

**TINJAUAN JURIDIS
PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA BERDASARKAN
HUKUM PERBURUHAN**

**ARIHTA ESTHER TARIGAN
(Dosen Universitas Tama Jagakarsa)**

Abstract

In the placement of either domestic workforce, the Local Inter-Work (Antar-Kerja Lokal/ AKL) and Inter-Area Inter-Regional Work (Antar-Kerja Antar Daerah/ AKAD) and foreign Inter-Country Work (Antar-Kerja Antar Negara/ AKAN) are arranged in detail in the Law starting before work, work until post-employment, so that we can understand and know what our obligations and rights as labor and all that is protected by law

Keyword: labor, work, placement,

Latar Belakang

Undang-undang dasar 1945 pasal 27 ayat 2 menetapkan bahwa tiap warga Indonesia berhak atas pekerjaan dan pengupahan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan ini telah diorganikan kedalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja.

Yang dimaksud tenaga kerja pada umumnya adalah semua penduduk yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, kecuali misalnya :

- ✓ Anak-anak berumur 14 tahun ke bawah,
- ✓ Mereka yang sudah berusia di atas 14 tahun tapi masih mengunjungi sekolah untuk waktu penuh

- ✓ Mereka yang karena usia tinggi, cacat jasmani maupun rohani, tidak mampu melakukan pekerjaan,
- ✓ Mereka yang karena sesuatu tidak diperbolehkan melakukan sesuatu pekerjaan.

Dalam meninjau tenaga kerja ini, terutama yang mendapat perhatian bukanlah mereka yang sedang bekerja baik untuk diri sendiri maupun dalam hubungan kerja, melainkan mereka yang mampu bekerja tetapi tidak mendapat pekerjaan, yaitu para penganggur. Asas bahwa setiap warga Negara, sesuai dengan kecakapannya berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan dan bahwa setiap orang yang melakukan pekerjaan, berhak atas pengupahan yang adil yang menjamin kehidupannya dengan keluarganya sepadan dengan martabat manusia.

Asas yang dianut Pemerintah sebelum perang dunia ke-II adalah mendirikan

dan memelihara antar-kerja dengan tiada memungut bayaran di bawah pengawasan Pemerintah serta mengadakan panitia-panitia pada kantor antar kerja, terdiri atas wakil-wakil Pemerintah, buruh dan majikan, yang akan memberikan pertimbangan-pertimbangan mengenai kebijaksanaan dalam soal antar kerja ini.

Antar-kerja itu dilakukan oleh kantor antar-kerja (arbeidsbeurs). Pada kantor tersebut para penganggur mendaftarkan diri sebagai penawar tenaga. Pengusaha yang memerlukan tenaga, minta tenaga itu dari kantor tersebut. Kewajiban pengusaha untuk mendapatkan tenaga kerja hanya dengan perantaraan kantor antar-kerja, Walaupun antar-kerja pada akhir-akhir ini dilakukan secara aktif, yaitu pegawai antar-kerja mengunjungi perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan bagi para penganggur yang telah mendaftarkan diri pada kantor penempatan tenaga, namun hasilnya tidak memuaskan, terutama bagi para penganggur itu sendiri. Perlu adanya UU tentang penempatan tenaga, di mana majikan diwajibkan mendapatkan buruh-buruhnya dengan perantaraan kantor penempatan tenaga, hendaknya jangan dipandang semata-mata sebagai usaha langsung memperluas kesempatan bekerja, tetapi sebagai usaha untuk memimpin penempatan, dengan jalan mana dapat diharapkan adanya penempatan yang adil.

Landasan Teori

Penempatan Tenaga Kerja adalah proses pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan.

Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi dan perlindungan hukum. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas : (KEPMEN-NAKERTRANS RI NO: KEP-203/MEN/1999 pasal 2 ayat 1):

- ✓ Terbuka, yaitu pemberian informasi kepada pencari kerja secara jelas, antara lain jenis pekerjaan, besarnya upah, dan jam kerja.
- ✓ Bebas, yaitu pencari kerja bebas memilih jenis pekerjaan dan pemberi kerja bebas memilih tenaga kerja.
- ✓ Obyektif, yaitu pemberi kerja agar menawarkan pekerjaan yang cocok kepada pencari kerja sesuai dengan kemampuannya dan persyaratan jabatan yang diperlukan.
- ✓ Adil dan setara tanpa diskriminasi, yaitu berdasarkan kemampuan tenaga kerja dan tidak didasarkan atas ras, jenis kelamin, warna kulit, agama dan aliran politik.

Menurut Undang-undang No.13 tahun 2003 pasal 33 yang berbunyi:

Penempatan Tenaga kerja terdiri dari:

- a) Penempatan tenaga kerja di dalam negeri ; dan

b) Penempatan tenaga kerja di luar negeri.

Penempatan tenaga kerja di dalam negeri terdiri dari:

1. Antar-kerja local yang disebut dengan AKL
2. Antar-Kerja Antar Daerah yang disebut dengan AKAD

Dan untuk penempatan tenaga kerja di luar negeri; Antar-Kerja Antar Negara yang disebut dengan AKAN

Pembahasan

Penempatan Tenaga Kerja Di Dalam Negeri

Untuk penempatan tenaga kerja di dalam negeri dituangkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Peraturan.7/MEN/VII/Tahun 2008 yang berisi 42 pasal dan dibagi menjadi:

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

Pelaksana penempatan tenaga kerja didalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dibagi menjadi 3 bagian besar:

Pelaksana

Menurut peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Nomor: Per.7/MEN/VII/2008 pasal 3, 4 dan 5 ayat 1“Pelaksana penempatan Tenaga kerja dibagi menjadi dua bagian besar:

1. Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang terdiri dari:
 - a) Pemerintah pusat
 - b) Pemerintah Provinsi
 - c) Pemerintah Kab/Kota
2. Lembaga swasta yang berbadan hukum yang terdiri dari:

a) LPTKS “ Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta”

b) BKK “ Bursa Kerja Khusus”

Dimana instansi pemerintah baik Pusat, Provinsi dan Kab/Kota mempunyai fungsi masing-masing yang di atur dalam Peraturan MENAKERTRANS

No:Per.7/MEN/VII/2008 pasal 5 ayat 2,3 dan 4 antara lain:

- Merumuskan kebijakan di bidang penempatan tenaga kerja AKL, AKAD, dan AKAN.
- Merumuskan kebijakan dan pemberian SIP (Surat Izin Pengerahan);
- Pemberian SPP (Surat Persetujuan Penempatan) lintas provinsi;
- Merumuskan kebijakan dan pemberian ijin pendirian LPTKS lintas provinsi
- penyebarluasan lowongan kerja kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota di wilayah kerjanya
- pelayanan informasi pasar kerja skala provinsi
- pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan skala kabupaten/kota;
- pelayanan penempatan tenaga kerja AKL, AKAD, DAN AKAN;
- pengendalian penggunaan tenaga kerja asing

Untuk Lembaga swasta mempunyai kewajiban yang di atur dalam peraturan MENAKERTRANS No:Per.7/MEN/VII/2008 pasal 6 s/d 13 yang berisi tentang persyaratan yang harus dipenuhi untuk pengajuan perizinan usaha kepada pemerintah

dan pada pasal 14 menyatakan LPTKS dapat memungut biaya penempatan dari pengguna dan dari tenaga kerja untuk golongan dan jabatan tertentu Untuk BKK (Bursa Kerja khusus) di atur dalam peraturan MENAKERTRANS

No:Per.7/MEN/VII/2008 pasal 15 s/d 18 yang berisi antara lain:

- Selain pelayanan penempatan tenaga kerja yang dilakukan oleh pemerintah dan lembaga swasta berbadan hukum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, pelayanan penempatan tenaga kerja dapat dilakukan di lembaga satuan pendidikan menengah dan pendidikan tinggi, dan pelatihan.
- Pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), adalah pelayanan penempatan khusus bagi para lulusan, para siswa yang putus sekolah dan siswa yang masih aktif
- Lembaga yang melaksanakan kegiatan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), disebut bursa kerja khusus harus menyampaikan laporan kegiatan penempatan secara tertulis kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Fungsi Dan Tugas Pelaksana Penempatan

Di dalam peraturan MENAKERTRANS

No:Per.7/MEN/VII/2008 pasal 19 dan 20 disebutkan tugas dan fungsi pelaksana penempatan antara lain:

Fungsi:

- Pelayanan IPK (Informasi Pasar Kerja)

- Pelayanan penyuluhan dan bimbingan jabatan

- Pelayanan perantara kerja

Dan bertugas antara lain:

- Mengumpul, Mengolah dan Menyusun data IPK
- Menyajikan dan menyebarluaskan IPK
- Melakukan Bimbingan dan Penyuluhan Jabatan
- melaksanakan pelayanan kepada pencari dan pemberi kerja;
- melaksanakan pencarian lowongan kerja
- melaksanakan penempatan tenaga kerja; dll

Petugas Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Dalam pasal 21 s/d 23 berbunyi antara lain:

- Pelayanan penempatan tenaga kerja pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh pengantar kerja.
- Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan, wajib memiliki pejabat fungsional pengantar kerja
- Pelayanan dilakukan oleh petugas yang ditunjuk oleh pejabat yang berwenang di bidang penempatan tenaga kerja.
- Petugas yang ditunjuk harus memiliki kemampuan teknis di bidang penempatan tenaga kerja.

Mekanisme Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja

Mekanisme pelayanan penempatan tenaga kerja didalam peraturan MENAKERTRANS

No:Per.7/MEN/VII/2008 dibagi menjadi 2 bagian besar:

Pelayanan Terhadap Pencari Kerja

Untuk pelayanan terhadap pencari kerja dituangkan dalam pasal 24 s/d 27 yang berisi antara lain:

- Pelayanan penempatan tenaga kerja dapat dilakukan secara manual dan/atau system daring (On-line system) dan harus terintegrasi dalam satu sistem pelayanan penempatan tenaga kerja nasional.
- Pencari kerja yang akan bekerja di dalam atau di luar negeri wajib dilayani oleh pengantar kerja di instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.
- Pencari kerja yang telah memperoleh pelayanan diberikan kartu tanda bukti pendaftaran pencari kerja (AK/I).
- Pengantar kerja wajib melakukan pengisian data pencari kerja (AK/II) melalui wawancara langsung untuk mengetahui bakat, minat, dan kemampuannya.
- Pencari kerja yang telah mendapatkan pekerjaan wajib melaporkan bahwa yang bersangkutan telah diterima bekerja kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

Pelayanan Kepada Pemberi Kerja

Untuk pelayanan kepada pemberi kerja di atur dalam pasal 28 s/d 30 yang berisi antara lain:

- Pemberi kerja yang membutuhkan tenaga kerja wajib menyampaikan informasi adanya lowongan pekerjaan secara tertulis kepada

instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota.

- Pengantar kerja atau petugas antar kerja pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota setelah mencari dan/atau menerima informasi lowongan pekerjaan harus mencatat dalam daftar isian permintaan tenaga kerja (AK/III) dan menerbitkan bukti lapor lowongan pekerjaan.
- Untuk mengisi lowongan pekerjaan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota wajib memenuhi lowongan pekerjaan sesuai data pencari kerja yang terdaftar (AK/II).
- Dalam hal pencari kerja memenuhi persyaratan jabatan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota wajib melakukan pemanggilan kepada pencari kerja dengan menggunakan kartu antar kerja (AK/IV).
- Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota wajib mengirimkan pencari kerja kepada pemberi kerja dengan membawa kartu antar kerja (AK/V).

Pelaksanaan Penempatan tenaga kerja

Dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja di atur dalam pasal 31 dan 32 yang berisi antara lain:

- Pelayanan penempatan tenaga kerja yang menurut lokasi kerja dibagi berdasarkan :
 - a) Penempatan tenaga kerja lokal;

- b) Penempatan tenaga kerja antar daerah;
- c) Penempatan tenaga kerja antar negara.

Dimana penempatan kerja local dan antar daerah di atur lebih lanjut oleh peraturan dirjen, sedangkan untuk kerja antar negara dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

- LPTKS dan/atau pemberi kerja yang akan menempatkan tenaga kerja melalui AKAD (Antar Kerja Antar Daerah) harus memiliki SPP (Surat Persetujuan Penempatan) dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
- Untuk memperoleh persetujuan penempatan, LPTKS harus mengajukan :
 - a) surat permintaan dan rencana kebutuhan tenaga kerja dari pemberi kerja;
 - b) rancangan perjanjian kerja antara calon tenaga kerja dengan pemberi kerja;
 - c) perjanjian penempatan tenaga kerja antara calon tenaga kerja dengan LPTKS;
 - d) rekomendasi dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota daerah penerima bagi penempatan tenaga kerja.

Pelaporan, Pembinaan dan Pengawasan

Dalam pasal 33 ayat 1 dan 2 di katakan LPTKS dan/atau pemberi kerja, serta lembaga di satuan pendidikan menengah dan pendidikan tinggi, dan

pelatihan wajib menyampaikan laporan mengenai data penempatan tenaga kerja kepada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota yang berisi antara lain:

- a) pencari kerja yang terdaftar;
- b) Lowongan kerja yang terdaftar;
- c) Pencari kerja yang telah ditempatkan; dan
- d) Penghapusan pendaftaran pencari kerja dan lowongan kerja.

Instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota wajib melaporkan data penempatan tenaga kerja setiap bulan pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan provinsi. selanjutnya petugas di bidang ketenagakerjaan provinsi wajib melaporkan data penempatan tenaga kerja setiap bulan kepada Menteri melalui Direktur Jenderal.

Pasal 35 menyatakan Pembinaan dilakukan oleh:

- ⇒ Menteri atau pejabat yang ditunjuk untuk skala nasional;
- ⇒ Gubernur atau pejabat yang ditunjuk untuk skala provinsi;
- ⇒ Bupati/Walikota atau pejabat yang ditunjuk untuk skala kabupaten/kota.

Dalm pasal 37 berbunyi “Pegawai pengawas ketenagakerjaan melakukan pengawasan terhadap ditaatinya Peraturan Menteri ini sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sanksi Administratif

Dalam pasal 38 di katakan” Menteri atau kepala instansi yang bertanggungjawab di bidang

ketenagakerjaan di provinsi atau kepala instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan kabupaten/kota dapat mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan dalam Pasal 13, Pasal 14 ayat (1), Pasal 18, dan Pasal 33 ayat (1).

Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berupa :

- a. peringatan tertulis;
- b. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan;
- c. pencabutan ijin atau rekomendasi.

Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri

Untuk penempatan tenaga kerja di luar negeri di atur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri yang berisi 67 pasal yang terdiri dari beberapa bagian besar diantaranya:

Pengerahan

Pengerahan mencakup peraturan mengenai SIP (Surat Izin Pengerahan), Pendaftaran, Perekrutan, Seleksi, Pendidikan/pelatihan, serta pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi.

Pengurusan SIP

Pada peraturan MENAKERTRANS NO:22 Tahun 2014 pasal 2 s/d 7 menyatakan antara lain:

- PPTKIS (Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta) yang akan merekrut calon TKI wajib memiliki SIP dari Menteri melalui kepala BNP2TKI (Badan Nasional Penempatan dan

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia) untuk menerbitkannya

- Untuk memperoleh SIP, PPTKIS harus melampirkan dokumen:
 - a. copy perjanjian kerja sama penempatan;
 - b. surat permintaan TKI dari pengguna/job order/demand letter/wakalah;
 - c. rancangan perjanjian kerja; dan
 - d. rancangan perjanjian penempatan.
- SIP memuat:
 - a. Nomor dan tanggal surat permintaan TKI;
 - b. Nama calon mitra usaha atau pengguna di negara penempatan;
 - c. Jumlah calon TKI yang akan direkrut pada provinsi yang bersangkutan;
 - d. Jenis pekerjaan/jabatan serta syarat-syarat dan kondisi kerja;
 - e. Jangka waktu berlakunya SIP (tidak melebihi 6 (enam) bulan dan dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 3 bulan)
 - f. Daerah rekrut

Pendaftaran, Rekrut dan Seleksi

Untuk Pendaftaran, Rekrut dan Seleksi calon TKI di atur dalam pasal 8 s/d 22 yang mengatur antara lain:

- Pencari kerja yang berminat bekerja di luar negeri harus mendaftarkan diri pada dinas kabupaten/kota dengan tidak dipungut biaya.
- Pencari kerja harus memenuhi persyaratan:
 - a. Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun, kecuali

- bagi TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun, yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) atau Kartu Tanda Penduduk Elektronik (e-KTP) dan akte kelahiran/surat kenal lahir dari instansi yang berwenang;
- b. Surat keterangan sehat dan tidak dalam keadaan hamil dari dokter bagi calon tenaga kerja perempuan;
 - c. Surat izin dari suami/isteri/orang tua/wali yang diketahui oleh Kepala Desa atau Lurah;
 - d. Memiliki kartu tanda pendaftaran sebagai pencari kerja (AK/I) dari dinas kabupaten/kota; dan
 - e. Memiliki kualifikasi/syarat pendidikan yang dipersyaratkan oleh pengguna.
- PPTKIS yang telah memperoleh SIP, melaporkan pada dinas provinsi daerah rekrut untuk memperoleh surat pengantar rekrut.
 - Perekrutan calon TKI didahului dengan memberikan informasi yang sekurang-kurangnya memuat:
 - a. Lowongan, jenis, dan uraian pekerjaan yang tersedia beserta syarat jabatan;
 - b. Lokasi dan lingkungan kerja;
 - c. Tata cara perlindungan bagi TKI dan risiko yang mungkin dihadapi;
 - d. Waktu, tempat, dan syarat pendaftaran;
 - e. Tata cara dan prosedur perekrutan;
 - f. Persyaratan calon TKI;
 - g. Kondisi dan syarat-syarat kerja yang meliputi gaji, waktu kerja, waktu istirahat/cuti, lembur, jaminan perlindungan, dan fasilitas lain yang diperoleh;
 - h. Peraturan perundang-undangan, sosial budaya, situasi, dan kondisi negara penempatan;
 - i. Kelengkapan dokumen penempatan TKI;
 - j. Biaya-biaya yang dibebankan kepada calon TKI dalam hal biaya tersebut tidak ditanggung oleh PPTKIS atau pengguna dan mekanisme pembayarannya; dan
 - k. Hak dan kewajiban calon TKI.
 - Petugas PPTKIS dilarang memungut biaya rekrut kepada calon TKI.
 - Seleksi calon TKI, meliputi:
 - a. Administrasi;
 - b. Minat, bakat, dan keterampilan calon TKI.
 - Seleksi minat, bakat, dan keterampilan terhadap calon TKI dilakukan dalam waktu paling lama 1 (satu) hari kerja.
 - PPTKIS wajib menandatangani perjanjian penempatan dengan calon TKI yang telah lulus seleksi yang diketahui oleh dinas kabupaten/kota dan menyerahkan bukti pembayaran premi asuransi pra penempatan.

- Dinas kabupaten/kota menerbitkan Berita Acara hasil seleksi calon TKI dan disampaikan pada PPTKIS dengan tembusan kepada dinas provinsi dan BP3TKI (Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia).
- Berdasarkan Berita Acara tersebut dinas kabupaten/kota mengeluarkan rekomendasi penerbitan paspor TKI.
- Berdasarkan hasil seleksi itu juga, BP3TKI dan dinas kabupaten/kota melakukan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.
- PPTKIS dapat melakukan penampungan terhadap calon TKI yang telah lulus seleksi dan telah menandatangani perjanjian penempatan untuk keperluan pelatihan kerja, pemeriksaan kesehatan dan psikologi, serta pengurusan dokumen.

Pendidikan dan Pelatihan

Mengenai pendidikan dan pelatihan diatur dalam pasal 23 dan 24 yang berisi antara lain:

- Setiap calon TKI wajib memiliki kemampuan atau kompetensi kerja yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan kerja dan/atau pengalaman kerja.
- Kompetensi kerja harus sesuai dengan persyaratan kualifikasi dan/atau kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikat kompetensi kerja atau sertifikat pencapaian kompetensi kerja.
- Sertifikat kompetensi diperoleh melalui uji kompetensi dan

diterbitkan oleh lembaga sertifikasi profesi yang dilisensi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi.

Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi

Pemeriksaan kesehatan dan psikologi diatur dalam pasal 25 yang menyatakan:

- PPTKIS wajib membantu dan memfasilitasi calon TKI yang telah lulus seleksi untuk melakukan pemeriksaan kesehatan dan psikologi.

Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja antara pengguna dan tenaga kerja diatur dalam pasal 26 s/d 31

Yang berisi antara lain:

- Perjanjian kerja sekurang-kurangnya memuat:
 - a. Identitas pengguna (nama, nomor kartu identitas, pekerjaan, alamat);
 - b. Identitas TKI (nama, nomor paspor, nomor visa, nomor rekening di Indonesia, alamat di Indonesia);
 - c. Jabatan dan jenis pekerjaan TKI;
 - d. Hak dan kewajiban para pihak;
 - e. Kondisi dan syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah/gaji dan mekanisme pembayaran gaji, 1 (satu) hari libur dalam satu minggu/kompensasi, waktu istirahat dan hak cuti, fasilitas akomodasi, rekening perbankan atas nama TKI di negara penempatan, akses komunikasi kepada keluarga di daerah asal dan jaminan sosial atau nomor kepesertaan

asuransi yang ditanggung oleh pengguna;

- f. Jangka waktu perjanjian kerja; dan
- g. Penyelesaian sengketa.
- Perjanjian kerja dibuat berdasarkan rancangan perjanjian kerja yang telah memperoleh persetujuan dari pejabat yang berwenang pada Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan atau KDEI (Kamar Dagang dan Ekonomi Indonesia).
- Perjanjian kerja dibuat untuk jangka waktu 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun.

Pembekalan Akhir Pemberangkatan
Untuk Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) diatur dalam pasal 32 s/d 38 yang berisi antara lain:

- PPTKIS wajib mengikutsertakan calon TKI dalam program PAP.
- Diselenggarakan oleh BP3TKI dan difasilitasi oleh dinas provinsi dan Biaya pelaksanaan dibebankan kepada anggaran Pemerintah dan/atau pemerintah daerah.
- PAP dimaksudkan untuk memberikan pemahaman dan pendalaman terhadap: peraturan perundang-undangan di negara penempatan, yang meliputi materi:
 - a. Peraturan keimigrasian;
 - b. Peraturan ketenagakerjaan; dan
 - c. Peraturan yang berkaitan dengan ketentuan pidana di negara penempatan
- Calon TKI yang telah mengikuti PAP diberikan surat keterangan telah mengikuti PAP yang diterbitkan oleh BP3TKI.

Komponen Biaya Yang Dapat Dibebankan Pada Calon TKI

Untuk biaya diatur dalam pasal 42 s/d 46 yang berisi antara lain:

- PPTKIS hanya dapat membebankan biaya penempatan kepada calon TKI untuk komponen biaya:
 - a. Pengurusan dokumen jati diri;
 - b. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
 - c. Pelatihan kerja dan sertifikasi kompetensi kerja;
 - d. Visa kerja;
 - e. Akomodasi dan konsumsi selama masa penampungan;
 - f. Tiket pemberangkatan dan retribusi jasa pelayanan bandara (*airport tax*);
 - g. Transportasi lokal sesuai jarak asal TKI ke tempat pelatihan/penampungan; dan
 - h. Premi asuransi TKI.
- PPTKIS wajib mencantumkan besar biaya penempatan yang akan dibebankan kepada calon TKI dalam perjanjian penempatan dan tidak boleh melebihi besar biaya penempatan yang ditetapkan oleh Menteri.
- Seluruh biaya pada proses penempatan dan perlindungan TKI wajib dilakukan secara non tunai sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penempatan Untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri

Dalam Penempatan tenaga kerja untuk kepentingan perusahaan sendiri diatur

di pasal 47 s/d 49 yang berisi antara lain:

- Penempatan TKI untuk kepentingan perusahaan sendiri hanya dapat dilakukan oleh:
 - a. Badan Usaha Milik Negara;
 - b. Badan Usaha Milik Daerah; atau
 - c. perusahaan swasta bukan PPTKIS.
- Perusahaan sebagaimana dimaksud harus mendapatkan izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- Sebelum calon TKI diberangkatkan, perusahaan untuk kepentingan sendiri, harus melakukan pendataan melalui sistem *on-line* di Sistem Komputerisasi Tenaga Kerja Luar Negeri.

Pemantauan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia

Untuk memantau keberadaan dan kondisi TKI wajib dilakukan oleh PPTKIS selama masa penempatan dan dilaporkan ke Menteri dan BNP2TKI secara berkala setiap 6 bulan, itu dituangkan dalam pasal 53 ayat 1 s/d 4

Pelayanan Kepulangan Tenaga Kerja Indonesia

Kepulangan TKI dari negara penempatan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab PPTKIS dan harus menghubungi TKI dan/atau mitra usaha atau pengguna selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja untuk memastikan kepulangan TKI.

Dalam hal kepulangan TKI disebabkan karena kecelakaan kerja yang

mengakibatkan tidak dapat menjalankan pekerjaannya lagi atau terjadi

perselisihan TKI dengan pengguna yang mengakibatkan pemutusan hubungan

kerja, maka PPTKIS wajib membantu penyelesaian hak-hak TKI yang belum terpenuhi, Semua itu diatur dalam pasal 54 s/d 57

Pelaporan, Pengawasan, Koordinasi dan Ketentuan lain-lain

Untuk pelaporan, pengawasan, koordinasi dan ketentuan lain-lain dituangkan dalam pasal 58 s/d 67 yang berisi antara lain:

- BNP2TKI selaku pelaksana kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri wajib melaporkan secara berkala setiap 1 (satu) bulan kepada Menteri.
- BNP2TKI selaku pelaksana kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dapat melakukan pengawasan dengan memberikan peringatan tertulis kepada PPTKIS.
- Apabila dianggap perlu rapat koordinasi dapat melibatkan pemerintah daerah provinsi, pemerintah daerah kabupaten/kota, instansi terkait dan pemangku kepentingan
- Ketentuan mengenai Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri diatur dengan Peraturan Menteri tersendiri.

Kesimpulan

Dalam penempatan tenaga kerja baik itu didalam negeri yaitu Antar-Kerja Lokal (AKL) dan Antar-Kerja Antar Daerah (AKAD) maupun luar negeri Antar-Kerja Antar Negara (AKAN) telah diatur secara detail di dalam Undang-undang mulai sebelum bekerja, masa kerja hingga pasca kerja, sehingga kita dapat mengerti dan mengetahui apa kewajiban dan hak kita sebagai tenaga kerja dan semua itu dilindungi oleh Undang-undang

DAFTAR PUSTAKA

- Keputusan Menteri No. 40 tahun 2012 Tentang Jabatan Tenaga Kerja Asing
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 223 Tahun 2003 Tentang Jabatan-jabatan di Lembaga Pendidikan yang Dikecualikan dari Kewajiban Membayar Kompensasi.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.KEP 173/MEN/2000.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor.KEP 228/MEN/III/2003
- Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor M.09-Pr.07.10 Tahun 2007 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Departemen Hukum dan HAM RI
- Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.