran Indonesia, Yayasan Koslata bekeja sama dengan INPI Pact*, Jilid, 1999, hal. 8.

<sup>22</sup> M. Arif Nasution, Op. Cit, hal 5.

penempatan tenaga kerja melalui jalur yang telah ditetapkan oleh pemerintah yaitu tanpa dokumen apapun.

Tenaga kerja Indonesia ilegal ini setidaknya ada lima<sup>23</sup> yaitu :

- a. Pekerja-pekerja yang pergi dari negara asal tanpa dilengkapi dokumen negara dan kerja.
- b. Pekerja yang pergi dari negara asal membawa dokumen negara tetapi tidak dilengkapi dokumen kerja.
- c. Pekerja yang memiliki dokumen negara dan kerja tetapi telah keluar dari majikan yang ditunjuk agen dan bekerja pada majikan atau perusahaan lain atau mereka yang tidak memiliki kontrak kerja.
- d. Pekerja yang masa berlakunya kedua dokumen telah habis tetapi bekerja di negara tujuan (luar negeri).
- e. Pekerja yang memiliki dokumen kontrak kerja dan dokumen negara tetapi bukan untuk kerja.

Pekerja ini biasanya melalui agen penyalur, para calo atau yang dikenal sebagai tekong.

Tekong dalam operasionalnya dibedakan menjadi<sup>24</sup> : yaitu tekong pengepul merupakan orang yang biasanya bergerak didesa-desa, pengumpul merupakan orang-orang yang mau bekerja di luar

---

<sup>23</sup> Rusdi Tagaroa dan Encop Sofia, op.Cit., hal.101.

<sup>24</sup> Ibid, hal. 104.

negeri, biasanya mereka mendapat imbalan dari tekong pembawa dan membebani biaya yang lebih tinggi dari yang ditentukan oleh tekong pembawa. Tekong pembawa adalah tekong yang membawa calon pekerja secara berombongan ke daerah perbatasan yang kemudian mereka menyerahkan atau bekerjasama dengan tekong pengirim yang beroperasi di daerah perbatasan dan siap mengirim calon-calon pekerja ke negara tujuan dengan perahu atau kapal perahu bernomor yang tidak layak (untuk menekan biaya atau memperbanyak untung, dan mempermudah penyelundupan) dan menyerahkan kepada tekong penerima yang berkedudukan di negara tujuan. Tekong inilah yang kemudian menjualnya kepada majikan.

Pelaksanaan penempatan TKI di luar negeri :

1. Pemerintah;
2. Pelaksanaan penempatan TKI Swasta;
3. Perusahaan; (Pasal 10)

Pemerintah

1. Hanya dapat dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara :
  - Pemerintah dengan pemerintah pengguna TKI
  - Pemerintah dengan pengguna berbadan hukum di negara tujuan (Pasal 11).

## 2. Pelaksanaan Penempatan TKI Swasta

Penempatan TKI di luar negeri dapat dilaksanakan oleh PPTKIS dengan mempunyai ijin tertulis dari Menteri Tenaga Kerja yang berupa SIPPTKI (Pasal 12).

Persyaratan untuk memperoleh SIPPTKI : (Pasal 13)

- Berbentuk badan hukum perseroan (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- Memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan; sekurang-kurangnya sebesar Rp.3.000.000.000,- (tiga milyar rupiah);
- Menyetor uang kepada bank sebagaimana jaminan dalam bentuk deposito sebesar Rp. 500.000,- (lima ratus ribu rupiah) pada bank pemerintah;
- Memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan untuk kurun waktu 3 (tiga) tahun berjalan;
- Memiliki unit pelatihan kerja; dan
- Memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan TKI (Pasal 13).

Jangka waktu SIPPTKI 5 (lima) tahun dapat diperpanjang setiap 5 (lima) tahun sekali apabila memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Telah melaksanakan kewajiban 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 akuntan publik; dan
- e. Tidak dalam kondisi diskors (Pasal 14).

SIPPTKI dapat dicabut apabila :

- a. Tidak lagi memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 13; atau
- b. Tidak melaksanakan kewajiban dan tanggung jawab penempatan perlindungan TKI di luar negeri yang diatur dalam Undang-undang ini. (Pasal 18).

Lain-lain :

- PPTKI Swasta wajib mempunyai perwakilan di negara TKI ditempatkan (Pasal 20).
- PPTKI swasta dapat membentuk cabang di luar wilayah Domisili kantor pusatnya (Pasal 21)
- Kegiatan kantor cabang sepenuhnya menjadi tanggungjawab kantor pusatnya; (Pasal 23)
- Kewenangan yang dapat diberikan kepada kantor cabang hanya :

- a. melakukan penyuluhan dan pendataan calon TKI;
- b. melakukan pendaftaran dan seleksi TKI;
- c. menyelesaikan kasus calon TKI/TKW pada pra atau purna penempatan; dan
- d. menandatangani perjanjian penempatan dengan calon TKI atas nama pelaksana penempatan TKI swasta (Pasal 22).

Perusahaan yang telah mendapatkan izin tertulis dari Menteri dapat menempatkan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaannya sendiri, dengan persyaratan :

- Perusahaan yang bersangkutan harus berbadan hukum yang dibentuk berdasarkan hukum Indonesia;
- TKI yang ditempatkan merupakan pekerja perusahaan itu sendiri;
- Perusahaan memiliki bukti hubungan kepemilikan atau perjanjian pekerja yang diketahui oleh perwakilan Republik Indonesia;
- TKI telah memiliki perjanjian kerja;
- TKI telah diikutsertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja dan/atau ditempatkan wajib memiliki KTKLN. (Pasal 26)

Perlunya campur tangan pemerintah didalam penempatan TKI/TKW bekerja dua arah banyak dilatarbelakangi oleh beberapa peristiwa yang dialami oleh TKI/TKW selama bekerja

di luar negeri. Dalam prakteknya mekanisme lowongan pekerjaan yang ada diluar negeri dilakukan oleh pihak swasta, baik pengusaha jasa tenaga kerja yang berada di luar negeri maupun pengusaha jasa tenaga kerja yang didalam negeri. Dari komunikasi kedua belah pihak maka timbul kebutuhan dan lowongan pekerjaan di luar negeri. Selama ini peranan pihak pemerintah hanya bersifat administratif seperti pengurusan paspor, exit dan permit serta dokumen lain yang diperlukan bagi seorang yang bekerja di luar negeri. Oleh karena itu besar kemungkinan terjadinya pemberangkatan dan penempatan TKI/TKW ke luar negeri tanpa diketahui oleh pemerintah, yang sering disebut dengan TKI/TKW ilegal. Disebut sebagai TKI/TKW ilegal karena dokumen sebagai persyaratan sering tidak sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Misalnya untuk visa atau paspor yang diperlukan bagi TKI/TKW bekerja hanya berupa paspor atau visa wisata. Hal tersebut dilakukan banyak pihak karena didukung lebih murah dari dokumen yang seharusnya diperlukan bagi TKI/TKW/ yang bekerja di luar negeri.

Untuk mengetahui hubungan hukum antara TKI dengan pengguna jasa TKI di luar negeri maka perlu dirunut prosedur penempatan TKI di luar negeri dilakukan, kalau bisa bagaimana

penyelesaian hukum yang dapat dilakukan bilamana terjadi sengketa antara TKI dengan pengguna jasa di luar negeri.

Untuk mengetahui hubungan hukum antara TKI dengan pengguna jasa TKI di luar negeri, maka perlu dirunut prosedur penempatan TKI yang bekerja di luar negeri. Prosedur di mulai dari perekrutan calon TKI, lembaga-lembaga atau instansi mana saja yang terlibat dan harus bertanggungjawab terhadap TKI. Kemudian mutu SDM TKI, apakah dapat memahami dan mengerti serta mampu membuat perjanjian dengan pihak lain. Hal tersebut sesuai dengan pasal 1320 KUHPerdara mengenai sahnya suatu perjanjian. Meskipun perjanjian berdasarkan konsensus atau kesepakatan, namun undang-undang mensyaratkan adanya kemampuan untuk membuat undang-undang. Mengingat masih rendahnya mutu SDM TKI maka didalam membuat perjanjian kerja sebagaimana disyaratkan oleh Undang-undang No.13 Tahun 2003 yaitu perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak maka pemerintah dalam hal ini Depnakertrans menetapkan instansi dan lembaga yang terlibat dalam kerjasama pemberian bantuan hukum bagi TKI adalah sebagai berikut :

1. Instansi Pemerintah

- a. Departemen tenaga kerja dan transmigrasi

- b. Departemen Luar Negeri
  - c. Departemen hukum dan HAM
  - d. Departemen Sosial
  - e. Perwakilan RI
  - f. Pemerintah Provinsi
  - g. Pemerintah Kabupaten / Kota
  - h. Kepolisian RI
  - i. Kejaksaan Agung
2. Lembaga/ Badan usaha Swasta Lembaga Kemasyarakatan
- a. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI)
  - b. Mitra Usaha PJTKI
  - c. Perusahaan asuransi TKI
  - d. Lembaga Bantuan hukum
  - e. Lembaga swadaya masyarakat
  - f. Pengacara

## **B. SERTIFIKASI KOMPETENSI TKI DALAM KENDALI ALOKASI TKI**

### **1. Sertifikasi Kompetensi Nasional**

#### **1.1. Pengertian Sertifikat**

Sertifikat adalah surat keterangan tanda pengakuan yang diberikan pada seseorang yang telah memiliki persyaratan

kemampuan dan atau keterampilan sesuai standar yang sudah ditetapkan.

Sertifikat latihan dikeluarkan dalam hal ini Kepmenaker No.1421/MEN/1987 dikeluarkan oleh penyelenggara pelatih dan diberikan kepada peserta yang dinyatakan lulus mengikuti pelatihan.

Sertifikat keterampilan/kompetensi mengacu kepada standar jabatan/kualifikasi jabatan tertentu yang merupakan gabungan unit kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan berjenjang dan non berjenjang yang dikeluarkan oleh BNSP Independen.

Lisensi tenaga kerja nasional merupakan surat ijin yang diberikan kepada tenaga kerja yang telah menguasai kemampuan keterampilan/kompetensi melalui uji lisensi sesuai dengan standar kualifikasi keterampilan kompetensi khususnya untuk jenis jabatan yang beresiko tinggikan berbahaya baik terhadap tenaga kerja maupun lingkungannya.

Pengertian sertifikasi adalah pemberian sertifikat melalui suatu pengujian yang didasarkan pada standar jabatan dan atau persyaratan pekerjaan yang berlaku secara nasional/standar kompetensi.

Sertifikasi merupakan salah satu persyaratan dalam memperoleh pekerjaan dan mempunyai pola :

1. Sertifikasi melalui proses pendidikan
  - Melalui proses pendidikan pada lembaga pendidikan formal yang seluruh komponen pendidikan dilakukan penilaian (akreditasi)
2. Sertifikasi melalui pelatihan
  - Melalui proses pelatihan pada lembaga pelatihan yang seluruh komponen pendidikan dilakukan penilaian (akreditasi)
3. Sertifikasi melalui uji kompetensi
  - Melalui uji keterampilan /kompetensi pada tempat uji keterampilan / kompetensi.
  - Boleh diikuti oleh peserta program pendidikan, pelatihan maupun jalur pengalaman kerja sesuai kompetensinya.

Badan-badan yang berwenang antara lain :

- Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)
- Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)
- Panitia Uji
- Tempat Uji Kompetensi (TUK)

### **1.2. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI)**

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKN) yang merupakan rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang

ditetapkan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku yang mana penyusunan, pembaruan dan penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.

Tata cara penetapan SKKNI ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Kepmenakertrans No. Rep.227/MEN/2003. SKKNI wajib menjadi acuan dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan profesi serta sertifikasi profesi.

Manfaat SKKNI adalah :

1. Penyusunan organisasi
2. Uraian kerja
3. Penggajian
4. Strategi dan materi pelatihan
5. Program pengembangan SDM
6. Penghargaan

Berdasarkan hasil penelitian SKKNI PLRT sudah ada dan ditetapkan melalui suatu keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi yaitu Kep.43 / MEN/II/2005 mengenai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) sektor jasa tata laksana rumah tangga.

Bahwa untuk menjamin kesetaraan kompetensi ditetapkan kerangka kualifikasi nasional yang meliputi aspek penjenjangan

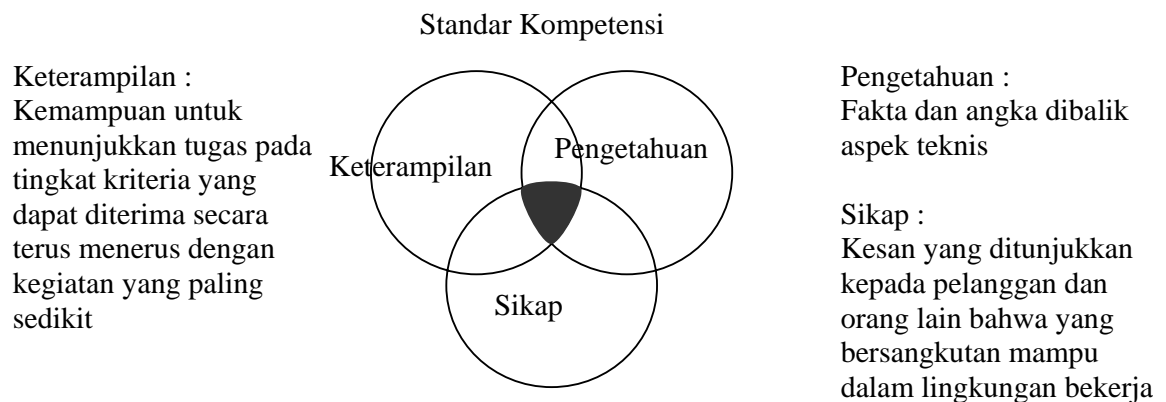


profesi, penyetaraan pendidikan dan pelatihan profesi serta pengalaman kerja. Kerangka kualifikasi nasional menjadi acuan dalam standarisasi dan sertifikasi kompetensi.

Kompetensi adalah kemampuan melakukan pekerjaan tertentu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Standar kompetensi dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1



Tempat uji kompetensi adalah tempat penyelenggaraan uji kompetensi yang memenuhi syarat : memiliki fasilitas uji (Standar Kompetensi, materi uji kompetensi) penguji (asesor) dan tenaga administrasi.

Tempat Uji Kompetensi (TUK) berfungsi secara struktural adalah sebagai lembaga yang memiliki kewenangan/legalitas untuk mewakili LSP dalam hal kegiatan penilaian atau uji kompetensi. Serta mempunyai tanggung jawab untuk secara konsisten memelihara dan meningkatkan kualitas sistem penyelenggaraan penilaian/uji kompetensi serta kualitas hasil penilaian.

TUK dalam hal ini berfungsi sebagai penyelenggara penilaian atau uji kompetensi pada bidang tertentu untuk personil yang ingin mendapatkan pengakuan serta sertifikasi terhadap standar-standar kompetensi nasional.

TUK dikelompokkan berdasarkan kemampuannya untuk melaksanakan banyaknya standar kompetensi yang dapat dinilai/diuji di tempatnya masing-masing.

### **1.3.Lembaga Sertifikasi Profesi**

Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) adalah Lembaga pelaksana kegiatan sertifikasi profesi yang memperoleh lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Lisensi diberikan melalui proses akreditasi oleh BNSP yang menyatakan bahwa LSP bersangkutan telah memenuhi syarat untuk melakukan kegiatan sertifikasi profesi.

Sebagai organisasi tingkat nasional yang berkedudukan di wilayah Republik Indonesia, LSP dapat membuka cabang yang berkedudukan di kota lain, fungsinya adalah :

1. Sebagai sertifikator yang menyelenggarakan sertifikat kompetensi.

Tugas sebagai berikut:

- Membuat materi uji kompetensi.
- Menyediakan tenaga penguji (asesor)

- Melakukan asesmen
  - Menyusun kualifikasi dengan mengacu kepada KKNI.
  - Menjaga kinerja asesor dan TUK
2. Developer yang memelihara sekaligus mengembangkan standar kompetensi

Tugas sebagai berikut:

- Mengidentifikasi kebutuhan kompetensi industri;
- Mengembangkan standar kompetensi;
- Mengkaji ulang standar kompetensi.

#### WEWENANG

- Menetapkan biaya uji kompetensi
- Menerbitkan sertifikat kompetensi
- Mencabut/membatalkan sertifikat kompetensi
- Menetapkan dan memverifikasi Tempat Uji Kompetensi (TUK)
- Memberikan sanksi kepada asesor maupun TUK bila mereka melanggar aturan.
- Mengusulkan standar kompetensi baru.

LSP merupakan lembaga yang dibentuk berdasarkan PP Nomor 23 tahun 2004. Pendiannya disahkan oleh Notaris, sehingga LSP mempunyai kekuatan hukum untuk melakukan perbuatan hukum bersama pihak ketiga.

Organisasi LSP terdiri dari unsur pengarah maupun pelaksana. Unsur pengarah dipimpin oleh Ketua yang merangkap anggota dengan keanggotaan berasal dari asosiasi profesi dan/atau asosiasi industri. Sedangkan pada unsur pelaksana minimal terdiri dari Ketua dibantu bagian administrasi, standardisasi, sertifikasi dan manajemen mutu.

Pembentukan LSP dipersiapkan pembentukannya oleh suatu panitia kerja yang dibentuk oleh atau dengan dukungan asosiasi industri terkait. Susunan panitia kerja terdiri dari ketua bersama sekretaris, dibantu beberapa anggota. Personal panitia mencakup unsur industri, asosiasi profesi, instansi teknis terkait dan pakar.

Tugas panitia kerja adalah:

- Menyiapkan badan hukum
- Menyusun organisasi maupun personel
- Mencari dukungan industri maupun instansi terkait.

Tata cara mendapatkan lisensi BNSP adalah dengan LSP mengajukan permohonan untuk memperoleh lisensi dengan melampirkan :

- Dokumen organisasi sesuai dengan persyaratan.
- Dokumen perangkat kerja sesuai persyaratan.

Kemudian Panitia terhadap kelayakan LSP permohonan dilakukan dalam dua tahap, Tahap Pertama adalah dilakukan

audit kecukupan dengan melalui asesmen kesesuaian dokumen terhadap persyaratan dan pedoman BNSP disertai dukungan dari industri terkait. Tahap Kedua Asesmen kesesuaian dokumen dan sistem terhadap persyaratan maupun pedoman BNSP termasuk kesesuaiannya terhadap pelaksanaan.

#### Struktur minimal organisasi

1. Pengarah
2. Bagian Standardisasi
3. Bagian Sertifikasi
4. Bagian Manajemen Mutu
5. Bagian Administrasi

Sarana dan perangkat yang harus dimiliki antara lain :

1. Kantor tetap sekurang-kurangnya dalam waktu dua tahun, selain sarana kerja yang memadai.
2. Rencana kegiatan dengan mencerminkan pelayanan yang diberikan kepada industri sekaligus sebagai penghasilan untuk mendanai organisasi.
3. Perangkat kerja yang cukup:
  - Standar kompetensi dan materi uji kompetensi
  - Pedoman pelaksanaan sertifikasi termasuk tata cara penetapan TUK
  - Kualifikasi kompetensi
  - Sistem pengendalian pelaksanaan sertifikasi

LSP berlisensi wajib membuat laporan berkala setiap enam bulan kepada BNSP mengenai pelaksanaan sertifikasi maupun program LSP

Laporan meliputi jumlah peserta uji kompetensi, peserta yang lulus/kompeten maupun yang belum lulus/belum kompeten, juga kegiatan lainnya sesuai dengan program.

#### Sanksi

BNSP berwenang menjatuhkan sanksi kepada LSP belisensi jika gagal memenuhi ketentuan yang berlaku. Proses pengenaan sanksi dilakukan melalui peringatan tertulis pertama, kedua dan ketiga yang masing-masing diterbitkan dengan selang waktu sebulan dengan sanksi yang diberikan berupa:

- Penghentian sementara kegiatan LSP
- Pencabutan Lisensi

## **2. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi Bagi TKI Penatalaksana Rumah Tangga dalam Keputusan Dirjen PPTKLN No.485 tahun 2003**

Mekanisme Sertifikasi Tenaga Kerja dapat ditempuh melalui tiga jalur, yaitu sertifikasi melalui program pendidikan, sertifikasi melalui program pelatihan dan sertifikasi melalui program uji keterampilan.

### **2.1. Uji Kompetensi bagi TKI PLRT**

Calon tenaga kerja dapat mengakses dengan mengikuti program pendidikan profesi pada sekolah atau perguruan tinggi yang telah diakreditasi. Penyelenggara pendidikan melaporkan kelulusan kepada LSSTK atau instansi pembina yang berwenang, selanjutnya diterbitkan sertifikat keterampilan/kompetensi nasional. Sertifikat yang telah dicetak dan ditandatangani diserahkan ke lembaga pendidikan untuk disampaikan kepada yang bersangkutan.

Bagi calon tenaga kerja yang menempuh program pendidikan pada sekolah atau perguruan tinggi umum, untuk mendapatkan sertifikat keterampilan/kompetensi terlebih dahulu mengikuti program pelatihan dan uji keterampilan/kompetensi.

### **2.2. Lembaga Uji Kompetensi**

Calon tenaga kerja untuk mendapatkan sertifikat dapat mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja yang telah terakreditasi sebagai lembaga uji keterampilan/kompetensi (LUK). Pada akhir program LUK akan mendaftarkan peserta program ke LSSTK untuk mengadakan uji kompetensi. LSSTK akan mengirim MUK beserta penyelia dan Uji

Kompetensi dilaksanakan oleh LUK. Peserta yang lulus dilaporkan sertifikat yang telah dicetak dan tandatangani diserahkan ke LUK untuk disampaikan kepada yang bersangkutan.

Bagi calon tenaga kerja menempuh program pelatihan pada lembaga pelatihan yang belum terakreditasi, untuk mendapatkan sertifikat keterampilan/kompetensi terlebih dahulu harus mengikuti uji keterampilan/kompetensi.

### **2.3. Pengakuan Sertifikat Kompetensi bagi TKI PLRT**

Sertifikasi melalui uji kompetensi ini dilaksanakan oleh LSSTK, LUK atau PUKS, calon tenaga kerja yang ingin mendapatkan sertifikat dengan mendaftarkan diri melalui lembaga pelatihan kerja yang telah ditunjuk sebagai TUK atau LUK. Selanjutnya TUK mendaftarkan calon peserta uji ke PUKS. PUKS akan membentuk TIM UK dan sertifikasi untuk melaksanakan UK. TIM UK mengadakan UK di TUK dan hasilnya dilaporkan ke PUKS.

Jika LUK telah ada, setelah menerima pendaftaran peserta UK, LUK melaporkan ke LSSTK untuk dikirim MUK, selanjutnya setelah mendaftarkan MUK LUK



dapat menyelenggarakan UK, hasilnya dilaporkan ke LSSTK untuk diterbitkan sertifikat.

## **C. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Melalui Sertifikasi**

### **1. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia**

#### **1.1. Perlindungan pra penempatan**

Perlindungan TKI Pra Penempatan meliputi :

- a. Calon TKI betul-betul memahami informasi lowongan pekerjaan dan jabatan.

Informasi ini diperoleh dari Kandepnaker setempat yang menjelaskan kepada TKI mengenai :

- Adanya lowongan pekerjaan dan jabatan yang tersedia di luar negeri.
- Persyaratan administrasi calon TKI, termasuk pemilikan Pasport.
- Syarat-syarat kerja, meliputi upah, jaminan sosial, waktu kerja, kondisi kerja, lokasi tempat kerja dan lain-lain.
- Situasi dan kondisi negara tempat kerja.
- Hak dan kewajiban TKI

Setelah diadakan penyuluhan, pendaftaran, dan seleksi, PJTKI harus membuat daftar nominasi calon TKI yang dinyatakan lulus dan menyerahkan ke Kandepnaker setempat. Kemudian Kandepnaker setempat memberikan

Kartu Identitas Tenaga Kerja Indonesia (KITKI) kepada setiap calon TKI.

Dengan adanya penyuluhan ini diharapkan calon TKI yang akan bekerja ke luar negeri mendapatkan informasi dan penjelasan yang benar dan tepat, sehingga mereka terhindar dari penipuan dan mereka dapat mempersiapkan diri baik fisik maupun mental untuk bekerja di luar negeri.

- b. Calon TKI dijamin kepastian untuk bekerja di luar negeri ditinjau dari segi keterampilan dan kesiapan mental

Calon TKI yang akan dipekerjakan ke luar negeri harus memiliki keterampilan sesuai dengan permintaan penggunajasa dengan dibuktikan lulus tes atau uji keterampilan yang dilakukan oleh lembaga latihan kerja telah memperoleh akreditasi dari Depnaker dan telah mengikuti orientasi pra pemberangkatan dengan kurikulum dan silabus sebagai berikut :

- Pedoman Penghayatan dan Pengamalan Pancasila (P4)
- Pembinaan fisik, mental dan disiplin.
- Adat istiadat dan kondisi negara tujuan.
- Peraturan Perundang-undangan di negara tujuan.
- Tata cara perjalanan ke luar negeri dan kepulangan ke tanah air.

- Program pengiriman uang (*remittance*), tabungan dan kesejahteraan TKI.
- Penjelasan tentang kelengkapan dokumen yang harus dibawah oleh TKI.
- Hak dan kewajiban TKI termasuk di dalamnya sistem pembebanan biaya penempatan dan pembayaran kembali kredit bank sebagai pengiriman TKI.

Orientasi Pra Pemberangkatan ini bertujuan untuk memberikan pembekalan dan memantapkan motivasi, etos kerja, pengenalan situasi dan kondisi kerja di luar negeri bagi calon TKI.

- c. Calon TKI harus mengerti dan memahami isi perjanjian kerja yang ditandatangani pengguna jasa  
Sebelum menandatangani perjanjian kerja, calon TKI harus membaca dan memahami seluruh perjanjian kerja baik yang menyangkut hak maupun kewajibannya.
- d. Calon TKI menandatangani perjanjian kerja yang telah ditandatangani pengguna jasa, dibuat rangkap 2 (dua) ditandatangani oleh calon TKI dihadapan dan diketahui oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan di Kandepnaker atau Kanwil daerah asal TKI atau Balai AKAN setempat oleh pejabat yang ditunjuk dan diberi wewenang untuk itu.

Perjanjian kerja tersebut 1 (satu) rangkap untuk TKI dan 1 (satu) rangkap lagi untuk pengguna jasa yang dipergunakan sebagai pedoman melaksanakan hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Pada waktu penandatanganan perjanjian kerja inilah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan menjelaskan kepada calon TKI apa yang akan menjadi hak dan kewajibannya selama bekerja di luar negeri dan apa yang menjadi hak dan kewajiban dari pihak majikan sesuai dengan isi perjanjian kerja yang mereka tandatangani.

Disamping itu PJTKI berkewajiban untuk memberitahukan setiap pemberangkatan TKI ke luar negeri secara tepat waktu dan setibanya di negara tujuan harus dijemput oleh Pengguna Jasa atau Mitra Usaha atau perwakilan luar negeri di negara setempat.

- e. TKI wajib dipertanggungjawabkan oleh PJTKI ke dalam Program Jamsostek PT. ASTEK

Setiap TKI yang akan bekerja di luar negeri dan akan ditempatkan pada Pengguna Jasa perorangan wajib diikutsertakan oleh PJTKI dalam Program Jamsostek Umum, Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian membayar iuran sekaligus untuk selama masa perjanjian kerja.

Sedangkan untuk TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna jasa yang berstatus instansi, lembaga atau badan hukum, wajib diikutsertakan dalam program Jamsostek sejak perjanjian kerja ditandatangani TKI untuk jangka waktu perjalanan TKI ke dan dari negara tempat kerja dengan membayar iuran untuk masa 2 (dua) bulan. Bagi TKI yang telah dilindungi oleh Asuransi berdasarkan peraturan perundang-undangan negara setempat, program Jamsostek PT. ASTEK berlaku sejak perjanjian kerja ditandatangani sampai dengan program asuransi di negara setempat berlaku baginya dengan membayar iuran untuk masa 2 (dua) bulan.

- f. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) harus membuka rekening pada salah satu bank peserta program sebelum berangkat, untuk program pengiriman uang (*remittance*)

Setiap TKI yang bekerja di luar negeri harus mengikuti program tabungan, pengiriman uang dan program kesejahteraan TKI.

## **1.2. Perlindungan Masa Penempatan**

Selama TKI bekerja di luar negeri, mereka tetap mendapat perlindungan baik dari PJTKI yang mengirimnya, maupun dari perwakilan luar negeri, mitra usaha, dan KBRI negara setempat, perlindungan TKI selama penempatan meliputi kegiatan :

a. Penanganan masalah perselisihan antara TKI dengan pengguna jasa

Bila terjadi permasalahan antara TKI dan pengguna jasa dapat diselesaikan secara musyawarah untuk mufakat dengan mengacu kepada perjanjian kerja dan peraturan perundangan yang berlaku di negara setempat.

Disini mitra usaha dan perwakilan luar negeri harus berperan aktif dalam membantu menyelesaikan permasalahan yang timbul.

Bila dianggap perlu dapat meminta bantuan kepada KBRI di negara setempat, akan tetapi keterlibatan KBRI disini hanya bersifat pemberian bantuan saja tanpa mencampuri urusan instansi berwenang di negara setempat.

b. Penanganan masalah TKI akibat kecelakaan, sakit atau meninggal dunia

Bila TKI tertimpa kecelakaan sakit atau meninggal dunia di luar negeri, maka PJTKI bertanggung jawab sepenuhnya untuk:

- Mengurus perawatan atau pemakaman di dalam atau di luar negeri sesuai dengan ketentuan yang berlaku melalui Perwakilan Luar Negeri dan mitra usahanya.

- Mengurus harta peninggalan dan hak-hak TKI yang belum diterima untuk diserahkan pada ahli waris TKI yang bersangkutan.

Sedangkan pengguna jasa berkewajiban untuk melaporkan kepada mitra usaha. Perwakilan luar negeri, perwakilan RI di negara setempat dan PJTKI di Indonesia.

Selanjutnya perwakilan RI di negara setempat menghimpun data otentik dari instansi yang berwenang dan melaporkan secara tertulis tentang kecelakaan atau kematian TKI serta sebab-sebabnya kepada Menteri c.q. Dirjen Binawas melalui prosedur yang berlaku.

Kemudian PJTKI harus melaporkan secara tertulis kepada Direktorat Jasa TKLN, Direktorat PNK dan PT. ASTEK serta memberitahukan kepada ahli waris yang bersangkutan.

#### c. Perpanjangan Perjanjian Kerja

Bila TKI yang bekerja di luar negeri akan memperpanjang perjanjian kerja dan tidak pulang ke Indonesia, harus dilakukan melalui perwakilan Republik Indonesia, dengan dibantu oleh pengguna jasa atau perwakilan luar negeri atau mitra usaha dan wajib memperpanjang kepesertaan program jamsostek PT. ASTEK sesuai dengan perjanjian kerja.

Disamping itu TKI dan pengguna jasa harus membuat perjanjian kerja baru dengan memperhatikan pengalaman dan

prestasi kerja yang dikaitkan dengan peningkatan upah untuk jangka waktu 1 (satu) tahun di hadapan dan diketahui oleh perwakilan Republik Indonesia.

Pengguna Jasa membuat laporan tertulis kepada mitra usaha dan perwakilan luar negeri selanjutnya mitra usaha dan perwakilan luar negeri melaporkan secara tertulis kepada PJTIK di Indonesia.

d. Penanganan Proses TKI Cuti

Bila TKI yang bekerja di luar negeri akan menjalani cuti maka kepengurusannya dilakukan diperwakilan RI di negara setempat dibantu oleh mitra usaha atau perwakilan luar negeri atau pengguna jasa TKI.

Sedangkan bagi TKI yang menjalankan cuti dan pulang ke tanah air serta dibekali re-entry Visa, harus melaporkan kepada PJTKI pengirim atau PJTKI pengirim harus melaporkan kepada Kanwil atau Balai AKAN atau Kandepnaker setempat.

Setelah mereka selesai menjalani cuti dan pulang ke negara tempat bekerja, maka PJTKI pengirim harus bertanggungjawab untuk melaporkan kepada Kanwil atau Balai AKAN atau Kandepnaker setempat serta mengurus Surat Permohonan Bebas Fiskal Luar Negeri (BFLN).



### 1.3. Perlindungan dan Purna Penempatan

Perlindungan TKI Purna penempatan meliputi 3 (tiga) kegiatan :

a. Kepulangan TKI setelah melaksanakan perjanjian kerja

Apabila TKI yang bekerja di luar negeri dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan perjanjian kerja, maka dengan berakhirnya masa kontrak, pengguna jasa harus membiayai kepulangan TKI tersebut ke Indonesia.

b. Kepulangan TKI karena suatu kasus

Bila TKI pulang ke Indonesia disebabkan karena adanya suatu kasus, maka PJTKI pengirim harus melaporkan kepada Kanwil atau Balai AKAN atau Kandeptaker setempat dan menyelesaikan administrasi setelah TKI tiba di tanah air.

c. Kepulangan TKI karena alasan khusus

Apabila TKI yang bekerja di luar negeri pulang ke Indonesia karena suatu alasan khusus diluar perjanjian kerja maka harus mendapat persetujuan dari pengguna jasa, dan sepengetahuan perwakilan RI. Sedangkan biaya kepulangan TKI diatur atas dasar kesepakatan antara TKI dan pengguna jasa. Pengurusnya dibantu oleh pengguna jasa, mitra usaha dan atau perwakilan luar negeri.

PJTKI pengirim bertanggung jawab penuh untuk mengurus kedatangan dan kepulangan TKI beserta harta benda miliknya secara tertib dan aman sampai ke daerah asal TKI.

Pelaksanaan tanggung jawab tersebut dikoordinasikan dengan unit pelaksana teknis Departmen Tenaga Kerja yang bersangkutan baik di pusat maupun di daerah.

Sertifikasi kompetensi TKI/TKW yang akan bekerja di luar negeri merupakan bentuk perlindungan yang diberikan oleh pemerintah kepada TKI/TKW dalam kategori perlindungan TKI/TKW pra penempatan. Sebagaimana ketentuan dalam keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Kep. 104/A/MEN/2002 tentang penempatan TKI ke luar negeri, dimana dalam pasal 14 menetapkan sebagai berikut :

1. PJTKI berkewajiban menempatkan TKI yang berkualitas dari segi mental, fisik, keterampilan teknis dan kemampuan berkomunikasi dalam bahasa asing yang diperlukan.
2. Setiap PJTKI wajib melatih calon TKI yang belum memenuhi standar kualitas TKI sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1), di Balai Latihan Kerja (BLK) yang telah diakreditasi oleh instansi pemerintah yang berwenang di bidang pelatihan kerja.
3. Untuk menyelenggarakan pelatihan calon TKI, PJTKI dapat memiliki BLK atau bekerjasama dengan lembaga penelitian yang telah diakreditasi oleh instansi pemerintah yang berwenang di bidang pelatihan kerja.
4. Kerjasama pelatihan sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (3) wajib dipenuhi selambat-lambatnya 1 (sat) bulan terhitung sejak tanggal berlakunya keputusan Menteri ini.
5. Kerjasama PJTKI dengan BLK/Lembaga Pelatihan sebagaimana dimaksud ayat (3) harus dituangkan dalam akta perjanjian kerjasama yang dibuat dihadapan notaris.

6. PJTKI yang telah membuat perjanjian kerjasama dengan BLK/Lembaga Penelitian sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) wajib melaporkan kepada direktur jenderal dengan melampirkan akta perjanjian kerjasama yang bersangkutan.
7. PJTKI yang menempatkan TKI dalam kendali alokasi TKI, setelah 5 (lima) tahun sejak berlakunya keputusan Menteri ini wajib memiliki BLK yang telah diakreditasi oleh instansi pemerintah yang berwenang di bidang pelatihan kerja, baik secara sendiri-sendiri maupun dimiliki bersama/kolektif oleh paling banyak 5 (lima) PJTKI.
8. Dalam hal PJTKI belum memiliki BLK sebagaimana dimaksud dalam ayat (7) PJTKI dilarang menempatkan TKI dalam kendali alokasi TKI.

Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi

diatas dapat dikatakan merupakan embrio lahirnya UU.No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Secara formulatif pasal 14 Sertifikasi Keterampilan / Kompetensi. Menakertrans No. Kep.104.A/Men/2002 sudah menunjukkan objek dan hukum yang diaturnya. Menurut R.M. Girindro Pringgadigdo menjelaskan bahwa ada dua kata atau istilah, yakni kebijaksanaan (*policy/beleid*) dan kebijakan (*wisdom/wijsheid*), yang secara implisit memuat arti dan istilah diskresi (*discretion/freisermessen*), yang diartikan dengan kebebasan untuk memilih dan/atau memutuskan/menentukan menurut pendapat sendiri<sup>25</sup>. Dipandang dari formulasinya, hukum dan peraturan hukum harus jelas menunjukkan objek yang diatur dan menentukan sanksi apa yang diberikan objek yang diatur dan menentukan sanksi apa yang diberikan bagi yang

---

<sup>25</sup> R.M. Girindro Pringgodigdo, *Kebijaksanaan, Hierarki Perundang-undangan dan Kebijakan Dalam Konteks Pengembangan Hukum Administrasi Negara di Indonesia, Pidato Pengukuhan Guru Besar Tetap Ilmu Hukum pada FH-UI*, Pada tanggal 16 November 1994, hal 2-7.

melanggarnya. Subjek dari Keputusan Menakertrans No.104/A/MEN/2002 adalah PJTKI (Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia) dengan beban dan kewajiban yang harus dipertanggungjawabkan melaksanakan objek yang diaturnya. Dalam keputusan tersebut objek yang diatur adalah meningkatkan keterampilan teknis dan kemampuan berkomunikasi dengan bahasa asing yang sesuai dengan negara tujuan.

PJTKI berkewajiban memberikan pelatihan kepada TKI sebelum menempatkannya di luar negeri. Pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan TKI, karena berdasarkan pengalaman, perlakuan buruk yang diterima oleh TKI diluar negeri disebabkan oleh kurang terampil dan kemampuan TKI. Oleh karena itu dalam keputusan Menakertrans diatas, yang kemudian diatur dalam UU No.13 tahun 2003, hukum menyelenggarakan pelatihan TKI/TKW bagi PJTKI adalah wajib dan bagi TKI/TKW merupakan hal yang diperoleh berdasarkan undang-undang. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11 UU No. 13/2003). Sedang bagi PJTKI wajib menyelenggarakan pelatihan kerja bagi TKI dapat didasarkan pada bunyi pasal 12 UU No.13 tahun 2003. secara

lebih khusus penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri diatur dalam UU No.29 tahun 2004. Undang-undang ini terdiri dari 16 (enam belas) bab, 106 Pasal ditambah 1 (satu) pasal ketentuan penutup. Penempatan dan perlindungan CTKI dan TKI ialah memperdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi menjamin dan melindungi CTKI/TKI sejak didalam negeri, di negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia. Meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarnya.

Dalam UU No.39 tahun 2004 penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri lebih banyak dilatarbelakangi dari beberapa perlakuan buruh yang diterima oleh TKI selama bekerja di luar negeri oleh karena itu dalam UU No.39 tahun 2004. tugas, tanggung jawab pemerintah ditentukan oleh Undang-undang ini.

Tugas :

- Mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.
- Dapat melimpahkan sebagian wewenangnya dan atau tugas pembantuan pemerintah daerah. Diatur sesuai peraturan perundang-undangan (Pasal 5).

Tanggung jawab

- Pemerintah bertanggungjawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri (Pasal 6).

Kewajiban :

- Menjamin terpenuhinya hak-hak CTKI/TKI baik yang berangkat melalui pelaksanaan penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri.
- Mengawasi pelaksanaan penempatan CTKI
- Membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan CTKI di luar negeri.
- Melakukan upaya diplomatic untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan.
- Memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan dan masa purna penempatan (Pasal 7).

Sedangkan hak dan kewajiban tenaga kerja Indonesia di atur sebagai berikut :

Setiap CTKI/TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk :

- Bekerja di luar negeri
- Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri.

- Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri.
- Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinan serta kesempatan dan keyakinan yang dianutnya.
- Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan.
- Memperoleh hak, kesempatan dan peraturan yang sama diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan.
- Memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atau tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri.
- Memperoleh jaminan perlindungan kesempatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal.
- Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli (Pasal 8)

Setiap CTKI / TKI berkewajiban untuk :

- Mentaati peraturan perundangan-undangan baik di dalam negeri maupun di negara tujuan;
- Mentaati dan melaksanakan pekerjaannya seseuai dengan perjanjian kerja;

- Membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai peraturan perundang-undangan.
- Memberitahukan atau melaporkan kedatangan, keberadaan dan kepulangan TKI kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. (Pasal 9).

Dari beberapa pasal di atas maka di dalam upaya memberikan perlindungan maka tenaga kerja Indonesia ada keseimbangan antara hak dan kewajiban, baik yang bersubyek pemerintah maupun dengan objek tenaga kerja Indonesia. Supremasi hukum merupakan tekad seluruh bangsa, artinya pelaksanaan hukum sebagai landasan dasar tata kehidupan bangsa dan negara harus didukung oleh keinginan aparatur penegak hukum, praktisi hukum, kalangan akademis dan seluruh masyarakat. Sudargo Gautama menyatakan definisi tentang hukum yang memuaskan hingga sekarang belum bisa ditemukan. Walaupun demikian, orang dapat memakai terus istilah tersebut. Orang mengerti apa yang menjadi pokok makna dari istilah tadi. Hukum ini harus selalu mengangkat anasir “*behore*” , disamping sifat “perintah” yang diperlukan untuk dapat mengusir tata tertib dalam suatu masyarakat<sup>26</sup>.

Hukum sebagai pranata sosial mengerti apa yang harus dikerjakan dan apa yang tidak boleh dikerjakan. Perintah hukum

---

<sup>26</sup> Gautama Sudargo, *Pengertian Tentang Negara Hukum*, Alumni, Bangung, 1983, hal. 2



membawa konsekuensi berupa sanksi hukum bagi siapa saja yang melakukan pelanggaran. Pemahaman arti siapa saja bisa pada individu maupun instansi sebagai subjek hukum karena hukum tidak mengenal diskriminasi. Lebih lanjut Sudargo Gautama mengemukakan bahwa dalam suatu negara hukum, terdapat pembatasan kekuasaan negara dan terdapat pembatasan kekuasaan negara tidak maha kuasa. Negara tidak dapat bertindak sewenang-wenang. Tindakan-tindakan negara terhadap warganya dibatasi oleh hukum. Inilah apa yang oleh ahli-ahli hukum Inggris terkenal sebagai "*rule of law*". Kita melihat bahwa individu pun mempunyai hak terhadap negara. Inilah yang oleh Prof. Pual Scholten dinamakan anasir pertama dari suatu negara hukum. Dalam garis lebih luas dapat pula dikatakan, bahwa hal ini berarti, bahwa rakyat mempunyai hak terhadap penguasa, bahwa perseorangan mempunyai hak terhadap masyarakat. Jadi dapat kita katakan pula, bahwa ada suatu lapangan pribadi (*individu sfeer*) dari tiap orang yang tak dapat dicampuri oleh negara. Selanjutnya bahwa pelanggaran-pelanggaran atas hak-hak individual ini hanya dapat dilakukan; apabila diperbolehkan dan diperbolehkan dan berdasarkan peraturan-peraturan hukum. Inilah yang dinamakan pula azas legiliteit dari negara hukum. Tiap tindakan negara harus berdasarkan hukum. Peraturan-peraturan perundang-undangan yang telah diadakan lebih

dahulu, merupakan batas kekuasaan bertindak negara. Undang-undang Dasar yang memuat azas-azas hukum dan peraturan-peraturan hukum harus ditaati, juga oleh pemerintah atau badan-badannya sendiri<sup>27</sup>.

Secara teoritis negara hukum dapat dilaksanakan dengan mudah sesuai dengan ketentuan teori-teori negara hukum dimana setiap tindakan masyarakat termasuk pemerintah berlandaskan pada hukum. Secara teoritis pelaksanaan hukum dapat saja dilakukan dengan mengadaptasi hukum asing ke dalam hukum nasional. Tetapi dalam pelaksanaannya karakteristik suatu bangsa akan menentukan bagaimana hukum dijalankan sehari-hari. Struktur sosial selalu akan mempengaruhi pelaksanaan hukum suatu bangsa atau negara. Menurut Stajipto Rahardjo struktur sosial disini diartikan sebagai bentuk pengorganisasian suatu kehidupan sosial, yaitu bagaimana ia menentukan hubungan antara lembaga-lembaga didalam masyarakat, bagaimana ia menyusun peralasan sosialnya menyusun kaidah-kaidah dan sebagainya.

Masalah hubungan antara struktur sosial dan hukum di Indonesia cukup mempunyai nilai pentingnya untuk dibicarakan, antara lain untuk memenuhi kebutuhan yang cukup praktis, misalnya :

---

<sup>27</sup> Ibid, hal.3

1. dalam rangka pembuatan dan pelaksanaan hukum yang efektif.
2. untuk keperluan diagnostik, artinya menjelaskan tentang penyakit-penyakit dalam kehidupan hukum kita yang bersumber pada adanya ketidakcocokan antara struktur sosial dan hukum yang dipakai. Tentu saja melihat permasalahan yang dilemparkan disini rasanya adalah pada tempatnya apabila para ahli ilmu sosial di luar hukum ikut “turut tangan” untuk memberikan sumbangannya<sup>28</sup>.

Menurut Satjipto Rahardjo bentuk-bentuk yang dipakai sebagai saluran penyempurnaan itu akan diadakan dengan penerimaan sistem-sistem markantilisme, liberalisme serta proses industrialisasi dan urbanisasi. Hukum yang sekarang dikenal sebagai hukum modern dengan segala lembaga dan perangkat nilai-nilai adalah juga merupakan bagian dari proses penyempurnaan tersebut<sup>29</sup>.

Perkembangan hukum di Indonesia berbeda dengan perkembangan di negara barat. Hal tersebut disebabkan karena kultur masyarakat Indonesia berubah akibat adanya penjajahan yang panjang dari beberapa bangsa asing. Kultur dan budaya

---

<sup>28</sup> Satjipto Rahardjo, *Hukum, Masyarakat dan Pembangunan*, Alumni, Bandung, 1980, hal. 1-4

<sup>29</sup> Ibid, hal. 16.

bangsa penjajah benar-benar telah merusak sosial yang seperti terjadi di dunia barat bagi Indonesia adalah tidak mungkin.

Dalam perkembangan Indonesia menerima pemakaian sistem hukum modern pada kenyataannya menimbulkan berbagai macam kepincangan dalam pelaksanaannya. Sistem hukum dan kenegaraan modern yang antara lain bertumpuk pada perbedaan antara sektor struktur sosial tidak atau kurang meragukan pembedaan. Mengenai pengendoran dalam pelaksanaan serta ketaatan kepada hukum berkaitan dengan struktur sosial khususnya kaidah-kaidah dan susunan tata nilai sosial. Kuntjaraningrat, mencoba untuk menjelaskan kekendoran itu dari sudut rusaknya keterikatan orang pada tata nilai dan kaidah-kaidah di dalam masyarakat, sebagai buah dari proses dekolonisasi yang dialami oleh bangsa Indonesia. Proses ini menyebabkan, bahwa orang lalu bersedia untuk menjebol norma-norma yang berlaku, tetapi yang tidak kunjung digantikan oleh yang baru. Dengan demikian maka seolah-olah proses penjebolan itu bukan lagi merupakan alat tetapi sudah menjadi tujuan tersendiri. Uraian yang mengupas hubungan antara struktur sosial dengan hukumnya ini mencoba untuk melakukan suatu pendekatan yang tidak bersifat individual terhadap kekurangan-kekurangan dalam bekerjanya hukum itu. Kalau sekali lagi boleh dipinjam istilah diagnosa, maka diagnosa disini

tidak berpendapat, bahwa kekurangan-kekurangan itu bersumber pada watak jahat (“*inherent evil charactertraits*”) bangsa Indonesia sendiri, melainkan pada struktur sosialnya yang belum seluruhnya mampu dikembangkan sehingga dapat berfungsi sebagai basis yang sesuai untuk sistem hukum yang modern itu. Alternatif lain yang bisa diajukan disini adalah untuk menyusun suatu sistem hukum yang lain dengan menyampingkan persyaratan-persyaratan hukum modern, sekedar untuk dapat memperkaitkan sistem hukum yang dipakai dengan struktur sosial yang ada sekarang ini<sup>30</sup>.

Hukum sebagai pranata sosial pada Intinya adalah mengatur perilaku masyarakat sesuai dengan struktur yang ada dalam masyarakat tersebut. Hal tersebut sebagaimana dikemukakan oleh Soerjono Soekanto secara sosiologis, maka hukum berfungsi untuk membimbing manusia, khususnya mengenai perilaku yang nyata. Di dalam hal ini maka hukum dapat dipergunakan sebagai sarana pengendalian, maupun untuk merubah ataupun menciptakan yang baru. Hukum dapat dipergunakan sebagai sarana secara sosiologis, mengadakan identifikasi terhadap dampak hukum pada perilaku manusia. Misalnya, yang mungkin diteliti mengapa orang mempergunakan

---

<sup>30</sup> Ibid, hal. 17-18.

hukum atau apa sebabnya orang menyalahgunakan hukum atau bahkan tidak mengacuhkan hukum sama sekali.

Didalam bahasa Indonesia, dampak biasanya diartikan sebagai “benturan”. Oleh karena itu seringkali timbul masalah, apakah dampak dapat mempunyai segi positif<sup>31</sup>. Oleh karena itu dalam mengupayakan perlindungan hukum TKI/TKW yang bekerja di luar negeri tidak hanya tergantung pada formulasi undang-undang yang baik, tetapi lebih tergantung kepada bagaimana peraturan perundang-undangan di implementasikan. Sedang implementasi satu kebijakan hukum sangat dipengaruhi oleh kondisi masyarakat, terutama budaya hukum masyarakat yaitu bagaimana masyarakat memperlakukan hukum sebagai suatu pranata sosial. Upaya perlindungan TKI/TKW dalam aplikasinya akan dipengaruhi budaya hukum masyarakat, termasuk bagaimana aparat penegak hukum atau *stakeholder* melaksanakan perintah Undang-undang.

## **2. Sertifikasi Sebagai Upaya Perlindungan TKI**

Sertifikasi Kompetensi Nasional Indonesia yang diberikan setelah melalui Uji Kompetensi dengan Standar Kompetensi yang sudah ditetapkan sedemikian rupa dan pelaksanaannya diawali melalui Pelatihan kerja dengan kurikulum yang memadai diharapkan Tenaga Kerja Indonesia khususnya TKW Penata Laksana Rumah Tangga dapat memahami segala sesuatu yang

---

<sup>31</sup> Soerjono Soekanto, *Beberapa Aspek Sosio Yuridis Masyarakat*, Alumni, Bandung, 1983.

seharusnya dilakukan sebagai Penata Laksana Rumah Tangga dari Skill / ketrampilannya ,pemahaman budaya sampai dengan hubungan kerja antara TKW PLRT dengan Pengguna dan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta /PPTKIS.Sehingga hal tersebut dapat meminimalisir permasalahan permasalahan yang timbul dan TKW PLRT dapat terlindungi dari persoalan yang timbul berkaitan dengan Kualitas SDM TKW PLRT. Dengan demikian Sertifikasi Kompetensi dapat dijadikan solusi sebagai salah satu upaya perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia.

Penerbitan SKN dilakukan oleh PUKS atau LSSTK. Penerbitan sertifikat berdasarkan laporan dari tim UK yang ditugaskan oleh PUKS atau laporan hasil pelaksanaan uji kompetensi oleh LUK, selanjutnya PUKS/LSST menerbitkan Sertifikat kompetensi/keterampilan nasional. Penerbitan SKN dimulai sejak penyiapan blanko, penulis, pengesahan dan pengadministrasian. Penyimpan blanko SKN dilakukan oleh Depnakertrans c.q. Dit. Stanserkom atau LSSK. Penulisan blanko SKN menggunakan dua bahasa yaitu bahasa Indonesia dan bahasa Inggris, sertifikat oleh LSSTK dan atau Depnakertrans/Departemen terkait.

Pengadministrasian SKN harus dilakukan secara baik, tertib dan teratur, pengadaan SKN menjadi kewenangan penuh LSSTK atau Depnakertrans dan pencetaknya harus dijamin keamanannya untuk menghindari penyalahgunaan / pemalsuan.

Format sertifikat keterampilan/ kompetensi nasional terdiri atas tiga jenis :

a. Sertifikat kompetensi (*certificate of competence*)

Merupakan pengakuan/pengesahan yang diberikan kepada seseorang setelah lulus uji kompetensi pada masing-masing unit kompetensi, baik yang dilaksanakan oleh PUKS maupun lembaga diklat yang terakreditasi sebagai lembaga sertifikasi sesuai mekanisme uji kompetensi yang telah ditetapkan dengan format sebagaimana terlampir.

Setiap penerbitan sertifikat kompetensi harus dilampiri transkrip kompetensi (*transcript of competency*) yang berisi daftar pengetahuan dan ketrampilan.

b. Sertifikat keterampilan nasional (*National Skill Certificate*)

Adalah sertifikat/pengesahan yang diberikan kepada seseorang setelah lulus uji keterampilan nasional, baik yang dilaksanakan oleh PUKS maupun lembaga diklat yang terakreditasi sebagai lembaga sertifikasi. Keterampilan adalah kumpulan kompetensi yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas dalam jabatan tertentu meliputi aspek teknis, sosial maupun manajerial.

Format sertifikat keterampilan nasional sesuai keputusan Dirjen Binalattas No. : Kep. 58/BPP/1996 tanggal 04 Nopember 1996 tentang sertifikat keterampilan nasional (*Nasional Occupational Skill Certificate*) yang berisi daftar pengetahuan dan keterampilan.



c. Lisensi jabatan nasional (*National Occupational Licence*)

Merupakan surat ijin pengakuan/pengesahan yang diberikan kepada seseorang setelah lulus Uji Lisensi Nasional dengan tingkat kesulitan tinggi dan resiko bahaya tinggi terhadap pekerja maupun lingkungan pekerjaan dengan format sebagaimana terlampir.

Pengendalian pelaksanaan sertifikasi dimaksudkan untuk mengarahkan pelaksanaan sertifikasi agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Pengendalian pelaksanaan sertifikat terdiri dari :

1. Monitoring

Monitoring dilaksanakan terhadap seluruh proses kegiatan sertifikasi meliputi :

- a) Persiapan uji (tempat uji, peserta, penguji dan penyelia, MUK administrasi sarana dan fasilitas)
- b) Pelaksana uji (waktu pelaksanaan pengawasan jalannya pelaksanaan uji, penentuan kelulusan) dan
- c) Penerbitan sertifikat

Monitoring dilaksanakan secara langsung maupun tidak langsung. Monitoring secara langsung yaitu petugas mendatangi pelaksanaan sertifikasi dan melakukan pengamatan di lapangan. Monitoring secara tidak langsung dilakukan dengan mengamati terhadap laporan yang disampaikan oleh petugas yang ditunjuk berdasarkan surat perintah tugas dari instansi pembina uji keterampilan/kompetensi dan sertifikasi.

## 2. Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan terhadap seluruh rangkaian kegiatan mulai dari persiapan uji keterampilan/kompetensi, pelaksanaan uji keterampilan/kompetensi dan penerbitan sertifikat. Berdasarkan hasil evaluasi dibuat laporan untuk dijadikan sebagai bahan pengambilan kebijakan.

## 3. Advokasi

Advokasi diberikan oleh instansi pembina, PUKS dan LSSTK terhadap lembaga pelaksanaan sertifikasi agar pelaksanaan sertifikasi kompetensi tenaga kerja terlaksana sesuai standar yang telah ditetapkan.

## 4. Sanksi

Sanksi dijatuhkan kepada pelaksana sertifikasi baik terhadap lembaga maupun perorangan yang melanggar/menyimpang dari ketentuan-ketentuan sebagaimana tertuang dalam proses sertifikasi. Bentuk sanksi yang diberikan berupa peringatan lisan, tertulis, penghentian sementara, penghentian tetap atau pencabutan status.

### **3. Sanksi Terhadap Upaya Perlindungan TKI**

#### **3.1. Sanksi Administrasi Kepala PPTKI Swasta**

Sebagai upaya pembinaan PJTKI dan perlindungan calon TKI serta TKI, Direktorat Jenderal Bina Penta atas nama Menteri dapat menjatuhkan sanksi administratif kepada PJTKI.

Sanksi administratif dimaksudkan adalah terdiri dari :

- Teguran tertulis
- Penghentian kegiatan sementara (*scorsing*)
- Pencabutan SIUP-PJTKI<sup>32</sup>

### 3.2. Ketentuan Pidana yang dapat dijatuhkan pada LPPTKI

Sanksi pidana yang dapat dijatuhkan pada LPPTKI adalah pidana penjara dan denda hal tersebut seperti yang diatur dalam pasal 102, 103 dan 104 Undang-undang No.39 tahun 2004 yang berbunyi :

Pasal 102

- (1) Dipidana dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun dan paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 2.000.000.000,00 (dua miliar rupiah) dan paling banyak Rp. 15.000.000.000,00 (lima belas miliar rupiah) setiap orang yang :
  - a. menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam pasal 4;
  - b. menempatkan TKI tanpa izin sebagaimana dimaksud dalam pasal 12; atau
  - c. menempatkan calon TKI pada jabatan atau tempat pekerjaan yang bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan norma kesusilaan sebagaimana dimaksud dalam pasal 30.
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 103

- (1) Dipidana dengan penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 5 (lima) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah) dan paling banyak Rp.5.000.000.000,00 (lima milyar rupiah) setiap orang yang :
  - a. mengalihkan atau memindahtangankan SIPPTKI sebagaimana dimaksud dalam pasal 19;
  - b. mengalihkan atau memindahtangankan SIP kepada pihak lain sebagaimana dimaksud dalam pasal 33;

---

<sup>32</sup> Ibid, bab ix pasal 76-82

- c. melakukan perekrutan calon TKI yang tidak memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 35;
- d. menempatkan TKI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 45;
- e. menempatkan TKI yang tidak memenuhi persyaratan kesehatan dan psikologi sebagaimana dimaksud dalam pasal 50;
- f. menempatkan TKI di luar negeri dalam perlindungan program asuransi sebagaimana dimaksud dalam pasal 68; atau
- g. memperlakukan calon TKI secara tidak wajar dan tidak manusiawi selama masa penampungan sebagaimana dimaksud dalam pasal 70 ayat (3)

#### Pasal 104

- (1) Dipidana dengan penjara kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 1 (satu) tahun dan / atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) setiap orang yang :
  - a. menempatkan TKI tidak melalui mitra usaha sebagaimana dipersyaratkan dalam pasal 24;
  - b. menempatkan TKI di luar negeri untuk kepentingan perusahaan sendiri tanpa izin tertulis dari Menteri sebagaimana dimaksud dalam pasal 26 ayat (1);
  - c. memperkerjakan calon TKI yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam pasal 46;
  - d. menempatkan TKI di luar negeri yang tidak memiliki KTKLN sebagaimana dimaksud dalam pasal 64; atau
  - e. tidak memberangkatkan TKI ke luar negeri yang telah memenuhi persyaratan kelengkapan dokumen sebagaimana dimaksud dalam pasal 67'
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

### **BAB III**

#### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

##### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Daya Saing Sertifikasi Kompetensi bagi TKI untuk Mendapat Kesempatan Kerja di Luar Negeri**

##### **1.1. Pelaksanaan Pemberian Sertifikat Kompetensi bagi TKI/TKW PLRT di Jawa Tengah**

Masalah daya saing sertifikasi berkait erat dengan pengakuan internasional terhadap sertifikat kompetensi tenaga kerja Indonesia dan hal itu tergantung kepada beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat ditinjau secara internal maupun secara eksternal. Secara internal, berarti bagaimana lembaga pelatihan dan penguji kompetensi di Indonesia melaksanakan seluruh mekanisme dan sistem untuk mendapatkan sertifikat kompetensi. Secara eksternal, berarti sampai sejauh mana respon atau tanggapan sampai menimbulkan suatu sikap pengguna jasa diluar negeri memperlakukan TKI selama bekerja dengan referensi sertifikat kompetensi yang dimiliki oleh TKI.

Secara internal, yaitu pelaksanaan pemberian sertifikat kompetensi bagi TKI sebelum ditempatkan bekerja diluar negeri, terdapat beberapa persyaratan dan prosedur yang harus dilaksanakan oleh setiap TKI. Persyaratan dan prosedur tersebut

antara lain meliputi persyaratan rekrutmen CTKI/TKI. Perekrutan terhadap calon tenaga kerja Indonesia maupun Tenaga Kerja Indonesia diatur dalam pasal-pasal 34, 35, 36 dan 37 Undang-undang No.39 tahun 2004, dimulai dari pemberian informasi kepada calon/tenaga kerja Indonesia. Dalam prakteknya, secara umum di bagi menjadi 2 (dua) yakni :

1. Melalui dinas tenaga kerja dan transmigrasi kota/kabupaten.
2. Melalui lembaga/biro jasa tenaga kerja swasta (PPTKIS)

Perekrutan CTKI/TKI lebih banyak melalui dan/atau dilakukan oleh lembaga/biro jasa tenaga kerja swasta. Secara umum, lembaga/biro jasa tenaga kerja mencari CTKI/TKI sampai ke pelosok desa yang dilakukan oleh tenaga kerja/karyawan lembaga/biro jasa tenaga kerja atau melalui makelar maupun broker tenaga kerja dengan sistem pemberian komisi yang dihitung per individu CTKI/TKI. Perekrutan CTKI/TKI juga dapat dilakukan oleh lembaga/biro jasa tenaga kerja melalui instansi resmi Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang ada di Kabupaten/Kota. Perekrutan CTKI/TKI melalui Depnakertrans ini secara administratif lebih mudah dibanding dengan perekrutan yang dilakukan sendiri oleh lembaga/biro jasa tenaga kerja sendiri. Kemudian tersebut diperoleh dari sistem administrasi ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Depnakertrans relatif lebih

selektif dan tertib. Misalnya tentang persyaratan umum bagi CTKI/TKI antara lain :

- a. Berusia sekurang-kurangnya 18 tahun dan dibuktikan dengan kartu identitas atau dokumen lainnya yang dapat dijadikan sebagai bukti kebenaran usia CTKI/TKI. Pengecualian terhadap CTKI/TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna jasa perorangan, sekurang-kurangnya berusia 21 tahun.
- b. Sehat jasmani dan rohani yang dibuktikan dengan adanya surat keterangan atau rekomendasi dari Balai Kesehatan atau dokter.
- c. Tidak dalam keadaan hamil bagi CTKI/TKI perempuan dan berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat pertama (SLTP) atau sederajat.

Perekrutan CTKI/TKI yang dilakukan sendiri oleh Lembaga/Biro jasa tenaga kerja, apalagi yang menggunakan jasa broker sering tidak melakukan seleksi terhadap data identitas CTKI/TKI. Sering terjadi pemalsuan dokumen sehingga menyulitkan proses penempatan CTKI/TKI di luar negeri. Hal tersebut dapat terjadi disebabkan oleh dorongan nilai ekonomis, para broker tenaga kerja sering hanya berorientasi pada besar komisi yang akan diterima dari Lembaga/Biro jasa tenaga kerja.

Dari hasil penelitian , CTKI yang telah memenuhi syarat umum, untuk dapat mengikuti uji kompetensi harus melalui pelatihan terlebih dahulu. Pelatihan tersebut diselenggarakan oleh

lembaga Pelatihan Kerja yang menurut ketentuan seharusnya wajib dimiliki oleh PPTKIS.

Namun diperoleh data terdapat 426 kantor cabang PPTKIS yang ada di Jawa Tengah, tetapi yang memiliki tempat pelatihan se Jawa Tengah hanya sebanyak 16 PPTKIS seperti tabel di bawah ini:

**DAFTAR NAMA KANTOR CABANG PJTKI YANG MEMILIKI  
BLKLN  
DI JAWA TENGAH**

No	Nama	Pimpinan	Alamat	No. & Tgl. Izin Pendirian	Keterangan
1	PT. DHAFCO MANUNGGAL SEJATI	Hadi Setya Dharma	Jl. Imam Bonjol No.126 Semarang (024)354656-3569657 Fax. 024 3569658	563/1492/2002 01-08-2002	Memiliki BLKLN
2	PT. AGRELIA PUTRA SEJAHTERA	Budi Purwanto SE., MM.	Jl. S. Parman Ungaran 024 6922928	563/1969/2002 10-10-2002	Memiliki BLKLN
3	PT. RIMBA CIPTAAN INDAH	Agus Triyanto	Langensari RT.01/06 Langensari Ungaran 024 6922929	563/3158/2002 10-10-2002	Memiliki BLKLN
4	PT. SUKAMULIA MANDIRI AGUNG	Drs. Joko Timbul Wiyono	Jl. Kenanga No.1 Denokan Kab. Sukoharjo 0271 592952	563/41/2002 10-01-2003	Memiliki BLKLN
5	PT. NURAINI INDAH PERKASA	Sonny Franky	Jl. Jlodran No.3 RT.003/008 Kel. Kramat Magelang Utara HP. 0812293655/0818734162	563/342/2002 04-03-2003	Memiliki BLKLN
6	PT. GRAHA INDOHIWANA	Mahdi Muhammad	Perum Sidanegara Indah Blok 18 No.708 Kab. Cilacap Telp. 0282 542906	563/3237/2002 01-10-2002	Memiliki BLKLN
7	PT. TENAGA SEJAHTERA WIRASoetandyo	Sulardi	Jl. Thamrin No.126 Lomanis Kab. Cilacap 0282 548174/ Fax	563/1810/2002 01-10-2002	Memiliki BLKLN



No	Nama	Pimpinan	Alamat	No. & Tgl. Izin Pendirian	Keterangan
	WignyosoebrotoASTA		548255		
8	PT. IPWIKON				Memiliki BLKLN
9	JASINDO BLKLN PROPINSI				Memiliki BLKLN
10	PT. PELANGI SINAR JAYA				Memiliki BLKLN
11	PT. MALINDO MAN POWER	Franciscus Book	Jl. Setiabudi No.168 Semarang 024 7475858, 7461169		Memiliki BLKLN
12	PT. MITRA KENCANA PRASETYA	Hadi Dharmawan	Jl. PUrwomukti Barat III No.11 Pedurungan Lor Semarang 024 6721358 / 0811276817		Memiliki BLKLN
13	PT. MITRA BAHTERA KARYA MANDIRI	Charles Patrick Edward Burraws	Jl. Kendeng No.307 Cilacap 0282 545533		Memiliki BLKLN
14	PT. LENTERA BUNGA BANGSA SEJATI	Tri Handayani	Jl. Muh Yamin No.124 Surakarta 0271 623656		Memiliki BLKLN
15	PT. LARES KAHURIPAN SEJATI	R. Sunarno Saeko	Jl. Sidoasih Timur II No.16 Mangkuyudan Surakarta 0271 728277		Memiliki BLKLN
16	PT. Penelitian HukumINISI SUMBE DAYA	A. Endang Pagala SE., MM.	Jl. Raya Semarang Genuk Km No54 B Semarang 024 6590763 – 6584076		Memiliki BLKLN

Sumber : BLKLN Provinsi Jawa Tengah, 2008

Dari 426 PPTKIS ternyata baru 16 perusahaan yang memiliki lembaga pelatihan. Dari hasil penelitian dan perhitungan dapat diindikasikan bahwa kewajiban PPTKI dalam meningkatkan kompetensi TKI belum dilaksanakan sebagaimana dikehendaki undang-undang.

Perkembangan ilmu dan teknologi serta globalisasi berdampak positif di berbagai aspek kehidupan. Disamping efek negatif yang tidak boleh diabaikan. Perkembangan yang pesat ini juga berpengaruh pada dunia kerja, dimana bidang-bidang pekerjaan tertentu mempersyaratkan adanya pengakuan kesetaraan kompetensi tenaga kerja pada masing-masing profesi di berbagai sektor dan subsektor. Dimanapun mereka bekerja, pengakuan atas profesi dan kualifikasinya akan sama dan telah sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dan Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI).

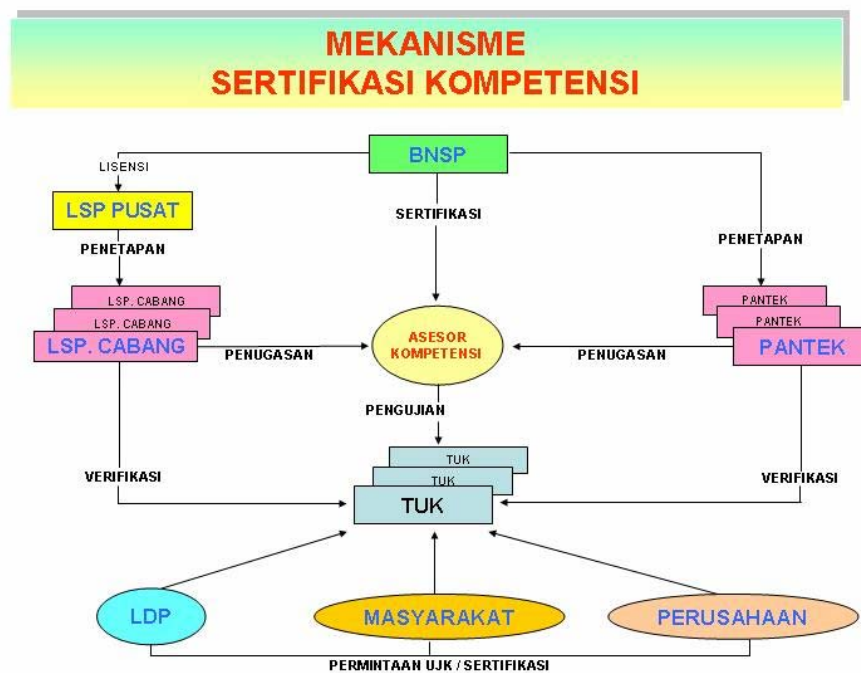
Sebagai alat ukur bahwa seorang tenaga kerja telah memenuhi kualifikasi kompetensi kerja dilakukan melalui uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi. Berdasarkan amanat Undang-undang Nomor 13 tentang ketenagakerjaan, bahwa penyelenggara sertifikasi kompetensi kerja adalah Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) secara operasional uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi kerja dilaksanakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) terakreditasi dan Panitia Uji Kompetensi dan Sertifikasi (PUKS) melalui uji kompetensi di Tempat Uji Kompetensi (TUK) terakreditasi di berbagai bidang profesi yang terdapat pada masing-masing sektor dan sub sektor yang terkait.

Bentuk pengakuan terhadap seseorang yang telah lulus uji kompetensi berupa sertifikat kompetensi dan Sertifikat Unit

Kompetensi. Bagi peserta yang dinyatakan lulus (kompeten) untuk sejumlah unit berkompotensi sebagaimana dipersyaratkan untuk memenuhi jenjang kualifikasi tertentu sesuai Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI) diberi pengakuan dalam bentuk Sertifikat Kompetensi. Sedangkan peserta uji kompetensi yang baru lulus uji kompetensi untuk satu atau beberapa unit kompetensi diberi pengakuan dalam bentuk sertifikat unit kompetensi atau bentuk pengakuan lain, misalnya diberi Log Book yang memuat daftar unit kompetensi yang telah dikuasai.

**Gambar 3.1**

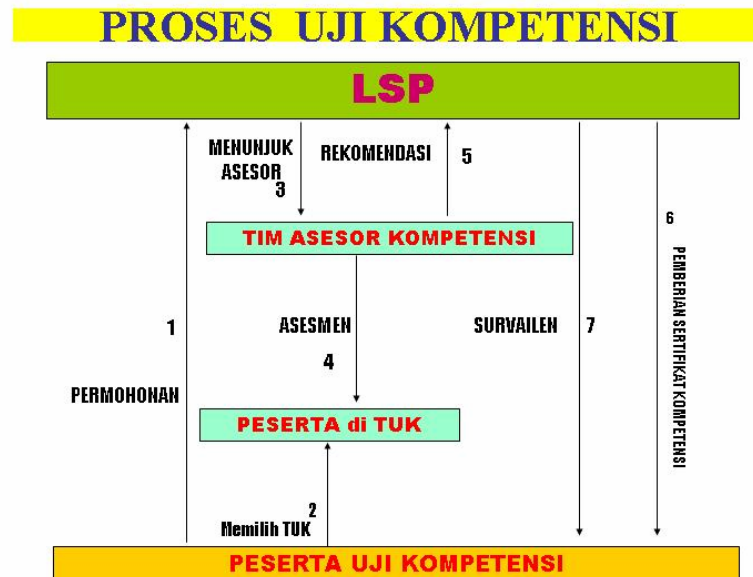
**Mekanisme Sertifikasi Kompetensi**



Sumber : BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi)

Gambar 3.2

## Proses Uji Kompetensi



Sumber : BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi)

### 1.2. Pengakuan Internasional terhadap sertifikat kompetensi

Dari hasil penelitian, sertifikat kompetensi yang diberikan kepada TKI mendapat respon bermacam-macam antara lain, untuk Timur Tengah sertifikat tidak disyaratkan sehingga sulit untuk dinilai apakah diterima atau tidak. Dalam prakteknya TKI yang bekerja di timur tengah tidak seluruhnya mengalami nasib baik, tetapi kebanyakan TKI mengalami nasib yang kurang menguntungkan disebabkan oleh tidak pahamnya TKI pada budaya negara setempat. Sebenarnya sertifikat kompetensi yang diantaranya memberi penilaian pada pengertian dan pemahaman

TKI terhadap budaya negara dimana TKI dipekerjakan merupakan solusi terbaik

Untuk negara Malaysia sertifikat kompensasi TKI memang tidak disyaratkan tetapi pengetahuan tentang budaya Malaysia menjadi syarat yang diajukan. Dalam berbagai kasus TKI di Malaysia banyak disebabkan oleh tidak dipunyainya perjanjian kerja oleh pengguna jasa maupun kekuranglengkapan dokumen TKI yang berada di Malaysia, sehingga tindakan pemerintah Malaysia melakukan pengusiran (deportasi) TKI menjadi isu utama yang mengganggu hubungan bilateral antara Indonesia dengan Malaysia. Berdasarkan data pada tahun 2001 terjadi kasus pelanggaran hak asasi buruh migrant Indonesia sejumlah 2.037.808 orang dengan perincian 29 orang meninggal, 1 orang menghadapi hukuman mati, 82 kasus pembunuhan dan pemerkosaan. Selain itu ada 4.598 orang melarikan diri dari majikan, 1.083 disekap, 456 ditipu, 31.560 ditelantarkan, 24,081 hilang kontak. Ada juga 32.390 orang dipalsukan dokumennya, 1.501.334 tidak berdokumen, 14.112 dipenjara, 129.645 dipulangkan paksa (deportasi), 102.009 dipenelitian hukum sepihak, 6.427 ditangkap/dirazia, 65.000 tidak diasuransikan dan 125.004 dipotong sepihak. Data yang bersumber dari Konsorsium Pembela Buruh Migran Indonesia (KEPBUMI) mengindikasikan bahwa persoalan TKI yang bekerja di Malaysia tidak hanya dapat

diselesaikan dengan sertifikat kompetensi. Perlindungan hukum pada TKI yang bekerja di luar negeri mau tidak mau harus mengikuti hukum internasional yang melindungi buruh migrant.

Sertifikat kompetensi TKI mendapat pengakuan di negara Cina (Hongkong). Sertifikat kompetensi TKI terutama untuk nilai keterampilan bahasa mandarin menjadi penilaian utama di Hongkong. Sertifikat kompensasi TKI tidak diakui Singapura, tetapi Singapura selalu melakukan tes bagi TKI yang ingin bekerja terutama kemampuan bahasa Inggris.

Berdasarkan data dan uraian di atas maka perlu dipertanyakan sampai sejauh mana fungsi perlindungan dari sertifikat kompetensi yang diwajibkan dimiliki TKI sebelum bekerja di luar negeri. Masalah substansial berkaitan dengan TKI yang bekerja di luar negeri pada dasarnya adalah hak asasi TKI yang erat hubungannya dengan nilai-nilai kemanusiaan. Kalau berbagai kasus yang diderita TKI selama bekerja di luar negeri adalah pelecehan hak-hak manusia, maka dalam upaya untuk melindungi yang dapat dilakukan oleh pemerintah ialah melakukan upaya secara yuridis dalam melindungi TKI selama bekerja diluar negeri.

Pengembangan dan peningkatan SDM TKI yang mencakup penguasaan pengetahuan dan keterampilan memang dibutuhkan agar TKI yang bekerja di luar negeri mempunyai harga tawar yang

tinggi. Namun nampaknya upaya pengembangan dan peningkatan SDM TKI yang bekerja di luar negeri, agar melalui pemberian sertifikasi kompetensi belum banyak memberikan manfaat.

Sertifikasi kompetensi tenaga kerja Indonesia yang merupakan bukti pengangkutan tertulis atas penguasaan kompetensi kerja pada jenis profesi tertentu yang diberikan oleh LSP /BNSP menggambarkan kualitas SDM tenaga kerja Indonesia. Dan tingkat kemampuan daya saing SDM Indonesia dibandingkan dengan negara lain dapat digambarkan sebagai berikut :

#### 1. Kualitas SDM dan jumlah penduduk rata-rata

<b>TINGGI</b>		<b>SEDANG</b>		<b>RENDAH</b>	
Hongkong	0.90	Malaysia	0.80 (-)	Indonesia	0.59
Korsel	0.90	Thailand	0.80 (-)	Vietnam	0.51
Singapura	0.80 (+)	Filipina	0.62	India	0.38
Brunei	0.80 (+)				

Dari sistem pendidikan point 50

Dari sistem pelatihan-pelatihan point 52

Dari sistem etika kerja point 53

#### 2. Dalam saintis dan teknisis per 1000 orang

Hongkong	56.3	Brunei	21.7
Korsel	45.9	Indonesia	12.1
Singapura	22.9	India	3.5

## 3. Human Development Index

Singapura	24	Thailand	67
Brunei	25	Filiphina	77
Malaysia	56	Indonesia	105(93-102)
		Vietnam	110

UNDP tahun 2000

Singapura	24	Thailand	76
Brunei	25	Filiphina	77
Malaysia	61	Indonesia	109
		Vietnam	108

## 4. Tenaga kerja di forum internasional

Singapura	1	Malaysia	19 (86-26)
Taiwan	2	Indonesia	42 (98-25)
Jepang	3	Vietnam	43 (98-29)
		Thailand	48

## 5. Kemampuan management (99)

USA	1	Malaysia	26
Jepang	11	Korsel	32
Singapura	12	Thailand	40
Taiwan	15	Indonesia	46 (98-52)
Inggris	19	Vietnem	50 (98-44)
Filipina	24	Rusia	58 (98-51)



## **2. Standar Kompetensi yang dimiliki oleh lembaga sertifikasi yang mengeluarkan/menerbitkan sertifikat kompetensi bagi TKI/TKW PLRT**

### **2.1. Lembaga yang mengeluarkan/menerbitkan Sertifikat Kompetensi bagi TKW PLRT**

Sistem pendidikan dan pelatihan suatu negara tidak dapat lagi terkotak dalam batasan negara yang bersangkutan tetapi harus mampu mengakomodir kebutuhan dunia global, karena pada akhirnya keluaran dari sistem tersebut akan memasuki pasar kerja global, dan bagi Indonesia wajib menjadikan kebutuhan pasar kerja global sebagai basis pengembangan sistem pendidikan dan pelatihannya.

Untuk mewujudkan "sistem pendidikan dan pelatihan Indonesia yang selektif", salah satu sub sistem yang mutlak dikembangkan adalah "sistem standarisasi dan sertifikasi tenaga kerja nasional" untuk dijadikan acuan secara nasional (lintas sektor baik di pusat maupun di daerah) dalam pengembangan program pendidikan dan pelatihan.

Demi untuk mengefektifkan penerapan sistem standarisasi dan sertifikasi tenaga kerja dimaksud, Undang-undang No.13 tentang ketenagakerjaan, mengamatkan pembentukan Badan

Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) yang diberi otorisasi dalam penyelenggaraan sertifikasi secara nasional.

Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2004 atas perintah UU Nomor 13 tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan.

BNSP merupakan badan independen yang bertanggung jawab kepada Presiden. BNSP bertugas menyelenggarakan sertifikasi kompetensi profesi bagi tenaga kerja.

Pembentukan BNSP merupakan bagian integral dari pengembangan sistem dan kelembagaan paradigma baru pengembangan SDM berbasis kompetensi. Dalam pengembangan SDM berbasis kompetensi ada tiga pilar utama yang harus dibangun secara sinerjik, yaitu pengembangan standar kompetensi nasional, pengembangan pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi, serta pengembangan sistem dan kelembagaan sertifikasi kompetensi yang independen.

Pembentukan BNSP dimulai dari SKB Menteri Tenaga Kerja, Menteri Pendidikan Nasional, Menteri Industri dan perdagangan serta Ketua Umum Kadin Indonesia pada bulan Mei tahun 2000.

Dalam melaksanakan tugasnya BNSP dapat mendelegasikan pelaksanaan uji kompetensi dan sertifikasi

kompetensi profesi tersebut kepada Lembaga Uji Kompetensi (LSP) melalui pemberian lisensi.

BNSP berfungsi sebagai pengelola sistem sertifikasi kompetensi :

Dalam melaksanakan fungsi tersebut, BNSP mempunyai tugas utama, yaitu ;

- a. Menyelenggarakan konvensi dalam rangka pembakuan standar kompetensi kerja nasional Indonesia (SKKNI);
- b. Melakukan pembakuan dan kodifikasi SKKNI;
- c. Melakukan akreditasi lembaga sertifikasi profesi;
- d. Mengembangkan sistem informasi standarisasi dan sertifikasi profesi;
- e. Melaksanakan kerjasama dalam standarisasi dalam sertifikasi;
- f. Membina dan mengendalikan pelaksanaan standarisasi dan sertifikasi profesi.

Fungsi pemerintah dalam mengarahkan dan mengendalikan BNSP untuk mencapai sasaran nasional dalam penyediaan tenaga kerja Indonesia yang kompeten dan mampu bersaing dipasar global dilakukan melalui :

1. Menumbuhkembangkan lembaga sertifikasi profesi yang dimotori oleh asosiasi profesi agar mereka mampu

mengembangkan standar kompetensi dan sertifikasi pada masing-masing bidang/profesi.

2. Menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan kelembagaan BNSP dan implementasinya melalui peraturan perundang-undangan.
3. Menetapkan kebijakan yang berkaitan dengan akreditasi lembaga sertifikasi.
4. Mengevaluasi setiap kebijakan yang dikeluarkan baik tentang kelembagaan maupun akreditasi serta implementasi standarisasi dan sertifikasi tenaga kerja melalui koreksi dan advokasi.
5. Menetapkan kebijakan sistem informasi standarisasi dan sertifikasi kompetensi tenaga kerja.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya BNSP di dukung oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang berfungsi sebagai penyelenggara sertifikasi dimasing-masing sektor / profesi

Lembaga Sertifikasi Profesi mempunyai arti penting, LSP merupakan lembaga profesi, asosiasi perusahaan dan stakeholder dimasing-masing sektor, dengan tugas :

- a. Mengembangkan standar kompetensi
- b. Menetapkan materi uji kompetensi.
- c. Menyelenggarakan uji kompetensi

- d. Menerbitkan sertifikat kompetensi
- e. Mengakreditasi tempat uji kompetensi.

Sehubungan dengan banyaknya sektor yang telah selesai menyusun standar kompetensi dan telah melakukan sertifikasi asesor, serta telah melakukan konvensi membentuk LSP maka selama BNSP belum beroperasi / terbentuk, LSP diakreditasi melalui Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang dalam pelaksanaannya dilakukan secara terpadu oleh stake holder BNSP.

Mengingat uji kompetensi merupakan tugas LSP, maka independensi dari lembaga ini mutlak diperlukan agar benar-benar dan menjadi institusi yang mampu mengontrol kualitas tenaga kerja yang memasuki pasar kerja melalui sertifikasi. Berdasarkan pertimbangan tersebut maka pengurus LSP tidak mempersentasikan organisasi tertentu, tetapi mereka diangkat karena kompetensi dan profesionalismenya.

## **2.2. Standar Kompetensi Kerja Indonesia (SKKNI) TLRT yang Dimiliki Lembaga Sertifikasi Profesi**

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKN) yang merupakan rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang

ditetapkan sesuai dengan ketentuan perundangan-undangan yang berlaku yang mana penyusunan, pembaruan dan penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.

Tata cara penetapan SKKNI ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Kepmenakertrans No. Rep.227/MEN/2003. SKKNI wajib menjadi acuan dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan profesi serta sertifikasi profesi.

Manfaat SKKNI adalah :

1. Penyusunan organisasi
2. Uraian kerja
3. Penggajian
4. Strategi dan materi pelatihan
5. Program pengembangan SDM
6. Penghargaan

Berdasarkan hasil penelitian SKKNI PLRT sudah ada dan ditetapkan melalui suatu keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi yaitu Kep.43 / MEN/II/2005 mengenai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) sektor jasa tata laksana rumah tangga.

## 1. Kompetensi Umum

No.	Kode Unit	Judul Unit
1	TLR.LY01.001.01	Mengembangkan kematangan emosi dan motivasi kerja To develop emotional question and working motivation
2	TLR.LY01.002.01	Menerangkan prosedur kesehatan dan keselamatan kerja di rumah tangga To implement health procedure and domestic working safety
3	TLR.LY01.003.01	Mengembangkan kerja sama dalam lingkungan rumah tangga to develop working together in domestic area

## 2. Kompetensi Inti

No.	Kode Unit	Judul Unit
1	TLR.LA02.001.01	Merawat dan menyimpan bahan dan peralatan pembersih rumah tangga. To maintain and to keep consumable material and domestic equipment for cleaning
2	TLR.LA02.002.01	Menggunakan dan merawat peralatan rumah tangga bertenaga listrik TO use and maintain electrical domestic equipment.
3	TLR.LG02.001.01	Membersihkan ruangan rumah To clean rooms
4	TLR.LG02.002.01	Membersihkan ruang dapur To clean kitchen
5	TLR.LG02.003.01	Membersihkan kamar mandi To clean bath room
6	TLR.LG02.004.01	Membersihkan dan merapikan tempat tidur To clean and make up beds
7	TLR.LG02.005.01	Membersihkan perabot dan asesoris rumah tangga To clean furniture and domestic accessories
8	TLR.LL02.001.01	Merawat pakaian dan lena rumah tangga To keep clothing and domestic lena
9	PAR.HT02.059.01	Menyajikan makanan To serve food and beverages
10	PAR.HT02.061.01	Membersihkan lokasi area dan peralatan To clean environment and equipment

11	PAR.HT02.062.01	Menggunakan metode dasar memasak To implement cooking basic method
12	PAR.HT02.063.01	Menyiapkan appetizer dan salad To prepare salad and appetizer
13	PAR.HT02.064.01	Menyiapkan sandwich
14	TLR.RB02.001.01	Memelihara kebersihan bayi dan lingkungan Keep the baby and his /her surrounding clean
15	TLR.RB02.002.01	Menyiapkan dan memberikan makanan / minum bayi Preparing and serving food/drinks for baby

Sumber : [www.lsp-jatim.org](http://www.lsp-jatim.org)

### **3. Kendala-Kendala Yang Timbul dalam Pelaksanaan Sertifikasi dalam Kaitannya dengan Perlindungan Hukum TKI**

Keprihatinan Pemerintah Propinsi Jawa Tengah mengenai rendahnya tingkat kemampuan daya saing SDM Indonesia dibanding dengan negara-negara lain termasuk ASEAN bahwa sampai saat ini bangsa Indonesia masih dikenal sebagai negara yang hanya mampu mengekspor tenaga kerja tidak terdidik saja, ditambah lagi dengan rendahnya pengetahuan kemampuan pekerja pasca pemulangan TKI membuat Pemerintah Propinsi Jawa Tengah berharap peran dari stake holder untuk proses uji kompetensi yang diakui pasar kerja. Oleh karena itu untuk usaha peningkatan kualitas pendidikan dan latihan di Jawa Tengah dengan memberikan suatu pengakuan atas profesionalitas tenaga kerja melalui program sertifikasi profesi di Jawa Tengah dimana pemberian sertifikat ini mengacu pada program BNSP.



Agar program tersebut dapat berjalan, dibutuhkan sosialisasi dan koordinasi pada seluruh stake holder dan mengenai standarisasi tenaga kerja karena kesiapan dunia usaha dan dunia industri serta kesiapan lembaga pelatihan masih kurang.

Demikian juga untuk profesi penatalaksana rumah tangga (PLRT) dimana kondisinya saat ini dalam hal pelaksanaan sertifikasi kompetensinya masih banyak kendala, bahkan dimulai sejak dalam proses pelatihan dimana permasalahannya antara lain :

1. Kurang adanya perhatian cabang PPTKIS untuk membekali keterampilan kerja terhadap CTKI.
2. Kurang adanya kewenangan dari kantor pusat PTKIS kepada cabang untuk melatih CTKI ke BLKLN Provinsi Jawa Tengah.
3. Kurangnya persamaan persepsi antara pihak pemerintah (DISNAKERTRANS) dengan swasta (PPTKIS/Cabang PPTKIS) akan arti pentingnya pelatihan keterampilan kerja, bahasa, serta budaya negara tujuan bagi CTKI.
4. Sering terjadinya pergantian peserta pelatihan CTKI oleh PPTKIS/Cabang PPTKIS.
5. Sejak berdirinya BLKLN tahun 2002 s/d saat ini baru 37 PPTKIS/Cabang PPTKIS (1.702 orang/CTKI) dari 426 PPTKIS/Cabang yang ada di Jawa Tengah yang telah melatih CTKINYA.

BLKLN Provinsi Jawa Tengah telah bekerjasama dengan  
PPTKIS / Cabang PPTKIS :

1. PT. Andika Bilenta Bakti Semarang
2. PT. Ansfrida Family Semarang
3. PT. Bina Kridatama Lestari Kendal
4. PT. Bumi Mas Kantong Bestari Semarang
5. PT. Cahyadewi Primadona Kendal
6. PT. Citra Nusakarya Semesta Semarang
7. PT. Dian Empoloytama Semarang
8. PT. Dhafco Manunggal Sejati Semarang
9. PT. Elkarim Makmur Sentosa Kendal
10. PT. Fortunatama Insani Semarang
11. PT. Graha Indrawahana Perkasa Semarang
12. PT. Hasratanda Sejahtera Semarang
13. PT. Ipwikon Jasindo Semarang
14. PT. Irfan Jaya Saputra Semarang
15. PT. Jatim Sukses Karya Bersama Semarang
16. PT. Leres Kahuripan Sejati Surakarta Solo
17. PT. Leres Kahuripan Sejati Semarang
18. PT. Lia Sentral Utama Salatiga
19. PT. Mitra Harta Insani Semarang
20. PT. Mitra Kencana Prasetya Semarang
21. PT. Mustari Mitra Mahkota Semarang
22. PT. Mustari Mitra Mahkota Purwokerto

23. PT. Nuraini Indah Perkasa Kendal
24. PT. Orientasari Mahkota Semarang
25. PT. Panca Asma Tunggal Magelang
26. PT. Phinisi Sumber Daya Semarang
27. PT. Putra Bagas Mandiri Semarang
28. PT. Radesa Guna Prima Semarang
29. PT. Rimba Ciptaan Indah Semarang
30. PT. Arni Family Ungaran
31. PT. Sekar Tanjung Lestari Semarang
32. PT. Tenaga Sejahtera Wirasta Semarang
33. PT. Trimulti Citra Bahari Semarang
34. PT. Tritama Binakarta Kendal
35. PT. Ficotama Binatrampil Kendal
36. PT. Wadilesar Jaya Semarang
37. PT. Gasindo Semarang

Akibat kurangnya pelatihan yang diberikan kepada CTKI maka yang terjadi adalah :

1. Kurangnya keterampilan yang dimiliki CTKI di negara tujuan.
2. Kurang memiliki daya juang yang tinggi.
3. Kurang memiliki daya saing terhadap PLRT dari negara lain.
4. Rendahnya gaji yang diterima PLRT
5. Kurang memahami akan hak dan kewajiban sebagai PLRT.
6. Terjadinya pelanggaran di antara user dan PLRT.

Data-data peserta pelatihan calon TKI di BLKLN Provinsi Jawa

Tengah per tanggal 6 Maret 2008.

<b>Program Pelatihan</b>	<b>T.A. 2006</b>	<b>T.A. 2007</b>	<b>T.A. 2008</b>	<b>Jumlah (orang)</b>
PLRT Malaysia	155	202	20	1036
PLRT Singapura	37	38	20	309
PLRT Hongkong	-	80	40	257
<b>Jumlah</b>	<b>232</b>	<b>340</b>	<b>80</b>	<b>1.702</b>

Sumber : BLKLN Provinsi Jawa Tengah, 2008

Selain itu kendala-kendala dan hambatan yang terjadi :

- a. Dalam standarisasi tenaga kerja BNSP butuh waktu cukup lama, mengingat instansi : DIKNAS, DIPERINDAG dan DEPNAKER selama ini mempunyai sistem dan cara sendiri-sendiri.
- b. Sistem birokrasi pada tiap instansi tersebut dan kebiasaan pada pemerintah termasuk hambatan tersendiri.
- c. Antara instansi pemerintah kurang/tidak *integrated* dalam satu alur masalah (Contoh : tenaga kerja, pajak, jaminan sosial).
- d. Persepsi yang berbeda pada tiap-tiap daerah (Propinsi, Kabupaten/kota) karena otonomi daerah dengan UU No.22 tahun 1999.
- e. Belum ada ketentuan yang merupakan aturan proses menuju sertifikasi profesi dalam uji kompetensi yang diakui secara nasional (hanya beberapa asosiasi).

- f. Kesiapan dunia usaha/industri (Du/Di) atas persyaratan standarisasi tenaga kerja tersebut, butuh waktu dan adaptasi terutama untuk seleksi dalam proses akreditasi perusahaan terpilih untuk tempat pelatihan.
- g. Belum siapnya lembaga-lembaga pelatihan dan instansi pendidikan dalam perubahan dan peningkatan kurikulum sesuai kebutuhan.

Selain kendala tersebut diatas dalam pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi terdapat perbedaan terhadap Ketentuan yang mengatur mengenai kewenangan pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi. Undang Undang No 13 /2003 memberikan kewenangan kepada Badan Nasional Sertifikasi Profesi sebagai pelaksana Sertifikasi Kompetensi sedangkan pada Undang-Undang 39 / 2004 Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi dapat dilakukan oleh Lembaga Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta ( PPTKIS ) yang mempunyai Lembaga Pelatihan Kerja yang terakreditasi sebagai Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN). Dengan demikian maka sertifikasi Kompetensi belum dapat dikatakan standart karena Lembaga penerbitnya berbeda sehingga kualitas Calon Tenaga Kerja Indonesia pun dapat dipertanyakan.

## **B. Pembahasan**

### **1. Daya Saing Sertifikasi Kompetensi Bagi TKI Untuk Mendapat Kesempatan Kerja di Luar Negeri**

Berdasarkan data dan uraian hasil penelitian maka perlu dipertanyakan sampai sejauh mana fungsi perlindungan dari sertifikat kompetensi yang diwajibkan dimiliki TKI sebelum bekerja di luar negeri. Masalah substansial berkaitan dengan TKI yang bekerja di luar negeri pada dasarnya adalah hak asasi TKI yang erat hubungannya dengan nilai-nilai kemanusiaan. Kalau berbagai kasus yang diderita TKI selama bekerja di luar negeri adalah pelecehan hak-hak manusia, maka dalam upaya untuk melindungi yang dapat dilakukan oleh pemerintah ialah melakukan upaya secara yuridis dalam melindungi TKI selama bekerja diluar negeri.

Pengembangan dan peningkatan SDM TKI yang mencakup penguasaan pengetahuan dan keterampilan memang dibutuhkan agar TKI yang bekerja di luar negeri mempunyai harga tawar yang tinggi. Namun nampaknya upaya pengembangan dan peningkatan SDM TKI yang bekerja di luar negeri, agar melalui pemberian sertifikasi kompetensi belum banyak memberikan manfaat.

Menurut John Dewey<sup>33</sup> dikatakan bahwa pendidikan adalah proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental, secara intelektual dan emosional ke arah alam dan sesama manusia.

---

<sup>33</sup> Abu Ahmadi, Psikologi Sosial, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1991. hal.69

Sedangkan S.A. Bratanata, dkk mengatakan bahwa pendidikan adalah usaha yang sengaja diadakan baik langsung maupun dengan cara yang tidak langsung untuk membantu anak dalam perkembangannya mencapai kedewasaannya. Menurut ensiklopedi pendidikan<sup>34</sup> bahwa pendidikan adalah usaha sadar memfasilitasi orang sebagai pribadi yang utuh sehingga teraktualisasi dan berkembang potensinya mencapai taraf pertumbuhan dan perkembangan yang dikehendaki melalui belajar. Pendidikan adalah proses mengaktualisasi potensi insani.

Pada umumnya pendidikan diartikan sebagai suatu proses yang terjadi dalam diri seorang untuk mengetahui ilmu pengetahuan, kecakapan dan perilaku selama hidupnya, dalam hal ini pendidikan merupakan suatu cara manusia menyesuaikan diri sejak dilahirkan sampai meninggal. Dalam periode penyesuaian diri itu ada suatu masa dimana anak didik tidak dapat begitu saja dilepaskan pada pengaruh-pengaruh luarnya sehingga dibentuklah usaha dalam cara-cara mengatur pengaruh luar tersebut sebaik-baiknya. Dalam konsep-konsep tersebut seseorang selama hidupnya merupakan anak didik, yaitu orang yang dikenali pendidikan.

Pendidikan sekolah juga termasuk persiapan jawaban. Oleh sebab itu kurikulum dan segala kesempatan yang disediakan tertuju pada masaknya persiapan itu. Segala kebutuhan anak didik untuk

---

<sup>34</sup> Munadir, Ensiklopedi Pendidikan Indonesia, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2001, hal.229

memperoleh syarat-syarat jabatannya harus memperoleh kesempatan dan perhatian didalam kurikulum sekolah. Baik didalam bidang kecakapan tehnisnya, maupun dalam kesiapan mentalnya. Karena itu harus ada hal-hal seperti pengamatan langsung ke tempat-tempat kerja yang sebenarnya, mengetahui tata jabatan itu, mengenali seluk beluk didalam jabatan, kerja praktek, latihan yang terawasi ataupun langsung bekerja part time didalam lapangan kerja jabatan itu. Untuk kemungkinan-kemungkinan ini maka sekolah harus bekerja sama berbagai lapangan kerja yang bersangkutan dengan jurusan yang ada. Kerja sama itu meliputi tenaga-tenaga ahli yang mengajarkan pengalamannya, tenaga yang melatih dan memimpin kerja praktek, kesempatan mempergunakan tempat bekerja bagi anak didik, memberikan kesempatan bagi anak didik untuk mengadakan penelitian sendiri. Berbagai alat perhubungan dapat membantu anak didik untuk mengenal lapangan kerja dengan yang akan diterjuni. Semakin banyak anak didik memperoleh gambaran tentang berbagai lapangan kerja yang ada, semakin mudah melakukan pilihannya dan banyak pertimbangannya. Terutama pertimbangan-pertimbangan itu harus disesuaikan dengan dirinya sendiri yang akan melaksanakan jabatan itu. Dalam hal ini pendidikan sekolah dapat membimbing dalam hal analisis jabatan dan analisa diri, latihan kecekatan dan pengetahuan umum yang mendasari berbagai lapangan kerja. Perlu diingat bahwa didalam pemilihan jabatan terutama dalam



persiapannya memilih sekolah dan jurusannya, banyak pengaruh-pengaruh dari pandangan orang-orang lain terutama untuk orang tuanya. Teman-teman karib dan keterangan-keterangan orang yang gagal atau berhasil melalui persiapan itu juga memegang peranan dalam penentuan pemilihan persiapan jabatan. Lebih-lebih pada usia itu biasanya anak didik belum begitu masak benar-benar untuk menentukan sesuatu bagi dirinya.

Menurut Bimo Walgito (1983, hal 132-133) : memang didalam kenyataannya lebih disukai tenaga-tenaga ahli yang berpengalaman daripada tenaga berpendidikan tinggi tanpa pengalaman kerja dalam keahliannya. Selain itu pendidikan sebagai persiapan jabatan tidak hanya mengalami kepentingan pimpinan jabatan itu saja, sehingga juga diperlukan tenaga-tenaga ahli menengah, atau tenaga rendahan untuk melakukan tugas-tugas lainnya. Dalam hal ini, maka tingkat rendah dengan dasar pengetahuan umum kurang tetapi banyak kerja prakteknya, akan lebih berguna bagi kelancaran tugas ini.

Dalam kaitan dengan TKI yang bekerja di luar negeri, rendahnya pendidikan yang memiliki menjadi kendala dalam penguasaan teknologi dan produktivitas. Sehingga dalam praktiknya terjadi benturan antara pengguna jasa dengan SDM TKI yang bekerja di luar negeri. Permasalahan yang perlu diperhatikan didalam memberikan sertifikasi kompetensi kepada TKI, ialah memberikan

pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan latar belakang pendidikan formal dari TKI/Calon TKI. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan terutama berkaitan dengan hak-hak terkait dalam perjanjian kerja.

Pengakuan terhadap sertifikasi kompetensi TKI didalam negeri, dapat dilihat dari sertifikasi sebagai syarat dalam memperoleh rekomendasi untuk mendapatkan passport, sebagaimana berlaku di :

#### 1. Disnakertrans Kota Semarang

- Sertifikat merupakan salah satu syarat dalam memperoleh rekomendasi untuk mendapatkan passport TKI.
- Sertifikat yang diakui adalah :
  - a) Sertifikat pelatihan yang dikeluarkan BLKLN yang telah mendapat ijin dari instansi yang berwenang.
  - b) Sertifikat kompetensi yang dikeluarkan oleh PUKS Disnakertrans Porp. Jateng.
  - c) Sertifikat Pelatihan yang dikeluarkan oleh BLKN Disnakertrans Propinsi Jateng.

#### 2. BP2TKI

- Sertifikat merupakan salah satu syarat dalam memperoleh PAAP dan bebas fiskal.
- Sertifikat yang diakui, sama seperti yang diakui oleh Disnakertrans Kota Semarang..

Dari uraian hasil penelitian seperti yang dikemukakan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengakuan internasional terhadap sertifikat kompetensi TKI belum seperti yang diharapkan. Sehingga kalau sertifikasi kompetensi TKI digunakan sebagai salah satu perlindungan hukum kepada TKI yang bekerja di luar negeri akan mengalami berbagai hambatan. Penguasaan bahasa asing oleh TKI sesuai dengan bahasa dimana TKI bekerja, ternyata bukan satu-satunya syarat yang menyebabkan TKI menerima seluruh hak kemanusiaannya. Kemampuan dan ketrampilan bahasa hanya membantu TKI dalam berkomunikasi dengan majikan atau pengguna jasa yang lebih esensial adalah pemahaman TKI terhadap hak dan kewajiban yang dimiliki selaku pekerja. Oleh karena itu didalam pelatihan dalam rangka pemberian sertifikasi kompetensi perlu juga diadakan pelatihan dan pendidikan yang bertujuan untuk memberikan pemahaman TKI terhadap hak dan kewajiban pekerja di luar negeri. Baik mengenai budaya hukum dan adat istiadat, maupun perkembangan masyarakat yang dipengaruhi perkembangan ekonomi negara setempat.

## **2. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sebagai Tolok Ukur Kualitas SDM TKI**

Menurut data Bank Dunia (yang dikutip dari LP3E Kadin Indonesia), dalam ekspor barang ke pasar global, Indonesia berada pada posisi ke 26 yang pangsa pasar di dunia hanya 1 (satu) persen

dengan nilai US \$ 62.0 milyar sedangkan negara-negara asia lainnya, khususnya Singapura, Malaysia dan Thailand berada di atas Indonesia.

Peringkat 10 Tertinggi Daya Saing Internasional dan Posisi Asia  
berdasarkan Laporan WEF tahun 2000

<b>Peringkat 10</b>	<b>2000</b>	<b>1999</b>	<b>1998</b>	<b>1997</b>	<b>1996</b>
1. AS	1	2	3	3	4
2. Singapura	2	1	1	1	1
3. Luksemburg	3	7	10	11	5
4. Belanda	4	9		12	17
5. Irlandia	5	10	11	16	26
6. Finlandia	6	11	15	19	16
7. Kanada	7	5	5	4	8
8. Hongkong	8	3	2	2	2
9. Inggris	9	8	4	7	15
10. Swiss	10	6	8	8	8
<b>Peringkat Sejumlah Negara Asia</b>					
1. Taiwan	11	4	6	8	9
2. Jepang	21	14	12	14	13
3. Malaysia	25	16	17	9	10
4. Korsel	29	22	19	21	20
5. Thailand	31	30	21	18	14
6. Filipina	37	33	33	34	31
7. RRC	41	32	28	29	36
8. Indonesia	44	37	31	15	30
9. India	49	52	50	45	45
10. Vietnam	53	48	39	49	-

Sumber : BLKLN Provinsi Jawa Tengah, 2008

Di dalam pasar Asia (termasuk Australia), Indonesia pada tahun 1990 berada pada posisi ke 10 dengan nilai hampir US \$ 49

miliar atau 3,5 % dari total nilai ekspor barang di pasar Asia tahun 1999. didalam kelompok ASEAN, kontribusi Indonesia dalam ekspor barang juga sangat kecil, terutama ditinjau dari sudut jumlah penduduk.

KTT VI ASEAN telah sepakat bahwa Keenam negara ASEAN (Brunei, Indonesia, Malaysia, Filipina, Singapura dan Thailand) mempercepat pencapaian AFTA dari tahun 2003 menjadi tahun 2002. Bagi Indonesia terbukanya pasar ASEAN dengan jumlah penduduk 500 juta orang merupakan tantangan dan sekaligus peluang. Tantangan bagi pengusaha Indonesia bagaimana meningkatkan daya saing melalui peningkatan efisiensi usaha mereka.

Untuk meningkatkan AFTA 2002, masalah yang dihadapi oleh pengusaha sangat beragam. Untuk sektor konstruksi, masalah serius yang dihadapi adalah bahwa konsultan Indonesia di bidang konstruksi belum memiliki sertifikat yang diakui secara internasional. Untuk sektor industri makanan, walaupun relatif lebih siap (karena banyak industri besar makanan yang diambil alih oleh perusahaan asing seperti Nestle dan Unilever), tetapi untuk sektor pertanian masih diperlukan SDM yang berkualitas. Sedangkan industri otomotif, selain teknologi juga masih memerlukan peningkatan kualitas SDM.

Ada dua paradigma dalam menganalisa daya saing komoditas ekspor suatu negara atau industri. Paradigma lama didasarkan atas pendekatan keunggulan komparatif (*Comparative Advantage*)

Didalam pendekatan keunggulan komparatif, faktor-faktor penentunya adalah ketersediaan sumber daya yang melimpah, terutama sumber daya alam dan jumlah penduduk. Dengan ketersediaan bahan baku dan tenaga kerja yang berlimpah, diasumsikan biaya produksi menjadi rendah, dibandingkan dengan negara-negara lain yang tidak memiliki sumber bahan baku dan tenaga kerja yang murah. Tetapi dengan perkembangan teknologi, asumsi didalam paradigma ini tidak berlaku lagi.

Didalam paradigma baru yang didasarkan atas pendekatan keunggulan kompetitif, faktor penentunya adalah teknologi dan kualitas SDM. Esensi dari pendekatan ini adalah tingkat produktivitas. Hal ini telah dibuktikan oleh beberapa negara seperti Singapura, Taiwan dan Hongkong. Walaupun mereka tidak memiliki sumber daya yang berlimpah, tetapi dengan penguasaan teknologi dan SDM yang berkualitas industri, mereka dapat lebih kompetitif didalam pasar global.

Di dalam pengertian ekonomis, produktivitas berarti penciptaan barang atau jasa. Tingkat produktivitas diukur dari perbandingan antara output dan input dalam membuat barang atau

jasa tersebut. Semakin tinggi rasionya maka semakin tinggi produktivitasnya.

Terdapat empat faktor yang mempengaruhi produktivitas suatu industri, yaitu :

- a. Pekerja
- b. Sistem manajemen
- c. Sarana
- d. Teknologi

Di antara keempat faktor tersebut, faktor pekerja merupakan yang paling penting. Untuk pekerja, kualitas yang diperlukan mencakup kemampuan teknis dan sikap mental. Untuk meningkatkan kemampuan teknis pekerja diperlukan pendidikan dan pelatihan yang didasarkan atas pendekatan kompetensi (*competency based-training*).

Sejak 5-10 tahun yang lalu, beberapa negara seperti Australia, Filipina, Singapura dan Malaysia telah mengembangkan sistem diklat berdasarkan kompetensi. Di Australia, sejak tahun 1995 telah membentuk lembaga nasional yang dinamakan ANTA (*Australian National Training Authority*), Filipina juga memiliki TESDA (*Technical Education & Skill Development Authority*) dan Singapura memiliki PSB (*Productivity and Standards Board*).

Dari uraian dan gambaran di atas nampak jelas kualitas Tenaga Kerja Indonesia masih rendah dibandingkan dengan Negara Lain. Apabila Hal tersebut kita kaitkan dengan Sertifikasi

Kompetensi bagi TKI PLRT maka meskipun Lembaga Sertifikasi Kompetensi telah memiliki Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Tata Laksana Rumah Tangga namun tetap belum dapat mewujudkan TKW PLRT yang berkualitas. Hal tersebut terjadi karena permasalahan pada :

- Proses Pelatihan.
  1. SKKNI TLRT belum banyak dijadikan acuan oleh Lembaga Lembaga Pelatihan Kerja .
  2. Belum ada kurikulum dan silabus baku untuk program Latihan TLRT
  3. Belum ada standarisasi bagi instruktur TLRT
  4. Kurangnya Lembaga Latihan yang memiliki sarana dan prasarana standar BLKLN
- Proses Sertifikasi
  1. Lembaga Sertifikasi Profesi ( LSP ) di TK Propinsi dan Kabupaten Kota jumlahnya masih terbatas
  2. Kurangnya Tenaga Assesor yang berada di Daerah.
  3. Kurangnya Tempat Uji Kompetensi TLRT di Daerah.

### **3. Kendala-kendala Yang Timbul Dalam Perlindungan Hukum Dan Sertifikasi Kompetensi TKI**

Dari hasil penelitian, maka diindikasikan beberapa faktor penyebab yang menjadi kendala upaya perlindungan hukum Tenaga



Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri melalui sertifikasi kompetensi. Faktor-faktor yang menjadi kendala tersebut dapat dikelompokkan menjadi :

a. Faktor budaya masyarakat

Perubahan pola hidup dan budaya masyarakat pedesaan di Indonesia, merupakan faktor utama yang berpengaruh terhadap perilaku masyarakat desa, terutama di dalam bersikap untuk memenuhi kebutuhan ekonomi pembangunan yang dilaksanakan di Indonesia, berdampak pada perubahan pola hidup dan budaya masyarakat desa. Komunitas desa yang secara ekonomis hidup dari penelitian pembangunan yang dilaksanakan di Indonesia, berdampak pada perubahan pola hidup dan budaya masyarakat desa. Komunitas desa yang secara ekonomis hidup dari pertanian, akibat dari pembangunan yang dilaksanakan menjadi berubah ke sektor non pertanian. Menurut statistik Sensus Pertanian tahun 1963 di Indonesia terdapat lebih dari 41.000 komunitas desa, didiami lebih dari 80 juta penduduk yang bekerja di sektor pertanian. Ada kecenderungan terjadi penurunan yang aktif di sektor pertanian. Dalam kurun sepuluh tahun, dari tahun 1961 komunitas desa yang bekerja di sektor pertanian 71,9% menjadi 63,2% pada tahun 1971<sup>35</sup>. Jika penurunan komunitas desa yang bekerja di sektor pertanian selama sepuluh tahun rata-rata 8,7%,

---

<sup>35</sup> Koentjoroningrat *Masyarakat desa di Indonesia*, Universitas Indonesia, Jakarta, 1984 hal.1

maka pada tahun 2001 yang bekerja di sektor pertanian hanya 45,8%.

Perubahan pola hidup, perilaku dan budaya komunitas desa dari pertanian ke non pertanian mempunyai implikasi yang beragam. Dalam kaitannya dengan lapangan kerja, komunitas pedesaan cenderung berfikir pragmatis, ingin memperoleh hasil besar secara mudah dan besar. Pandangan hidup dan pola perilaku yang demikian menjadi sasaran broker tenaga kerja. Dengan janji kemudahan dan penghasilan besar, komunitas desa dapat direkrut dengan mudah. Disinilah sebenarnya pokok masalah timbulnya tenaga kerja ilegal.

Didalam setiap masyarakat terdapat apa yang dinamakan pola-pola perilaku atau *patterns of behavior*. pola-pola perilaku merupakan cara-cara masyarakat bertindak atau berkelakuan yang sama dan harus diakui oleh semua anggota masyarakat tersebut. Setiap tindakan manusia dalam masyarakat tadi. Kecuali terpengaruh oleh tindakan bersama tadi, maka pola-pola perilaku masyarakat sangat dipengaruhi oleh kebudayaan masyarakatnya. Pola-pola perilaku berbeda dengan kebiasaan. Kebiasaan merupakan cara bertindak seorang anggota masyarakat yang kemudian diakui dan mungkin diikuti oleh orang lain. Pola perilaku dan norma yang dilakukan dan dilaksanakan khususnya apabila seseorang berhubungan dengan orang lain, dinamakan

*social organization*. Kebiasaan tidak perlu dilakukan seseorang didalam hubungannya dengan orang lain.

Khususnya dalam mengatur hubungan antara manusia, kebudayaan dinamakan pula struktur normatif atau menurut istilah Ralph Linton<sup>36</sup> *design for living* (garis-garis atau petunjuk dalam hidup). Artinya kebudayaan adalah suatu garis pokok tentang perilaku atau *blueprint for behavior*<sup>37</sup> yang menetapkan peraturan-peraturan mengenai apa yang harus dilakukan, apa yang dilarang dan lain sebagainya. Unsur-normatif yang merupakan bagian dari kebudayaan adalah sebagai berikut :

1. Unsur-unsur yang menyangkut penilaian (*valuational elements*) misalnya apa yang baik dan buruk, apa yang menyenangkan dan tidak menyenangkan, apa yang sesuai dengan keinginan dan apa yang tidak sesuai dengan keinginan.
2. Unsur-unsur apa yang berhubungan dengan apa seharusnya (*precriptivce elements*) seperti bagaimana orang harus berlaku.
3. Unsur-unsur yang menyangkut kepercayaan (*cognitive elements*) seperti misalnya harus mengadakan upacara adat pada saat kelahiran, perkawinan dan lain-lain.

---

<sup>36</sup> Ralp Linton, Op. Cit.

<sup>37</sup> Robin M. Jr. American Society, *Sociological Interpretation*. Edisi baru ke-2. Alfred Knopf. New York. 1967, halaman 19 dan seterusnya.

Kaidah-kaidah kebudayaan berarti peraturan tentang tingkahlaku atau tindakan yang harus dilakukan dalam suatu keadaan tertentu. Dengan demikian maka kaidah sebagai bagian kebudayaan mencakup tujuan kebudayaan, maupun cara-cara yang dianggap baik untuk mencapai tujuan tersebut. Kaidah-kaidah kebudayaan mencakup peraturan-peraturan yang beraneka warna yang mencakup bidang yang luas sekali. Akan tetapi kepentingan penelitian masyarakat, maka secara sosiologis dapat dibatasi pada empat hal, yaitu :

1. Kaidah-kaidah yang dipergunakan secara luas dalam suatu kelompok manusia tertentu.
2. Kekuasaan yang memperlakukan kaidah-kaidah tersebut.
3. Unsur-unsur formal kaidah itu.
4. Hubungannya dengan ketentuan-ketentuan hidup lainnya.

Berlakunya kaidah dalam suatu kelompok manusia tergantung pada kekuatan kaidah tersebut sebagai petunjuk tentang bagaimana seseorang harus berlaku. Artinya sampai berapa jauh kaidah-kaidah tersebut diterima oleh anggota kelompok, sebagai petunjuk perilaku yang pantas<sup>38</sup>. Adanya kelompok, sebagai sikap pragmatis dari masyarakat desa menciptakan kaidah-kaidah baru pada komunitas desa. Kaidah

---

<sup>38</sup> Soerjono Soekanto, Prof. Dr., *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 1990, hal 197-199.

tersebut bukan lagi harus bekerja di sektor pertanian tetapi bekerja sebagai buruh di luar negeri dengan gaji yang lebih besar.

b. Faktor Birokrasi dan Hukum

Faktor birokrasi memegang peranan yang penting mengingat kedudukan pemerintah selaku pihak yang bertanggung jawab terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Bagaimana sikap birokrasi dalam memberikan pelayanan terhadap TKI akan menentukan jumlah atau populasi TKI yang bekerja di luar negeri secara legal. Dalam prakteknya seringkali TKI mengalami hambatan dalam menghadapi pelayanan birokrasi. Kurangnya pengalaman dari CTKI/TKI dan rendahnya pendidikan formal yang dimiliki menyebabkan kesulitan berhubungan dengan kaum birokrat.

Akuntabilitas pada program pelayanan publik membutuhkan banyak aktivitas dalam perencanaan dan koordinasi yang efektif agar akuntabilitas tersebut dapat terjaga. Akuntabilitas kebijakan membantu mengukur akibat dari program-program yang berbeda satu dengan yang lainnya pada kelompok sasaran yang sama didalam masyarakat. Agar sistem akuntabilitas menjadi lebih berguna, dibutuhkan koordinasi kebijakan yang lebih intensif. Pengembangan sistem akuntabilitas harus dilakukan dengan cara yang terkoordinasi, tidak secara independen program demi program. Sebagai contoh, suatu

strategi pengkoordinasian perencanaan untuk program pelayanan yang berhubungan dengan hasil yang sama diperlukan, untuk membantu peningkatan kualitas dan efisiensi pelayanan. Dilihat dari elemen-elemen penerapan sistem akuntabilitas tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem akuntabilitas berhubungan dengan perencanaan strategik dan pengukuran kinerja. Dengan demikian, dalam penerapannya akan membutuhkan suatu artikulasi yang jelas mengenai misi, tujuan dan sasaran yang dapat diukur, dan berhubungan dengan hasil program. Ini berarti tujuan dan sasaran yang ditetapkan akan berhubungan dengan hasil atau outcome dari setiap program yang dilaksanakan. Menggulirnya setiap perubahan memerlukan partisipasi jajaran instansi pemerintah. Inisiatif sering kandas apabila para pelaku merasa tidak berdaya, kurang percaya diri, dan merasa adanya dinding penghalang yang menghambat pembaharuan. Hambatan yang ada seringkali menyebabkan sikap tidak profesionalisme, sikap yang tidak kompeten dan merasa balas jasa yang diterima tidak sesuai. Dalam prakteknya pemberian pelayanan kepada masyarakat sangat birokratif yang berkesan menghamat. Sikap birokrat dalam memberikan pelayanan secara demikian menyebabkan masyarakat pencari kerja lebih baik berhubungan dengan broker atau calo tenaga kerja, meskipun pertanggungjawabannya sulit dipercaya. Oleh

karena itu diperlukan perubahan birokrat didalam memberikan pelayanan kepada tenaga kerja agar kalangan birokrat didalam memberikan pelayanan kepada tenaga kerja agar kalangan birokrat ini tidak menjadi penghambat. Perekrutan CTKI/TKI menurut UU No.39/2004 perlu disosialisasikan sampai ke tingkat desa untuk menekan adanya tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri secara ilegal.

c. Faktor Lembaga Pelatihan, Penguji Sertifikasi Kompetensi

Dari hasil penelitian dapat diketahui adanya benturan antara ketentuan UU No.13/2003 dengan UU No.39/2004, tentang lembaga yang berhak melakukan pelatihan dan menerbitkan sertifikasi kompetensi tenaga kerja Indonesia UU No.13/2003 tentang ketenagakerjaan mengamanatkan pembentukan Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang independen untuk melaksanakan Sertifikasi Kompetensi Kerja bagi tenaga kerja, baik yang berasal dari lulusan pelatihan kerja dan/atau tenaga kerja yang telah berpengalaman. Badan nasional sertifikasi profesi tersebut sangat diperlukan sebagai lembaga yang mempunyai otoritas dan menjadi rujukan dalam penyelenggaraan sertifikasi kompetensi kerja secara nasional. Dengan demikian maka akan dapat dibangun suatu sistem sertifikasi kompetensi kerja nasional yang diakui oleh semua pihak.

Keberadaan Badan Nasional Sertifikasi profesi sebagaimana dimaksud diatas juga sangat penting dalam kaitannya dengan penyiapan tenaga kerja Indonesia yang kompetitif menghadapi persaingan di pasar kerja global. Disamping itu, dengan adanya Badan Nasional Sertifikasi Profesi akan memudahkan kerja sama dengan institusi-institusi sejenis di negara-negara lain dalam rangka membangun saling pengakuan (*mutual recognition*) terhadap kompetensi tenaga kerja masing-masing negara.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka Peraturan Pemerintah No.23/2004 mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas, organisasi, keanggotaan, tenaga kerja dan pembiayaan Badan Nasional Sertifikasi Profesi. Berdasarkan ketentuan UU No.13/2003 pelaksanaan pelatihan dan pengujian sertifikat kompetensi dilakukan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang bersifat independen. BNSP yang berkedudukan di pusat dapat membentuk lembaga sertifikasi profesi atau Panitia Uji Kompetensi Sertifikasi (PUKS) yang berada di propinsi. Mengacu pada ketentuan UU NO.13/2003, maka pelatihan yang pemberian sertifikat kompetensi lebih mempunyai parameter yang jelas, karena pemerintah sebagai penyelenggara BNSP dapat melakukan kerjasama dengan pihak-pihak terkait yang erat



dengan kompetensi. Menurut UU NO.39/2004 Pasal 43 dan 44 yaitu :

**Pasal 43**

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

**Pasal 44**

Calon memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pendidikan dan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 43, dalam bentuk sertifikat kompetensi dari lembaga pendidikan dan pelatihan yang telah terakreditasi oleh instansi yang berwenang apabila lulus dalam sertifikasi kompetensi kerja.

Berdasarkan ketentuan pasal diatas, maka pelatihan dan pemberian sertifikat kompetensi dapat dilakukan oleh PPTKI. Dengan demikian pengawasan mengenai mutu pelatihan tidak dapat dilakukan dengan baik, karena dapat saja pihak PPTKI didesak oleh kepentingan untuk segera mengirimkan tenaga kerja tidak fair. Misalnya memberikan sertifikat kompetensi kepada CTKI/TKI yang belum memenuhi standar kompetensi.

Adanya dua peraturan perundang-undangan yang tidak sinkron dan mengatur hal yang sama menyebabkan adanya indikasi ketidaksiapan pemerintah didalam memberikan sertifikat kompetensi sebagai upaya perlindungan kepada tenaga kerja

selama berada di luar negeri. Dua peraturan perundang-undangan tersebut juga menyebabkan kurangnya koordinasi antar instansi yang bertugas dan bertanggungjawab menangani penempatan CTKI/TKI di luar negeri, lembaga pelatihan maupun lembaga yang berwenang mengeluarkan sertifikat kompetensi.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Dari hasil penelitian seperti yang diuraikan pada bab sebelumnya maka dalam bab ini yang merupakan bagian terakhir dari keseluruhan tesis akan ditarik kesimpulan serta rekomendasi.

#### **A. Kesimpulan**

1. Bahwa ternyata keinginan pemerintah untuk memberikan perlindungan kepada TKI yang bekerja diluar negeri dengan memberikan sertifikat kompetensi belum memenuhi sasaran. Hal tersebut dibuktikan banyaknya negara pengguna jasa TKI yang tidak mementingkan dan/atau memperhitungkan sertifikat kompetensi yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia. Sertifikat kompetensi yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia hanya diakui di negara Hongkong, itu pun karena dalam sertifikat tersebut tercantum nilai keterampilan TKI pada bahasa Mandarin/Cina yang digunakan di negara Hongkong. Padahal tujuan pemberian sertifikat kompetensi melalui tahap-tahap pelatihan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, agar TKI mendapat perlakuan sebagai tenaga ahli atau paling tidak sebagai tenaga kerja dengan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pengguna jasa dan mempunyai kekuatan daya saing dengan Negara lain. Jika pengguna jasa sudah dapat mengakui keterampilan TKI hal tersebut dapat diartikan adanya pengakuan hak-hak TKI selama bekerja di luar

negeri sesuai dengan perjanjian yang dibuat antara TKI dengan pengguna jasa. Hasil penelitian yang menunjukkan belum diakuinya sertifikat kompetensi Indonesia dapat disimpulkan masih diperlukannya keseriusan pemerintah didalam melatih CTKI/TKI menurut standar Internasional. Untuk itu diperlukannya rativikasi dan adaptasi berbagai peraturan ketenagakerjaan yang berlaku secara internasional.

2. Disadari bahwa Sertifikat Kompetensi merupakan bentuk pengakuan terhadap kompetensi kerja yang dimiliki oleh seorang Tenaga Kerja pada jenjang kualifikasi tertentu dan didalam pemberiannya sertifikat kompetensi ini melalui uji Kompetensi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi yang telah di Akreditasi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi ( BNSP) seperti yang diatur dalam Undang-Undang No 13 Th 2003 tentang ketenagakerjaan .Dan dalam pelaksanaanya sudah memiliki pedoman berupa Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia ( SKKNI ) Tata Laksana Rumah Tangga yang berupa uraian kemampuan yang mencakup pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja minimal yang harus dimiliki seseorang untuk menduduki jabatan tertentu .Namun hal tersebut oleh Pemerintah tidak diikuti dengan pembuatan kurikulum dan silabus yang baku untuk pelaksanaan pelatihan yang harus dilalui sebelum mengikuti uji Kompetensi.Kesiapan dalam proses pelatihan untuk penyediaan sarana prasarana yang Standar sehingga sekaligus dapat dijadikan sebagai Tempat Uji Kompetensi ( TUK ) masih kurang atau tidak sebanding dengan jumlah CTKI ataupun PPTKIS yang ada.

Demikian juga ketersediaan Tenaga Instruktur yang Kompeten dan Assesor/Tenaga Penguji yang masih kurang menjadikan Tenaga Kerja Indonesia dalam hal ini Tenaga Kerja Wanita Khususnya Penata Laksana Rumah Tangga tidak seperti yang diharapkan yaitu Kompeten, mempunyai kekuatan daya saing dan nilai tawar yang tinggi. Karena dalam proses penyiapan Calon tenaga Kerjanya Pemerintah tidak ada kesiapan dan niat untuk benar-benar akan meningkatkan kualitas SDM Tenaga Kerja Indonesia khususnya Tenaga Kerja Wanita Penata Laksana Rumah Tangga. Dengan demikian meskipun sudah ada SKKNI Tata Laksana Rumah Tangga namun apabila tidak disempurnakan dengan perbaikan-perbaikan dan kebijakan kebijakan disektor sektor pendukung lain dalam proses pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi harapan untuk mewujudkan TKI yang berkualitas masih saja menjadi harapan.

3. Kendala yang timbul dalam pelaksanaan sertifikasi lebih disebabkan karena kurangnya kesiapan dan niat pemerintah dalam upaya meningkatkan kualitas SDM TKI. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya dua peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah kewenangan Sertifikasi Kompetensi saling berbenturan. Dalam UU No. 13 / 2003 pemberian sertifikasi kompetensi merupakan wewenang dari badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) yang akan menentukan standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang harus dilaksanakan oleh lembaga Sertifikasi Profesi yang menjadi acuan untuk pelaksanaan

pelatihan tenaga kerja Indonesia, sedang menurut UU No.39/2004 wewenang pemberian sertifikat kompetensi dapat dimiliki oleh perusahaan penempatan tenaga kerja yang telah memiliki Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN). Sehingga dalam pelaksanaannya Sertifikat Kompetensi menjadi tidak standar lagi. kecuali Propinsi Jawa Tengah yang telah diatur oleh Surat Edaran Gubernur No 560 / 05365 Tgl 28 Maret 2008 yang mewajibkan pelaksanaan uji kompetensi yang dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi ( LSP ) yang telah terakreditasi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi ( BNSP ) Republik Indonesia dan tempat pelaksanaan uji Kompetensi yang telah diteliti kelayakannya sejumlah 8 Tempat Uji Kompetensi ( TUK ).

## **B. Rekomendasi**

1. Berdasarkan kesimpulan diatas maka direkomendasikan bahwa Sertifikat Kompetensi Tenaga Kerja Indonesia khususnya Tenaga Kerja Wanita Penata Laksana Rumah Tangga yang perolehannya melalui uji Kompetensi maka Pemerintah harus mampu men sosialisasikan kepada Negara Pengguna agar negara pengguna yakin akan kualitas Tenaga Kerja dari Indonesia. dan perlu menegosiasikan agar TKI mempunyai kekuatan daya saing dan memiliki nilai tawar yang tinggi. Ketentuan UU yang menentukan bahwa perlindungan terhadap TKI selama bekerja di luar negeri sesuai dengan hubungan bilateral dengan Indonesia perlu diwujudkan agar pemerintah maupun pihak swasta yang terkait dengan

masalah ketenagakerjaan dapat melakukan perlindungan pada TKI secara optimal.

2. Pemerintah Perlu melakukan perbaikan perbaikan melalui kebijakan dan dukungan pihak pemangku kepentingan untuk mewujudkan pola penyiapan TKI sejak proses perekrutan, pelatihan dengan segala sarana prasarananya seperti program, kurikulum, silabus, instruktur, tenaga kepelatihan dan fasilitas pelatihan serta Assesor dan peningkatan kualitas dan kuantitas tempat uji kompetensi pada proses sertifikasi kompetensinya, meskipun sudah ada SKKNI TLRT nya.
3. Perlu segera dibentuk Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan meningkatkan kuantitas Tempat Uji Kompetensi dan Sertifikasi di setiap propinsi bahkan kalau perlu di setiap kota/Kabupaten sehingga pelaksanaan sertifikasi lebih efisien untuk dilaksanakan dan Pemerintah perlu membuat kebijakan baru sebagai solusi adanya dualisme Peraturan perundangan yang mengatur Sertifikasi Kompetensi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abu Ahmadi, 1991, *Psikologi Sosial*, Surabaya, PT. Bina Ilmu, Hal.69.
- Adil, K. Malikoel Soetan, 1955. *Pembaharuan Hukum Perdata Kita*, Jakarta, PT. Pembangunan.
- Andasasmita, Komar, 1983, *Notaris H*, Sumur Bandung.
- Bimo Walgito, 1997, *Pengantar Psikologi Umum*, Yogyakarta, Andi Offset.
- Damodar Gujarati, Sumarno Zein, 1978, *Ekonometrika Dasar*, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Danim, Sudarman, 2000, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, Bandung, Pustaka Setia.
- Danny Miller, 1987, *The Structural and Environmental Coorlates of Bussines Strategy*, *Strategic Management Journal*, Vol. 8, 55-76.
- Departemen Tenaga Kerja RI, 1999, *Himpunan Peraturan Perundang-undangan Penempatan TKI ke Luar Negeri*.
- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : 211 Tahun 2004 tentang Pedoman Penerbitan Sertifikat Kompetensi*, hal 5.
- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : 211 Tahun 2004 tentang Pedoman Penerbitan Sertifikat Kompetensi*, hal 6-11.
- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, *Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : 211 Tahun 2004 tentang Pedoman Penerbitan Sertifikat Kompetensi*, hal 17-18.
- Direktorat Pengawasan Norma Kerja Bagian Proyek Pengawasan Norma Ketenagakerjaan, 1996, *Himpunan Peraturan Perundang-Undangan Bidang Perlindungan Tenaga Kerja*.
- Fishbein and Ajzen, 1975, *Fishbein And Ajzen, Belief, Attitude, Intention and Behaviour and Introductiono to Theory and Research*, Massachusetts, Addison-Wisley.



- Friedman, W., 1990. *Teori dan Filsafat Hukum, Susunan III*, Diterjemahkan oleh Muh. Arifin, Jakarta, CV. Rajawali.
- Glen L. Urban & John R. Hauser, 1998, *Design and Marketing of New Product Prentice-Hall inc.*
- Hobert Gatignon & Jean Mer Xuereb 1996, *Strategic Orientation of The Firm and New Product Performance*, Journal of Marketing Research.
- Jawa Pos, Sabtu, 20 Maret 2004, hal.14, kol 2
- Jawa Pos, Sabtu, 20 Maret 2004, hal.5, kol 6
- Jawa Pos, Sabtu, 20 Maret 2004, hal.5, kol 1-4
- John M. Stophord, 1997, *The Growing Interdependence Between Transnational Corporations and Government, Strategic Management in The Global Economy*, Third Edition.
- Kettinger W.J. V., Grover S. Guha and A.H. Segars, 1994, *Strategic Information System Revisited A Study in Sustainability and Performance*, MIS Quarterly (March).
- Kenih Ohmae, 1994, *Managing in a Bordenless Word*, Harward Business Review.
- Koentjoroningrat, 1984, *Masyarakat desa di Indonesia*, Jakarta : Universitas Indonesia, hal. 1.
- Lembaga Administrasi Negara dan Badan Pengawas Keuangan dan Pembangunan 2000, *Akuntabilitas dan Good Governance*, Jakarta, Lembaga Administrasi Negara, hal. 39.
- Lexy, J. Moleong, 2001, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung, Remaja Rosdarya.
- Lusk. F. Horal : Hewit M. Charlets; Donell D.J; Barnes, A. James, 1982, *Business Law and Regulatory Environment Concept an Cases*, Richard D. Irwin Inc. Homewood Illions 60430.
- Lynne M, Anderson dan Thomas S Bateman, 2000, *Individual Environmental Initiative Champinioning Natural Environmental Issues in U.S. Bussines Organzations*, *Academy of Management Journal*, Vol.43 No.4 548-570.
- Manan, Bagir, 1995, *Era Baru Perseroan Terbatas, Makalah pada seminar di FH. UNPAD*, Bandung.

- Masood A. Badri, *Donald Davis, Donna Davis, 1999, Operations Strategy, Environmental uncertainty and performance*, a Part Analytic Model of Industries in Developing countries, The International journal of Management Science.
- Mertokusumo, Sudikno, 1993, *Penemuan Hukum Sebuah Pengantar*, Yogyakarta, Penerbit Liberty Cet. 1.
- Michael E. Porter, 1986, *Changing Pattern of International Competition*, California Management Review, Vol. 28.No.2.
- Moh. Nazir, 1985, *Metode Penelitian*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Munandir, 2001, *Ensiklopedi Pendidikan Indonesia*, Jakarta, Ghalia Indonesia, hal. 229.
- Notodisoerjo, R. Soegondo, 1993, *Hukum Notaris di Indonesia Suatu Penjelasan*, Jakarta, PT. Rajawali Persada.
- Prent, C.M.K; dan Adisubrata K., 1969, *Kamus Latin-Indonesia*, Semarang, Kanisius.
- Raplh Linton, op.cit.
- Robin M. Williams, Jr., *American Society, Sociological Interpretation*, Edisi Baru ke-2, New York, Alfred A. Konpf, hal 19 dan seterusnya.
- Ronny Hanitijo Soemitro, 1994, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurumetri*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Sattjipto Raharjo, 1979, *Hukum dan Masyarakat*, Bandung, Angkasa.
- Simanjutak, Emmy Pangaribuan, 1995, *Perusahaan Kelompok dan Persaingan Curang*, Yogyakarta, Pidato Dies Natalis UGM.
- Soerjono Soekanto, 1982, *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta, UI PRESS.
- Soerjono, Soekanto, Prof, Dr. 1990. *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta PT. Raja Grafindo Persada, Hal. 197-199.
- \_\_\_\_\_, 1983, *Beberapa Aspek Sosial Yuridis Masyarakat*, Bandung, Alumni.
- \_\_\_\_\_, dan Sri Mamudji, 1985, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta CV. Rajawali.

- \_\_\_\_\_, 1994, *Ulasan Terhadap “Kembali ke Metode Penelitian Hukum”*, Dalam Sunaryati, Hartono, *Penelitian Hukum di Indonesia Pada Akhir Abad ke 20*.
- Soetandyo Wignosoebroto, 1995, *Dari Hukum Kolonial ke Hukum Nasional*, Yogyakarta, UII Press.
- Soetandyo Wignyoebroto, 1993, *Keragaman Dalam Konsep Hukum, Tipe Kajian dan Metode Penelitiannya*, Jakarta, Bahan Penataran Metode Penelitian Hukum di UI.
- Soetojo, Prawirohamidjoyo, 2000, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, Surabaya.
- Sunggono, Bambang, 1996, *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada
- Sondang P. Siagian, 1995, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Suara Merdeka, 6 Agustus 2002
- Suara Merdeka, 12 Agustus 2002
- Suara Merdeka, 14 Agustus 2002
- Suara Merdeka, 18 Agustus 2002
- Suara Merdeka, 20 Agustus 2002
- Sardawan Danim, 2000, *Pengantar Studi Penelitian Kebijakan*, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sumadi Suryasubrata, 1992, *Metodologi Penelitian*, Jakarta, Rajawali Pers.
- Tobing, G.H.S., Lumban, 1996, *Peraturan Jabatan Notaris*, Jakarta, Penerbit Erlangga.
- UUD 1945 Setelah Amandemen Kedua Tahun 2000 GBHN (TAP MPR No.IV/MPR/1999) 1999-2004 TAP-TAP MPR 2000, 2001, Bandung, Pustaka Set.