



PELUANG KERJA DI LUAR NEGERI UNTUK LULUSAN SMK





PELUANG KERJA DI LUAR NEGERI UNTUK LULUSAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN

PENERBIT

Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan
Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah
Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan

PELUANG KERJA DI LUAR NEGERI UNTUK LULUSAN SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN

Pengarah:

Dr. Ir. M Bakrun, MM

Direktur Pembinaan SMK

Penanggung Jawab

Arie Wibowo Khurniawan, S.Si. M.Ak.

Kasubdit Program dan Evaluasi Direktorat Pembinaan SMK

Ketua Tim

Chrismi Widjajanti, SE, MBA

Kasi Program, Subdit Program dan Evaluasi Direktorat Pembinaan SMK

Tim Penyusun

Prof. Dr. Ekohariadi, M.Pd

Rina Harimurti, S.Pd, M.T

Yeni Anistyasari, S.Pd., M.Kom

Ricky Eka Putra, S.Kom., M.Kom

Subuh Isnur Haryudo, S.T., M.Kom

Dra. Parastuti, M.Pd

Arie Wibowo Khurniawan S.Si., M.Ak

Editor

Pipin Dwi Nugraheni

Muhammad Abdul Majid

Desain dan Tata Letak

Ari

Muhamad Raidinoor Pasha

Penerbit

Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Kejuruan

Komplek Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Gedung E, Lantai 13

Jalan Jenderal Sudirman, Senayan, Jakarta 10270

ISBN 978-602-5517-54-9



Daftar Isi

Daftar Isi	iv
Kata Pengantar	vii
Bagian 1.....	1
Bekerja di Luar Negeri.....	1
Bab 1 Keadaan Pekerja Indonesia	2
Bab 2 Peluang Kerja di Luar Negeri	17
Bab 3 Profil Ketenagakerjaan Negara Tujuan	43
A. Italia.....	43
B. Amerika Serikat	44
C. Maladewa	45
D. Jerman	46
E. Fiji.....	48
F. Uni Emirat Arab.....	49
G. Turki.....	51
H. Qatar.....	52
I. Oman.....	55
J. Bahrain	61
K. Taiwan.....	67
L. Singapura	68
M. Korea Selatan	69
N. Japan.....	70
O. Hongkong	71
P. Malaysia	72
Q. Selandia Baru	72
R. Kuwait	73

S. Ceko.....	77
T. Brunei Darussalam	78
U. Australia.....	79
V. Belanda.....	79
W. Afrika Selatan.....	80
X. Saudi Arabia.....	83
Bagian 2.....	88
Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri	88
Bab 4 Perekrutan Pekerja	89
A. Surat Izin Pengerahan.....	97
B. Perekrutan dan Seleksi	99
C. Pendidikan dan Pelatihan Kerja.....	106
D. Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi	109
E. Pengurusan Dokumen	115
F. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP).....	122
G. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Proses Perekrutan	158
Bab 5 Penempatan Pekerja di Luar Negeri	161
A. Penempatan Pekerja Migran Indonesia untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri	164
B. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan	165
C. Program Pemagangan IM Jepang	170
Bagian 3.....	187
Pelindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri	187
Bab 6 Pelindungan Pekerja Berdasarkan Perundangan	188
A. Pelindungan Sebelum Bekerja.....	189
B. Pelindungan Selama Bekerja	191
C. Pelindungan Setelah Bekerja	195

Bab 7 Jaminan Sosial	200
A. Tata Cara Pendaftaran dan Kepesertaan	201
B. Jangka Waktu Pelindungan	203
C. Iuran dan Tata Cara Pembayaran	204
D. Manfaat Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	207
E. Tata Cara Pelaporan dan Klaim	213
Bab 8 Pelindungan Hukum, Sosial, dan Ekonomi	226
A. Pelindungan Hukum.....	226
B. Pelindungan Sosial	227
C. Pelindungan Ekonomi	227
Bagian 4.....	237
Permasalahan Bekerja di Luar Negeri.....	237
Bab 8 Permasalahan Saat Perekrutan.....	238
Bab 9 Permasalahan Saat Penempatan	248
Daftar Pustaka	263

Daftar Gambar

Gambar 1. Distribusi penduduk Indonesia berdasarkan usia (Sumber: BPS, 2019)	3
Gambar 2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Indonesia Februari 2019 (Sumber: BPS, 2019)	4
Gambar 3. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja berdasarkan jenis kelamin (Sumber: BPS, 2019)	4
Gambar 4. Tingkat pengangguran terbuka Indonesia Februari 2019 (Sumber: BPS, 2019)	4
Gambar 5. Struktur lapangan pekerjaan utama (Sumber: BPS, 2019)	5
Gambar 6. Status pekerjaan utama (Sumber: BPS, 2019)	5
Gambar 7. Karakteristik penduduk bekerja (Sumber: BPS, 2019)	6
Gambar 8. Infografis keadaan ketenagakerjaan Indonesia (Sumber: BPS, 2019)	7
Gambar 9. Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan pendidikan (Sumber: BPS, 2019)	8
Gambar 10. Negara dengan lowongan kerja terbanyak (Sumber: BNP2TKI, 2019)	18
Gambar 11. Kegiatan rekrutmen PMI	97
Gambar 12. Proses perekrutan PMI	100
Gambar 13. (a) – (h) Brosur sosialisasi mengelola pendapatan	232
Gambar 14. Cara membuka tabungan	232
Gambar 15. Cara mengirim uang melalui bank	233
Gambar 16. Cara mengambil uang melalui ATM	233

Daftar Tabel

Tabel 1. Jumlah tenaga kerja negara Asia Tenggara di Taiwan (Sumber: BNP2TKI, 2019)	9
Tabel 2. Data penempatan PMI tahun 2014-2018 (Sumber: BNP2TKI, 2019)	13
Tabel 3. Penempatan PMI berdasarkan jenis pekerjaan (Sumber: BNP2TKI, 2019)	13
Tabel 4. Penempatan PMI berdasarkan jenis kelamin (Sumber: BNP2TKI, 2019)	14
Tabel 5. Tingkat pendidikan PMI (Sumber: BNP2TKI, 2019)	14
Tabel 6. Penempatan PMI berdasarkan Negara (Sumber: BNP2TKI, 2019) .	15
Tabel 7. Penempatan PMI berdasarkan jabatan pekerjaan (Sumber: BNP2TKI, 2019)	16
Tabel 8. Peluang kerja di luar negeri untuk lulusan SMK (Sumber: BPN2PMI, 2019)	19
Tabel 9. Prosedur bekerja di Uni Emirat Arab	49
Tabel 10. Prosedur penempatan PMI di Qatar	53
Tabel 11. Prosedur penempatan PMI di Oman	59
Tabel 12. Prosedur penempatan PMI di Kuwait.....	73
Tabel 13. Kisaran gaji tenaga kerja asing di Arab Saudi.....	86
Tabel 14. Struktur kurikulum PAP bagi Calon PMI pada pengguna perseorangan.....	124
Tabel 15. Deskripsi kurikulum PAP bagi Calon PMI pada pengguna perseorangan.....	125
Tabel 16. Struktur kurikulum PAP bagi Calon PMI pada pengguna berbadan hukum.....	130

Tabel 17. Struktur kurikulum PAP bagi Calon PMI yang ditempatkan pada pengguna berbadan hukum	130
Tabel 18. Struktur kurikulum PAP bagi Calon PMI yang ditempatkan untuk kepentingan perusahaan sendiri	135
Tabel 19. Struktur kurikulum PAP bagi Calon PMI yang ditempatkan untuk kepentingan perusahaan sendiri	136
Tabel 20. Struktur kurikulum PAP bagi Calon PMI yang bekerja pada	139
Tabel 21. Deskripsi kurikulum PAP bagi Calon PMI yang bekerja pada	140
Tabel 22. Struktur kurikulum PAP bagi Calon PMI yang ditempatkan oleh pemerintah berdasarkan perjanjian antara Pemerintah RI dengan Pengguna Berbadan Hukum (<i>government to private/G to P</i>)	142
Tabel 23. Deskripsi kurikulum PAP bagi Calon PMI yang ditempatkan oleh pemerintah berdasarkan perjanjian antara Pemerintah RI dengan Pengguna Berbadan Hukum (<i>government to private/G to P</i>)	143
Tabel 24. Besaran iuran bagi CPMI/PMI yang ditempatkan oleh Pelaksana Penempatan.....	205
Tabel 25. Besaran iuran bagi CPMI/PMI perseorangan	205
Tabel 26. Besaran iuran bulanan program JHT	206
Tabel 27. Data remitansi keseluruhan	234
Tabel 28. Data remitansi tiap negara	234
Tabel 29. Data pengaduan PMI di crisis center berdasarkan media	256
Tabel 30. Data pengaduan PMI berdasarkan status	257
Tabel 31. Data pengaduan permasalahan PMI berdasarkan provinsi	257
Tabel 32. Data pengaduan permasalahan PMI berdasarkan kota	259
Tabel 32. Data pengaduan permasalahan PMI berdasarkan Negara penempatan.....	260
Tabel 34. Data pengaduan permasalahan PMI berdasarkan Negara penempatan.....	260

Kata Pengantar

Alhamdulillahirobbil'alamin. Segala puji syukur kepada Allah yang telah memberikan berkah sehingga pedoman teknis berjudul Peluang Kerja di Luar Negeri untuk Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan berhasil disusun. Buku Pedoman Teknis ini merupakan bagian dari penelitian NSPK sebagai kerjasama Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dengan Universitas Negeri Surabaya dalam rangka meningkatkan mutu lulusan SMK di Indonesia.

Pedoman Teknis ini terdiri dari empat bagian yaitu Bekerja di Luar Negeri, Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri, Pelindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri, dan Permasalahan Bekerj di Luar Negeri. Secara keseluruhan terdapat sepuluh bab di Pedoman Teknis ini. Dengan disusunnya pedoman teknis berjudul Peluang Kerja di Luar Negeri untuk Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan, diharapkan akan menambah informasi bagi sekolah, siswa, orang tua, dan pihak lain tentang prosedur dan aturan bekerja di luar negeri serta masalah-masalah yang timbul ketika bekerja di luar negeri sehingga dapat dihindari.

Akhir kata, semoga pedoman teknis ini bermanfaat.

Ketua Tim Penyusun

Prof. Dr. Ekohariadi

BAGIAN 1

Bekerja di Luar Negeri

BAB 1

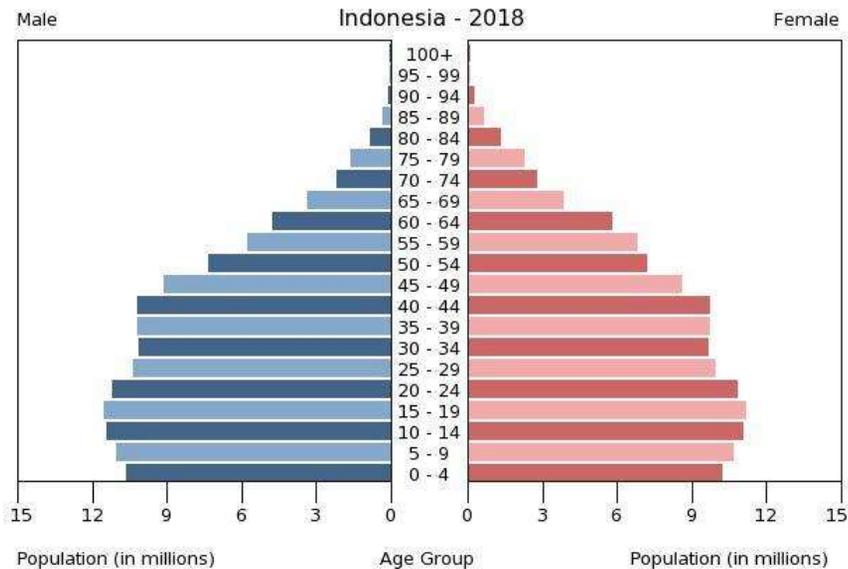
KEADAAN PEKERJA INDONESIA

Pada tahun 2018, jumlah penduduk Indonesia adalah 262.787.403 juta orang dan menempati urutan ke-4 di dunia sebagai negara dengan jumlah penduduk terpadat setelah China, India, dan Amerika Serikat. Rata-rata tingkat pertumbuhan penduduk yaitu 0,83% pertahun. Distribusi usia penduduk Indonesia ditunjukkan di Gambar 1, dimana:

- a. 0-14 tahun: 24.63% (Laki-laki 32,967,727 / Perempuan 31,757,882)
- b. 15-24 tahun: 16.94% (Laki-laki 22,661,264 / Perempuan 21,852,006)
- c. 25-54 tahun: 42.44% (Laki-laki 57,097,131 / Perempuan 54,433,239)
- d. 55-64 tahun: 8.73% (Laki-laki 10,447,365 / Perempuan 12,494,036)
- e. 65 tahun dan lebih: 7.26% (Laki-laki 8,326,858 / Perempuan 10,749,895)

Dari Gambar 1 dapat disimpulkan bahwa median usia penduduk Indonesia adalah 30,5 tahun atau 29,9 untuk laki-laki dan 31,1 untuk perempuan atau termasuk usia kerja produktif. Hal ini mengindikasikan bahwa Indonesia memiliki komponen utama penunjang pembangunan ekonomi yaitu sumber daya manusia melalui kepadatan penduduk. Kepadatan penduduk ibarat pedang bermata dua. Jika kepadatan penduduk dapat dimanfaatkan dengan baik akan mendorong pembangunan ekonomi dan menentukan arah

perkembangan negara di masa depan. Sebaliknya, jika kepadatan penduduk tidak diiringi dukungan peningkatan kualitas yang baik, akan menimbulkan masalah-masalah baru seperti kemiskinan, keterbatasan lapangan pekerjaan, dan tingkat pendidikan yang rendah.



Gambar 1. Distribusi penduduk Indonesia berdasarkan usia
(Sumber: BPS, 2019)

Berdasarkan data BPS pada Februari 2019, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah 136,18 juta orang atau 69,32% (Gambar 2). Angka ini meningkat 0,12% dibandingkan Februari 2018. Tingkat partisipasi laki-laki pada TPAK 20% lebih tinggi daripada perempuan (Gambar 3). Tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 5,01% dengan distribusi terbanyak di kota (Gambar 4). Dari Gambar 2 dan Gambar 4 tampak bahwa TPAK Indonesia setiap tahun mengalami peningkatan dan sebaliknya, TPT mengalami penurunan.



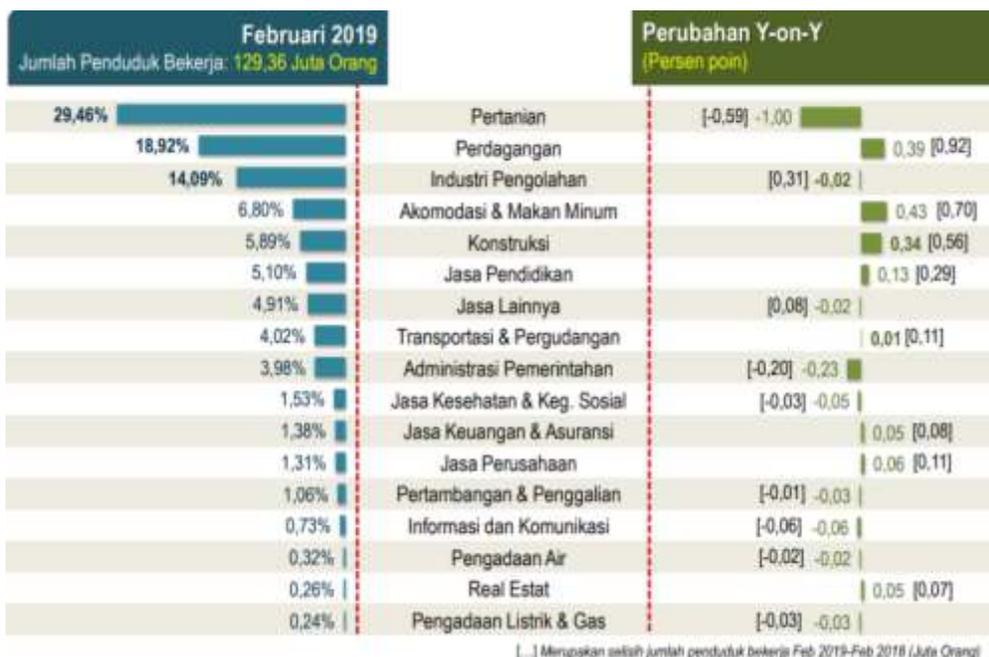
Gambar 2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Indonesia Februari 2019 (Sumber: BPS, 2019)



Gambar 3. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja berdasarkan jenis kelamin (Sumber: BPS, 2019)



Gambar 4. Tingkat pengangguran terbuka Indonesia Februari 2019 (Sumber: BPS, 2019)



Gambar 5. Struktur lapangan pekerjaan utama
(Sumber: BPS, 2019)



Gambar 6. Status pekerjaan utama
(Sumber: BPS, 2019)

Struktur lapangan pekerjaan utama ditampilkan di Gambar 5 dimana lima sektor pekerjaan terbanyak yang ditekuni di Indonesia berdasarkan data BPS Februari 2019 yaitu pertanian (29,46%), perdagangan (18,92%), industri pengolahan, (14,09%) akomodasi & makan minum (6,80%), dan konstruksi (5,89%). Dari jumlah penduduk yang bekerja, 39,13% sebagai buruh/karyawan/pegawai, berusaha sendiri 19,17%, dan berusaha dibantu buruh tetap adalah 16,19% (Gambar 6).

Berdasarkan Gambar 7, sebanyak 69,96% atau 90,50 juta penduduk bekerja merupakan pekerja penuh dengan jam kerja minimal 35 jam/minggu, 11,68% atau 15,11 juta pekerja bekerja selama 25-34 jam/minggu, 10,04% atau 12,99 juta pekerja bekerja selama 8-14 jam/minggu, dan sisanya bekerja kurang dari 8 jam/minggu. Menurut tingkat pendidikan (Gambar 7), 40,51% atau 52,40 juta pekerja merupakan lulusan SD, 17,86% atau 23,10 juta pekerja adalah lulusan SMA, 17,75% atau 22,97 juta pekerja merupakan lulusan SMP, 11,31% atau 14,63 juta adalah lulusan SMK, 9,75% atau 12,61 juta pekerja adalah lulusan universitas, dan sisanya merupakan lulusan D1/D2/D3. Rangkuman Tabel 1- Gambar 7 dalam bentuk infografis ditunjukkan di Gambar 8.



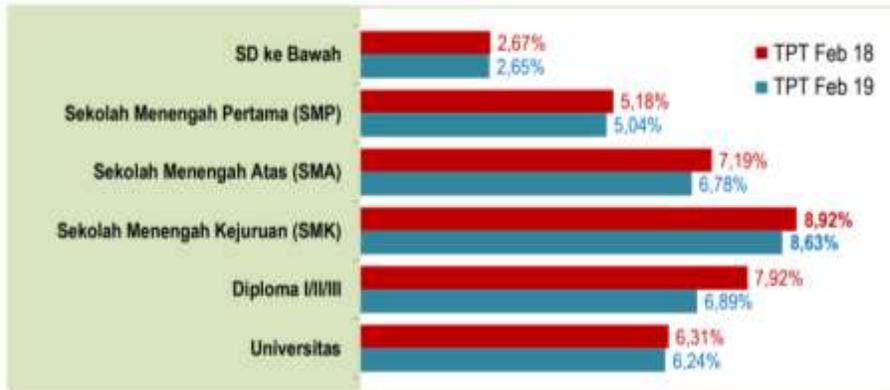
Gambar 7. Karakteristik penduduk bekerja (Sumber: BPS, 2019)



Gambar 8. Infografis keadaan ketenagakerjaan Indonesia
(Sumber: BPS, 2019)

BPS juga merilis angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berdasarkan tingkat pendidikan (Gambar 9). TPT terendah sebesar 2,65% terdapat pada penduduk lulusan Sekolah Dasar (SD) ke bawah dan disusul oleh SMP sebesar 5,04%. Di atas TPT penduduk SMP adalah Universitas sejumlah 6,24% dan SMA sebesar 6,78%. TPT untuk

diploma I/II/III sebesar 6,89%. Sedangkan TPT tertinggi sebesar 8,63% untuk SMK. Data tersebut menunjukkan bahwa lapangan pekerjaan di dalam negeri untuk lulusan SMK tidak banyak tersedia sehingga angka keterserapan lulusan di dunia kerja termasuk rendah.



Gambar 9. Tingkat pengangguran terbuka berdasarkan pendidikan
(Sumber: BPS, 2019)

Jumlah lapangan kerja yang tidak sebanding dengan jumlah sumber daya manusia menyebabkan adanya migrasi, baik migrasi internal (dalam satu negara) maupun migrasi internasional (lintas negara). Laporan ini akan memfokuskan pada migrasi internasional. Fenomena migrasi internasional merupakan fenomena yang sering terjadi di banyak negara berkembang salah satunya Indonesia. Pernyataan ini dapat dibuktikan dari jumlah tenaga kerja negara berkembang yang bekerja di negara lain. Contoh migrasi internasional dari negara berkembang di Asia Tenggara ke Taiwan ditunjukkan di Tabel 1.

Migrasi pada tenaga kerja juga lambat laun memberikan efek jangka panjang atau jangka pendek dalam hal pembangunan pada negara pengirim tenaga kerja dan negara penerima tenaga kerja. Pada negara penerima akan mendapatkan surplus pada pasokan tenaga kerja murah

dan pada negara pengirim akan membuat negara mendapat keuntungannya yaitu remitansi. Kecenderungan migran dari Indonesia yang menjadi migran internasional bahwa pekerja Indonesia hanya mampu bersaing pada bidang-bidang yang telah ditinggalkan oleh pekerja tempatan, seperti bidang pertanian dan pekerja kasar di sektor konstruksi. Dalam hal ini pekerja Indonesia belum mampu memenuhi kualifikasi yang diharapkan dalam pekerja global.

Tabel 1. Jumlah tenaga kerja negara Asia Tenggara di Taiwan
(Sumber: BNP2TKI, 2019)

Tahun	Jumlah Tenaga Kerja di Taiwan			
	Indonesia	Filipina	Thailand	Vietnam
2004	27.281	91.150	105.281	90.241
2005	49.094	95.703	98.322	84.185
2006	85.223	90.054	92.894	70.536
2007	115.490	86.423	86.948	69.043
2008	127.764	80.636	75.584	81.060
2009	139.404	72.077	61.432	78.093
2010	156.332	77.538	65.742	80.030
2011	175.409	82.841	71.763	95.643
2012	191.127	86.786	67.611	100.050
2013	213.234	89.024	61.709	125.162
2014	229.491	111.533	59.933	150.632
2015	236.526	123.058	58.372	169.981
2016	245.180	135.797	58.869	184.920
2017	258.084	148.786	61.176	208.095
2018	268.576	154.209	60.764	223.300

Pada umumnya tenaga kerja yang bekerja di luar negeri dilatarbelakangi oleh tekanan ekonomi, maka pemikiran para tenaga kerja bermuara

pada remitansi yang besar. Ditambahkan lagi bahwa faktor penarik yang berasal dari luar negeri berupa upah kerja yang lebih tinggi ini menjadi pelengkap untuk membulatkan motivasi pilihan tersebut. Disinilah ada rasionalitas calon tenaga kerja memilih negara tujuan tempat bekerja yang memiliki standar upah tinggi, dengan biaya keberangkatan yang serendah mungkin. Bagi Pemerintah, tenaga kerja yang bekerja di luar negeri memberikan sumbangan devisa negara yang tidak kecil. Pemerintah memberikan kemudahan-kemudahan untuk tenaga kerja yang bekerja di luar negeri, seperti yang dilakukan kerja sama antara Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemnakertrans) dengan BNI 46. BNI memberikan fasilitas pinjaman, layanan deposito, jasa pengiriman, penukaran mata uang, pelatihan dan penyuluhan bagi tenaga kerja.

Fenomena mobilitas tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri diakui selain dapat membantu memecahkan masalah ketenagakerjaan di Indonesia, juga secara mikro sangat membantu pembangunan ekonomi di daerah asal. Namun, dari sisi negatif ada banyak hal yang bisa terjadi terhadap tenaga kerja, meliputi perlakuan yang tidak manusiawi, diperjual belikan, perlakuan kasar dari majikan, penganiyaan, tidak diberi gaji, pemerkosaan, pembunuhan dan berbagai kasus lain yang sudah lama menimpa tenaga kerja di luar negeri

Undang undang Republik Indonesia No 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri menggunakan istilah Tenaga Kerja Indonesia (PMI) sedangkan Undang-Undang No 18 tahun 2017 menggunakan istilah Pekerja Migran Indonesia (PMI). Istilah yang akan digunakan pada Pedoman

Teknis ini mengikuti UU terbaru yaitu Pekerja Migran Indonesia (PMI).

Menurut Undang-Undang No 18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/ kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Sedangkan Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. Secara rinci, UU No 18 tahun 2017 mendefinisikan Pekerja Migran Indonesia meliputi sebagai berikut.

- a. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum;
- b. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja perseorangan atau rumah tangga; dan
- c. Pelaut awak kapal dan pelaut perikanan;

Orang yang bekerja di luar negeri tidak termasuk dalam kategori pekerja migran Indonesia jika memenuhi kriteria berikut ini.

- a. Warga Negara Indonesia yang dikirim atau dipekerjakan oleh badan internasional atau oleh negara di luar wilayahnya untuk menjalankan tugas resmi;
- b. Pelajar dan peserta pelatihan di luar negeri;
- c. Warga negara Indonesia pengungsi atau pencari suaka;
- d. Penanam modal;

- e. Aparatur sipil negara atau pegawai setempat yang bekerja di Perwakilan Republik Indonesia;
- f. Warga negara Indonesia yang bekerja pada institusi yang dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja negara; dan
- g. Warga negara Indonesia yang mempunyai usaha mandiri di luar negeri.

Secara umum, setiap Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan:

- a. Berusia minimal 18 (delapan belas) tahun;
- b. Memiliki kompetensi;
- c. Sehat jasmani dan rohani;
- d. Terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial; dan
- e. Memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.

Lembaga yang bertugas membuat regulasi atau kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia adalah Kementerian Tenaga Kerja (Kemnaker) dan lembaga pemerintah nonkementerian yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan dalam pelayanan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu adalah Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI).

Berdasarkan data yang diterbitkan BNP2TKI (Tabel 2), pada tahun 2018 penempatan PMI di luar negeri sebesar 283.640 orang. Angka ini mengalami kenaikan 20.741 orang dibandingkan penempatan PMI tahun 2017. Selama lima tahun tersebut, penempatan PMI terbanyak terjadi pada tahun 2014 sejumlah 429.874 dan terendah pada tahun 2016 sebesar 234.451.

Tabel 2. Data penempatan PMI tahun 2014-2018
(Sumber: BNP2TKI, 2019)

No	Tahun	Total
1	2014	429.874
2	2015	275.737
3	2016	234.451
4	2017	262.899
5	2018	283.640

Pada tahun 2018, 47% PMI bekerja di sektor formal seperti bidang konstruksi dan pabrik sedangkan sisanya di sektor informal seperti pembantu rumah tangga dan *caregiver*. Sebagian besar PMI (70%) adalah perempuan dan 30% laki-laki. Data penempatan PMI berdasarkan jenis pekerjaan dan jenis kelamin diringkas dalam Error! Not a valid bookmark self-reference. dan Tabel 4.

Tabel 3. Penempatan PMI berdasarkan jenis pekerjaan
(Sumber: BNP2TKI, 2019)

No	Tahun	Jumlah	Formal	%	Informal	%
1	2014	429.874	247.609	58%	182.265	42%
2	2015	275.737	152.395	55%	123.342	45%
3	2016	234.451	125.176	53%	109.275	47%
4	2017	262.899	118.830	45%	144.069	55%
5	2018	283.640	133.640	47%	150.000	53%

Tingkat pendidikan PMI beragam (Tabel 5), mulai SD hingga pascasarjana. Pada tahun 2018, 80.280 PMI memiliki ijazah terakhir SMA atau sederajat, 97.209 lulusan SD, 101.824 lulusan SMP, dan 3.081 lulusan diploma. Negara tujuan penempatan favorit PMI adalah Malaysia dengan jumlah penempatan pada tahun 2018 sebesar 90.671.

Selanjutnya adalah Hongkong dengan jumlah 73.917, Taiwan sebesar 72.373 orang, dan Singapura sebanyak 18.324 orang. Secara rinci, penempatan PMI berdasarkan negara ditunjukkan di Tabel 6.

Tabel 4. Penempatan PMI berdasarkan jenis kelamin
(Sumber: BNP2TKI, 2019)

No	Tahun	Jumlah	Laki-Laki	%	Perempuan	%
1	2014	429.874	186.244	43%	243.63	57%
2	2015	275.737	108.97	40%	166.767	60%
3	2016	234.451	89.059	38%	145.392	62%
4	2017	262.899	78.258	30%	184.641	70%
5	2018	283.640	84.665	30%	198.975	70%

Tabel 5. Tingkat pendidikan PMI
(Sumber: BNP2TKI, 2019)

No	Tahun	Pasca Sarjana	Sarjana	Diploma	SMU	SMP	SD
1	2014	179	3.956	17.355	106.831	162.731	138.822
2	2015	31	1.594	4.685	70.309	108.725	90.393
3	2016	17	1.187	2.976	69.931	95.945	64.395
4	2017	24	1.298	4.06	70.185	85.545	101.787
5	2018	21	1.225	3.081	80.280	101.824	97.209
Total		1.883	27.611	112.017	746.445	1.175.179	1.017.045

Berdasarkan Tabel 7, pada 2018 sebagian besar PMI bekerja sebagai *domestic worker* atau di dalam rumah tangga, yaitu sebanyak 93.124. PMI dengan jabatan sebagai *caregiver* pada tahun 2018. Kemudian diikuti jabatan operator sebesar 36.005, worker sejumlah 26.668, dan plantation worker dengan jumlah 25.108 orang. Jabatan pekerjaan yang

paling sedikit PMInya adalah *cook* atau tukang masak. Padahal permintaan tukang masak di luar negeri sangat besar.

Tabel 6. Penempatan PMI berdasarkan Negara
(Sumber: BNP2TKI, 2019)

No	Negara	2014	2015	2016	2017	2018
1	Malaysia	127.87	97.748	87.623	88.991	90.671
2	Taiwan	82.665	75.304	77.087	62.823	72.373
3	Hong Kong	35.050	15.322	14.434	69.182	73.917
4	Singapore	31.680	20.895	17.700	13.379	18.324
5	Saudi Arabia	44.325	23.000	13.538	6.471	5.894
6	Brunei Darussalam	11.616	9.993	8.152	6.623	5.707
7	Korea Selatan	11.849	5.501	5.912	3.728	6.905
8	United Arab Emirates	17.963	7.619	2.575	1.667	726
9	Oman	19.141	6.766	1.014	1.085	749
10	Qatar	7.862	2.460	1.355	1.037	587
11	United States	9.233	1.029	249	317	45
12	Bahrain	5.472	2.57	123	125	86
13	Italy	1.295	1.516	851	1.010	1.204
14	Kuwait	1.714	210	987	1.162	1.172
15	Turkey	1.246	1.108	498	811	1.005
16	Japan	2.428	468	75	538	458
17	Spain	889	268	126	142	68
18	China	915	108	65	84	22
19	South Africa	783	115	16	172	54
20	Thailand	717	90	6	6	11
21	Lainnya	15.161	3.647	2.065	3.546	3.662
	Total	429.874	275.737	234.451	262.9	283.64

Tabel 7. Penempatan PMI berdasarkan jabatan pekerjaan
(Sumber: BNP2TKI, 2019)

No	Jabatan	2014	2015	2016	2017	2018
1	Domestic Worker	136.120	61.023	46.402	96.041	93.124
2	Caregiver	49.521	51.772	54.160	44.033	51.386
3	Operator	48.119	35.187	32.411	31.367	36.005
4	Plantation Worker	47.790	38.526	30.834	26.470	25.108
5	Worker	24.069	20.311	27.917	23.900	26.668
6	Construction Worker	10.761	4.928	2.853	1.831	2.038
7	Housekeeping	7.773	6.839	3.757	1.616	1.471
8	Cleaning Service	5.093	2.773	2.416	1.817	1.440
9	Fisherman	4.852	1.866	692	2.819	2.620
10	Waiter	3.245	2.310	1.426	1.670	1.215
11	Driver	7.467	1.278	388	242	345
12	Cleaners	2.379	4.521	1.803	381	277
13	Gardener	3.214	2.245	1.211	1.386	843
14	Sanitation Officer	981	1.594	1.090	376	365
15	Farmer	890	776	977	1.147	532
16	Agricultural Labour	1.302	699	301	475	542
17	Cooks	1.267	634	323	387	259
18	Nurse	930	466	178	240	227
19	Steeward	1.380	235	11	96	65
20	Cook	655	144	10	2	7
21	Lainnya	72.066	37.610	25.291	26.603	39.103
	TOTAL	429.874	275.737	234.451	262.900	283.640

BAB 2

PELUANG KERJA DI LUAR NEGERI

BNP2TKI telah mempublikasikan katalog peluang kerja di luar negeri untuk jenjang pendidikan SMP hingga S1. Untuk kebutuhan penelitian ini, data tersebut telah dipilah agar sesuai dengan lulusan SMK. Secara garis besar, peluang pekerjaan dibagi menjadi yaitu *Hospitality & Tourism, Health Care, Construction, Oil & Gas Sector, Information Technology, dan Manufacture*. Jenis pekerjaan yang dituliskan dalam katalog BNP2TKI dan dapat dipenuhi oleh alumni SMK yaitu:

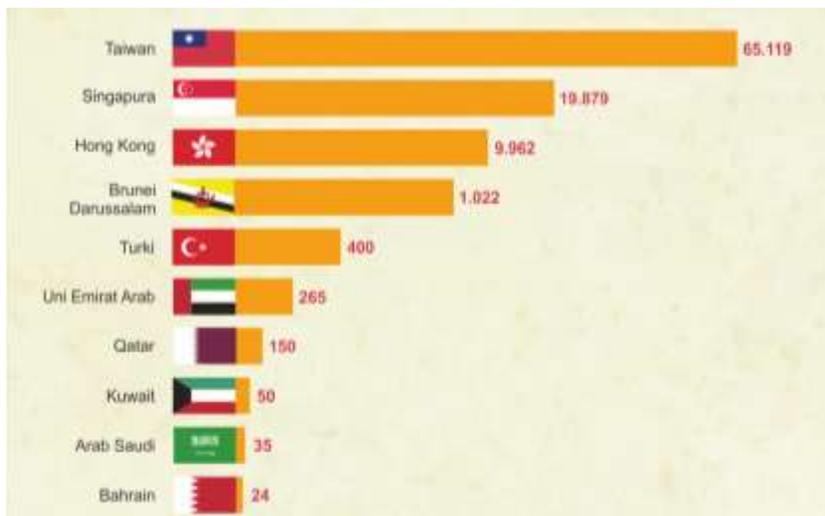
- a. *Hospitality & Tourism: Food & Beverage Waiter, Food & Beverage waitress, Facility Spa Therapist, House Keeping Laundry Attendant;*
- b. *Health Care: Baby Sitter, Care Giver/Elderly Sitter;*
- c. *Construction: Architecture Carpenter Foreman, Stone Mason Foreman, Civil Engineering Draftsman, Road & Bridge Surveying Technician, Electrical Circuitry Installer, Mechanical Arc Welder, Asphalt Mixing Plant Operator, Bitumen Sprayer, Bulldozer Operator, Excavator Operator, Forklift Operator, dan Heavy Equipment;*
- d. *Mechanics: Motor Grader Operator, Tower Crane Operator, Wheel Crane Operator, Wheel Loader Operator, Wood Machine Operator;*
- e. *Oil&Gas Sector: Civil Drafter& Designer, Electrical Designer, Electrical Drafter&Technician, Instrument & Control Designer, Instrument & Control Drafter, Instrument Technician,*

Mechanic, Pipe Fitter Technician, Structure Designer, Structure Drafter;

- f. *Information Technology: Computer and Information Systems Managers;*
- g. *Manufacture: Electrical Welder, Gas Welding Operator, Lathe Machine Operator, Machine Designer, Milling Manual Operator, Motorcycle Electro-Mechanic Technician, Plastic Injection Machine Operator, Press Machine Operator, Press Wheel Operator, dan Scrub Manual Operator.*

Secara rinci, persyaratan untuk kompetensi professional, kualitas personal, serta pendidikan dan sertifikat lain dijabarkan dalam Tabel 8.

Sementara itu, menurut BNP2TKI, Negara yang memiliki lowongan kerja terbanyak untuk pekerja dari Indonesia adalah Taiwan, Singapura, Hongkong, Brunei Darussalam, Turki, Uni Emirat Arab, Qatar, Kuwait, Arab Saudi, dan Bahrain seperti ditampilkan di Gambar 10.



Gambar 10. Negara dengan lowongan kerja terbanyak
(Sumber: BNP2TKI, 2019)

Tabel 8. Peluang kerja di luar negeri untuk lulusan SMK
(Sumber: BPN2PMI, 2019)

No	Sektor	Kompetensi Profesional	Kualitas Personal	Pendidikan dan Sertifikat Lain
A.	<i>Hospitality & Tourism</i>			
1.	<i>Food & Beverage Waiter</i>	Mampu memberikan saran kepada pelanggan tentang layanan makanan dan minuman, mengambil pesanan makanan dan menyediakan layanan meja dengan sopan, area layanan yang bersih dan rapi, menyediakan <i>room service</i>	Rapi, sopan, ramah, higienis, berwajah menarik.	Lulusan SMA/SMK dan memegang Sertifikat dari Program Pelatihan Berlisensi
2.	<i>Food & Beverage Waitress</i>	Mampu memberikan saran kepada pelanggan tentang layanan makanan dan minuman, mengambil pesanan makanan dan menyediakan layanan meja dengan sopan, area layanan yang	Rapi, sopan, ramah, higienis, berwajah menarik.	Lulusan SMA/SMK dan memegang Sertifikat dari Program Pelatihan Berlisensi

No	Sektor	Kompetensi Profesional	Kualitas Personal	Pendidikan dan Sertifikat Lain
		bersih dan rapi, menyediakan <i>room service</i>		
3.	<i>Facility Spa Therapist</i>	Mampu membantu pelanggan menjadi rileks dengan memberikan teknik & beragam pijatan, menyiapkan ruangan untuk tamu; membantu mereka ke kamar yang ditunjuk, menyiapkan peralatan mandi, minyak, dan <i>lotion</i> serta keperluan lain untuk terapi aroma, menasihati pelanggan pijat yang sesuai dengan apa yang mereka inginkan.	Keterampilan komunikasi dan mendengarkan yang sangat baik, melakukan layanan pelanggan yang baik	Lulusan Terapi Fisik (berlisensi) atau Pendidikan Jasmani, lulusan kursus pelatihan kejuruan dalam Terapi Pijat atau Pijat Refleksi di lembaga mana pun yang diakreditasi oleh (BNSP - Dewan Nasional Sertifikasi Profesi)
4.	<i>House Keeping Laundry Attendant</i>	Mampu mencuci dan <i>dry cleaning</i> , mengumpulkan pakaian kotor, melakukan <i>bedding</i> mempersiapkannya untuk dicuci,	Rapi, sopan, ramah, higienis, pekerja keras	Setidaknya lulusan SMA/SMK dengan pengalaman 2-5 tahun sebagai petugas binatu

No	Sektor	Kompetensi Profesional	Kualitas Personal	Pendidikan dan Sertifikat Lain
		memisahkan yang berwarna dari yang putih, menaruh tanda atau tempat di setiap wadah sesuai pemilik untuk menghindari kesalahan penempatan, menyetrika dan melipat pakaian kering dan disebarakan ke kamar atau area yang ditunjuk, membantu pelanggan dengan masalah binatu, membersihkan dan memelihara area kerja dan peralatan industri , menyediakan fasilitas <i>lost and found</i> .		
B.	<i>Health Care</i>			
1.	<i>Baby Sitter</i>	Mengetahui pemahaman dasar tentang tahapan perkembangan dan perilaku anak, pemahaman dasar nutrisi yang dibutuhkan,	dewasa, jujur, sabar, mencintai anak-anak, suka mengajar, pekerja	Sertifikat Pengasuh Anak

No	Sektor	Kompetensi Profesional	Kualitas Personal	Pendidikan dan Sertifikat Lain
		memahami teknik dasar memberi makan, berpakaian, mengganti popok, mandi, dan bermain dengan anak-anak muda & lebih tua, dan bagaimana bertindak dalam keadaan darurat.	keras, setia, peduli, higienis	
2.	<i>Care Giver / Elderly Sitter</i>	Mengetahui pemahaman dasar tentang tahapan perkembangan dan perilaku lansia, pemahaman dasar nutrisi yang dibutuhkan, teknik dasar memberi makan, berpakaian, mengganti popok, mandi, dan menemani orang lanjut usia dan bagaimana bertindak dalam keadaan darurat	dewasa, jujur, sabar, secara alami cinta orang tua, suka mengajar, pekerja keras, setia, peduli, higienis	Sertifikat Pengasuh Anak
C.	<i>Construction</i>			

No	Sektor	Kompetensi Profesional	Kualitas Personal	Pendidikan dan Sertifikat Lain
1.	<i>Architecture Carpenter Foreman</i>	Dapat melakukan pekerjaan konstruksi atap ganda kayu, kuda-kuda, bantal, jendela dan pintu, termasuk plafon, dinding dan lantai kayu sesuai dengan gambar pekerjaan / gambar detail	Kuat, perhatian terhadap detail, mampu bekerja dengan orang lain, pekerja keras, praktis / gesit.	Lulusan SMA atau sederajat dengan pelatihan khusus dalam materi pelajaran.
2.	<i>Stone Mason Foreman</i>	Mampu mengelola pekerjaan konstruksi batu, gandakan dan bata, plester, disiarkan sesuai dengan gambar pekerjaan / gambar detail	Kuat, perhatian terhadap detail, mampu bekerja dengan orang lain, pekerja keras, praktis / gesit	SMK sipil.
3.	<i>Civil Engineering Draftsman</i>	Mampu menyiapkan draft kerja berdasarkan sketsa dan spesifikasi yang dilakukan oleh arsitek atau teknisi, menyiapkan rencana kerja rinci dan menggambar berdasarkan sketsa dan spesifikasi yang dilakukan oleh insinyur	perhatian pada detail, mampu bekerja dengan orang lain, keinginan untuk berpikir kreatif, kemampuan mengatasi masalah dengan	Lulusan SMA atau sederajat dengan pelatihan khusus dalam materi pelajaran

No	Sektor	Kompetensi Profesional	Kualitas Personal	Pendidikan dan Sertifikat Lain
		sipil, memeriksa sketsa yang dilakukan oleh teknisi, menghitung penyesuaian rencana; menyiapkan implementasi dan menggambar detail akurasi.	solusi inovatif, pekerja keras, praktis / gesit	
4.	<i>Road & Bridge Surveying Technician</i>	Mampu melakukan pengukuran, pengolahan data, dan penyajian data dalam bentuk peta situasi dalam skala tertentu, dan memeriksa berdasarkan gambar kerja serta memantau pelaksanaan pekerjaan .	Kkuat, perhatian terhadap detail, mampu bekerja dengan orang lain, pekerja keras, praktis / gesit	SMA dalam bidang matematika dan ilmu alam, SMK jurusan bangunan atau geodesi, atau Gelar Sarjana Geodesi.
5.	<i>Road Asphalt Worker</i>	Mampu melakukan pekerjaan aspal panas di area yang tidak dapat dijangkau oleh pavers aspal, merapikan akhir setelah dilapisi oleh aspal, serta perawatan jalan	Perhatian terhadap detail, mampu mengatasi masalah dengan solusi inovatif, pekerja keras	SMA atau sederajat, memiliki sertifikat kompetensi sebagai pekerja aspal

No	Sektor	Kompetensi Profesional	Kualitas Personal	Pendidikan dan Sertifikat Lain
6.	<i>Road Pavement Worker</i>	Mampu melakukan pekerjaan pengerasan jalan yang terdiri dari lapisan pondasi dan juga pekerjaan lapisan permukaan	Kuat, perhatian terhadap detail, mampu bekerja dengan orang lain, pekerja keras, praktis / gesit	SMK jurusan Teknik Sipil atau SMK jurusan Bangunan, memiliki Sertifikat Kompetensi Tenaga Kerja Nasional Indonesia tentang hal serupa
7.	<i>Steel Rods Workers</i>	Mampu memperbaiki, mengoordinasikan, dan memeriksa pekerjaan ulangan beton	Kuat, perhatian terhadap detail, mampu bekerja dengan orang lain, pekerja keras, praktis / gesit	Lulusan SMA atau sederajat dan memiliki sertifikat kompetensi sebagai karya ulangan yang nyata
8.	<i>Electrical Circuitry Installer</i>	Mampu memperbaiki instalasi listrik; memelihara dan memperbaiki sirkuit listrik; sakelar dan pemutus sirkuit oli, regulator tegangan recloser, sakelar pemutus beban dan bank	Perhatian terhadap detail, mampu bekerja dengan orang lain, kreatif, kemampuan untuk mengatasi masalah dengan solusi inovatif, pekerja keras	Lulusan SMA atau sederajat dan lulus pemasangan sirkuit listrik tingkat dasar

No	Sektor	Kompetensi Profesional	Kualitas Personal	Pendidikan dan Sertifikat Lain
		kapasitas di sumur minyak dan lokasi industri, membersihkan dan merawat rumah-rumah penjaga transformator, bus ring, gardu induk, stasiun switching, memasang sistem pentanahan dan keselamatan.		
9.	<i>Mechanical Arc Welder</i>	Dapat mengelas bagian-bagian menggunakan alat tangan yang melepaskan panas dari benda-benda tempat busur yang akan dilas pada posisi, mempersiapkan permukaan yang perlu dilas, melapisi elektroda sepanjang garis las untuk menempatkan logam dan elektroda dan melebur bersama-sama dengan benda yang dikerjakan	Kuat, perhatian terhadap detail, mampu bekerja dengan orang lain, kreatif, kemampuan mengatasi masalah dengan inovatif solusi, pekerja keras, praktis / gesit	Lulusan SMA atau sederajat; pelatihan selesai program pengelasan.

No	Sektor	Kompetensi Profesional	Kualitas Personal	Pendidikan dan Sertifikat Lain
10.	<i>Asphalt Mixing Plant Operator</i>	Mampu mengoperasikan mesin pengaduk aspal dalam operasi pabrik untuk menghasilkan sspal campuran panas	Kuat, mampu bekerja dengan orang lain, pekerja keras	Lulusan SMA atau sederajat, dan memiliki sertifikat kompetensi sebagai operator pabrik pencampur aspal
11.	<i>Bitumen Sprayer</i>	Mampu mengoperasikan Mesin Bitumen Sprayer untuk menghasilkan lapisan aspal dengan ketebalan tertentu di area kerja yang ditentukan	Kuat, mampu bekerja dengan orang lain, pekerja keras	Lulusan SMA atau sederajat; pelatihan selesai program pada mesin sprayer bitumen
12.	<i>Bulldozer Operator</i>	Mampu mengoperasikan bulldoser dengan benar dan aman, melakukan perawatan harian berdasarkan pedoman perawatan dan menyerahkan laporan kemajuan operasi.	Kuat, perhatian terhadap detail, mampu bekerja dengan orang lain, pekerja keras, praktis / gesit.	Lulusan SMA atau sederajat, dan memiliki sertifikat kompetensi sebagai operator bulldoser
13.	<i>Excavator Operator</i>	Mampu mengoperasikan excavator dengan benar dan aman, melakukan perawatan	Kuat, perhatian terhadap detail, mampu bekerja dengan orang	Lulusan SMA atau sederajat, dan memegang sertifikat

No	Sektor	Kompetensi Profesional	Kualitas Personal	Pendidikan dan Sertifikat Lain
		harian berdasarkan pedoman perawatan dan menyerahkan laporan kemajuan operasi	lain, pekerja keras, praktis / gesit.	kompetensi sebagai operator <i>excavator</i>
14.	<i>Forklift Operator</i>	Mampu mengoperasikan Forklift dengan benar dan aman, melaksanakan pemeliharaan harian sesuai dengan panduan pemeliharaan dan membuat laporan.	Kuat, perhatian terhadap detail, mampu bekerja dengan orang lain, pekerja keras, praktis / gesit.	Lulusan SMA atau sederajat, dan memiliki sertifikat kompetensi sebagai operator forklift
15.	<i>Heavy Equipment Mechanics</i>	Mampu melakukan perawatan harian, menganalisis kerusakan, dan memutar ulang alat berat sesuai dengan panduan	Kuat, perhatian terhadap detail, mampu bekerja dengan orang lain, pekerja keras, praktis / gesit.	Lulusan SMA atau sederajat, dan tahan sertifikat alat berat
15.	<i>Motor Grader Operator</i>	Mampu melakukan pemeliharaan harian dan operasi motor grader dengan benar dan aman	Kuat, perhatian terhadap detail, mampu bekerja dengan orang	Lulusan SMA atau sederajat, dan memiliki sertifikat kompetensi

No	Sektor	Kompetensi Profesional	Kualitas Personal	Pendidikan dan Sertifikat Lain
		berdasarkan pedoman perawatan dan operasi serta menyampaikan laporan operasi dan keselamatan kerja.	lain, kreatif, kemampuan untuk mengatasi masalah dengan solusi inovatif, pekerja keras, praktis / gesit.	sebagai operator motor grader
16.	<i>Tower Crane Operator</i>	Mampu mengoperasikan <i>tower crane</i> dengan benar dan aman, melaksanakan pedoman perawatan harian dan menyerahkan laporan kemajuan	Kuat, perhatian terhadap detail, mampu bekerja dengan orang lain, kreatif, kemampuan untuk mengatasi masalah dengan solusi inovatif, pekerja keras, praktis / gesit.	Lulusan SMA atau sederajat, dan memegang sertifikat kompetensi sebagai operator <i>tower crane</i>
17.	<i>Wheel CRANE Operator</i>	Mampu mengoperasikan roda crane dengan benar dan aman, melakukan perawatan harian	Kuat, perhatian terhadap detail, mampu bekerja dengan orang	Lulusan SMA atau sederajat, dan memegang sertifikat

No	Sektor	Kompetensi Profesional	Kualitas Personal	Pendidikan dan Sertifikat Lain
		berdasarkan pedoman pemeliharaan dan menyerahkan laporan operasi.	lain, kreatif, kemampuan untuk mengatasi masalah dengan solusi inovatif, pekerja keras, praktis / gesit.	kompetensi sebagai operator <i>wheel crane</i>
18.	<i>Wheel Loader Operator</i>	Mampu mengoperasikan wheel loader dengan benar dan aman, melakukan perawatan harian berdasarkan pedoman perawatan dan menyerahkan laporan operasi.	Kuat, perhatian terhadap detail, mampu bekerja dengan orang lain, kreatif, kemampuan untuk mengatasi masalah dengan solusi inovatif, pekerja keras, praktis / gesit.	Lulusan SMA atau sederajat, dan memegang sertifikat kompetensi sebagai operator <i>Wheel Loader</i>
19.	<i>Wood Machine Operator</i>	Mampu mengoperasikan mesin kayu dengan benar dan aman, melakukan perawatan harian	Kuat, perhatian terhadap detail, mampu bekerja dengan orang	Lulusan SMA atau sederajat, dan memegang sertifikat

No	Sektor	Kompetensi Profesional	Kualitas Personal	Pendidikan dan Sertifikat Lain
		berdasarkan pedoman perawatan dan menyerahkan laporan operasi.	lain, kreatif, kemampuan untuk mengatasi masalah dengan solusi inovatif, pekerja keras, praktis / gesit.	kompetensi sebagai operator mesin kayu
D.	<i>Oil & Gas Sector</i>			
1.	<i>Civil Drafter</i>	Mampu dan terbiasa dengan Drafting Teknik Sipil dan Terbiasa dengan drafting perangkat lunak Sipil.	Pengalaman lebih dari 5 tahun di Teknik Sipil Drafting, Sipil drafting.	Lulusan SMA atau sederajat dan memiliki sertifikat keahlian <i>civil drafter</i>
2.	<i>Civil Designer</i>	Mampu dan terbiasa dengan Teknik Sipil dan Terbiasa dengan perangkat lunak Sipil.	Berpengalaman lebih dari 8 tahun di bidang Teknik Sipil, Sipil dan Penyusunan, Profesional dan anggota Asosiasi Insinyur Profesional Indonesia.	Lulusan SMA atau sederajat dan memiliki sertifikat <i>civil designer</i>

No	Sektor	Kompetensi Profesional	Kualitas Personal	Pendidikan dan Sertifikat Lain
3.	<i>Electrical Designer</i>	Mampu dan terbiasa dengan Teknik Listrik, mampu dan terbiasa dengan perancangan listrik	Berpengalaman lebih dari 8 tahun di bidang Teknik Elektro, Teknologi Listrik Dan Drafting dan anggota Asosiasi Insinyur Profesional Indonesia.	Lulusan SMA atau sederajat dan memiliki Sertifikat Keterampilan Listrik
4.	<i>Electrical Drafter</i>	Mampu dan terbiasa dengan Teknik Elektro Penyusunan, mampu dan Terbiasa dengan Teknik Elektro	Berpengalaman lebih dari 5 tahun di bidang Teknik Elektro, Teknik Elektro.	Lulusan SMA atau sederajat dan memiliki sertifikat Keterampilan drafting Listrik
5.	<i>Electrical Technician</i>	Terbiasa dengan Gambar Instalasi Listrik. Terbiasa menginstal, memelihara, dan mengatur perangkat listrik.	Pengalaman lebih dari 5 tahun di Teknisi Listrik.	Lulusan SMK Teknik Listrik atau SMA Fisika
6.	<i>Instrument & Control</i>	Terbiasa dengan Teknik Perpipaan & Desain	Pengalaman lebih dari 8 tahun di bidang Teknik	Lulusan SMK Teknik Listrik atau SMA Fisika

No	Sektor	Kompetensi Profesional	Kualitas Personal	Pendidikan dan Sertifikat Lain
	<i>Designer</i>	Pabrik. Terbiasa dengan instrumen dan kontrol desain dan gambar (gambar bangunan).	Perpipaan dan Desain Pabrik, Instrumen Dan Desain Kontrol. Profesional dan anggota Asosiasi Insinyur Profesional Indonesia.	
7.	<i>Instrument & Control Drafter</i>	Terbiasa dengan Teknik Perpipaan & Instrumen Desain Tumbuhan dan Gambar Kontrol. Terbiasa dengan instrumen dan gambar kontrol.	Berpengalaman lebih dari 5 tahun dalam Teknik Perpipaan dan Desain Pabrik, Instrumen, dan Pengendalian Kontrol.	Lulusan SMK Teknik Listrik atau SMA Fisika, Sertifikat Perancangan Instrumen
8.	<i>Instrument Technician</i>	Terbiasa dengan Instrumen dan Gambar Instalasi Kontrol. Terbiasa menginstal, memelihara, dan mengatur perangkat instrumen.	Berpengalaman lebih dari 5 tahun di <i>Instrument And Control Technician</i>	Lulusan SMK Teknik Listrik atau SMA Fisika.

No	Sektor	Kompetensi Profesional	Kualitas Personal	Pendidikan dan Sertifikat Lain
9.	<i>Mechanic</i>	Terbiasa dengan Gambar Instalasi Mekanis. Terbiasa menginstal, memelihara, dan mengatur perangkat mekanis.	Pengalaman lebih dari 5 tahun di Mekanik.	Lulusan SMK Teknik Listrik atau SMA Fisika
10.	<i>Pipe Fitter Technician</i>	Mampu dan terbiasa dengan Gambar konstruksi pipa dan Terbiasa dengan perhitungan dan pengukuran pipa bugar.	Berpengalaman lebih dari 5 tahun di <i>Pipe Fitter Work</i> di darat atau lepas pantai	Lulusan SMA atau sederajat dan memiliki Sertifikat Keterampilan Pipa Bugar
11.	<i>Structure Designer</i>	Mampu dan terbiasa dengan Rekayasa Struktur dan Terbiasa dengan perangkat lunak struktur pekerjaan darat dan lepas pantai untuk menyertakan dukungan pipa.	Berpengalaman lebih dari 8 tahun di bidang Teknik Struktur, Penyusunan Struktur, Profesional dan anggota Asosiasi Insinyur Profesional Indonesia	Lulusan SMA atau sederajat dan memiliki Sertifikat Keterampilan Struktur Sipil
12.	<i>Structure Drafter</i>	Mampu dan terbiasa dengan Drafting Rekayasa Struktur dan	Pengalaman lebih dari 5 tahun di Drafting	Lulusan SMA atau sederajat dan

No	Sektor	Kompetensi Profesional	Kualitas Personal	Pendidikan dan Sertifikat Lain
		Terbiasa dengan penyusunan perangkat lunak struktur pekerjaan darat dan lepas pantai untuk menyertakan dukungan pipa.	Teknik Struktur, Drafting struktur.	memiliki Sertifikat Perancangan Keterampilan Struktur Sipil
E. <i>Information Technology</i>				
1.	<i>Computer and Information Systems Managers</i>	Mampu meninjau rencana proyek dan mengoordinasikan kegiatan proyek; mampu mengelola cadangan, keamanan, dan sistem bantuan pengguna. Mengembangkan dan menafsirkan sasaran, kebijakan, dan organisasi Prosedur; mengembangkan sumber daya informasi komputer,	Ketergantungan, Integritas, Adaptasi / Fleksibilitas, Perhatian untuk Detail, Kerjasama, Berpikir Analitis, Independensi, Kepemimpinan, Kepedulian terhadap Orang Lain, Inisiatif	Lulusan SMA; menyelesaikan program pelatihan tentang Pemrograman komputer.

No	Sektor	Kompetensi Profesional	Kualitas Personal	Pendidikan dan Sertifikat Lain
		menyediakan keamanan dan kontrol data, komputasi strategis, dan pemulihan bencana. Berkonsultasi dengan pengguna, manajemen, vendor, dan teknisi; memberikan pengguna dengan dukungan teknis untuk masalah komputer.		
F.	<i>Manufacture</i>			
1.	<i>Electrical Welder</i>	Mampu mengoperasikan dan mengelola peralatan pengelasan listrik, pengelasan ARC listrik, pengelasan TIG ; proses pemanasan dan pengelasan dua potong logam bersama-sama menggunakan listrik arus kuat	Disiplin, pekerja keras dan motivasi diri	Lulusan SMK

No	Sektor	Kompetensi Profesional	Kualitas Personal	Pendidikan dan Sertifikat Lain
2.	<i>Gas Welding Operator</i>	Mampu mengoperasikan peralatan las gas; acetylin, oxy-fuel, mesin las gas untuk mengelas bagian-bagian logam; mengatur level pengelasan , putar katup pengatur untuk memulai aliran gas, lampu obor , dan campuran gas dan penyesuaian tekanan untuk mendapatkan api dengan ukuran dan warna yang diinginkan; putar kenop untuk menyinkronkan gerakan obor atau benda kerja; beri makan fluks dan pengisi dengan aksi pengelasan; dan mengatur sakelar untuk menghentikan mesin di ujung lasan; merekam pengaturan dan	Disiplin, pekerja keras dan motivasi diri	Lulusan SMK

No	Sektor	Kompetensi Profesional	Kualitas Personal	Pendidikan dan Sertifikat Lain
		mengoperasikan data, memutar ulang sambungan yang cacat menggunakan obor tangan; benda kerja panas di tungku; lay out, fit, dan tack-las benda kerja bersama; mengoperasikan mesin yang dilengkapi dengan dua atau lebih obor las; menghapus kelebihan fluks, terak, dan memerciki, menggunakan wirebrush, penggiling portabel, dan scraper tangan		
3.	<i>Lathe Machine Operator</i>	Mampu mengoperasikan alat bubut, mesin dan peralatan; uji bertingkat, beralur, berbentuk kerucut, berulir, kartel, bola; mengatur dan/atau	Komunikatif, energik, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil, antar pribadi, keterampilan analitis	Lulusan SMK

No	Sektor	Kompetensi Profesional	Kualitas Personal	Pendidikan dan Sertifikat Lain
		mengoperasikan mesin bubut untuk melakukan operasi alat berat, seperti memutar, mengebor, threading, dan menghadap, pada benda kerja logam atau bukan logam sesuai dengan spesifikasi	yang tinggi , pembelajar cepat, disiplin	
4.	<i>Machine Designer</i>	Mampu merancang mesin dan alat industri; cetakan dan DIS; JIG dan fixture; desain produk dan komponen dalam industri / manufaktur otomotif; menganalisis proses dan produk; baca dan buat pembuat mesin untuk mencapai tingkat perancang mesin	Orang yang akurat, kreatif, disiplin, pekerja keras dan memiliki motivasi diri	Lulusan SMK

No	Sektor	Kompetensi Profesional	Kualitas Personal	Pendidikan dan Sertifikat Lain
5.	<i>Milling Manual Operator</i>	Mampu mengoperasikan manual milling, proses bahan baku menjadi bahan jadi menggunakan manual milling; dan mengerjakan objek dengan ukuran yang sudah ditentukan; mengoperasikan alat bor; penggilingan wajah sampai akhir penggilingan	Disiplin, pekerja keras dan motivasi diri	Lulusan SMK
6.	<i>Motorcycle Electro-Mechanic Technician</i>	Mampu memelihara sistem bahan bakar bensin; periksa kelistrikan sepeda motor dan lakukan perbaikan berkala sepeda motor	Disiplin, pekerja keras dan motivasi diri	Lulusan SMK bidang Listrik, Mekanik dan Otomotif
7.	<i>Plastic Injection Machine Operator</i>	Mampu mengatur kontrol mesin; mengatur suhu cetakan, volume plastik, tekanan cetakan dan waktu, sesuai dengan plastik dan prosedur pencetakan.	Disiplin, pekerja keras dan motivasi diri	Lulusan SMK

No	Sektor	Kompetensi Profesional	Kualitas Personal	Pendidikan dan Sertifikat Lain
8.	<i>Press Machine Operator</i>	Mampu memverifikasi kualitas menggunakan instrumen pengukuran sederhana ; membaca dan memahami cetak biru; melakukan konsep matematika dasar; mengoperasikan manual mesin press, pengaturan rutin sederhana, alat bongkar muat; melakukan perawatan mesin; menyediakan operasi sekunder selama produksi; operasi kinerja langsung seperti meninju, geser, blanking, dan pembentukan	Disiplin, pekerja keras dan motivasi diri	Lulusan SMK Teknik Mesin
9.	<i>Press Wheel Operator</i>	Dapat mengatur dan mengoperasikan transmisi roda tekan, mesin untuk menggergaji, memotong, menggeser, melubangi, menghantam,	Disiplin, pekerja keras dan motivasi diri	Lulusan SMK dan memerlukan beberapa Pelatihan Kejuruan atau Pekerjaan Kursus terkait Pekerjaan

No	Sektor	Kompetensi Profesional	Kualitas Personal	Pendidikan dan Sertifikat Lain
		menghalangi, membengkokkan, atau meluruskan logam atau bahan plastik		
10.	<i>Scrub Manual Operator</i>	Mampu mengoperasikan perangkat scrub secara manual, membuat bahan mentah menjadi barang setengah jadi melalui mengasah (mengisi, menandai, menggergaji, mematung, memahat, pengeboran, menjalin, dan memotong benang), pipa melengkung (pipa melengkung dan pelat lentur)	Disiplin, perhatian terhadap detail, kesabaran, kerja keras	Lulusan SMK

BAB 3

PROFIL KETENAGAKERJAAN NEGARA TUJUAN

A. Italia

Italia terletak di Eropa Selatan, dan terdiri dari Semenanjung Italia yang berbentuk sepatu bot, dan sejumlah pulau termasuk dua yang terbesar, Sisilia, dan Sardinia. Italia terletak antara 35°LU, dan 47°LU, dan 6°BT, dan 19°BT. Luas keseluruhan negara ini adalah 301.230 km², 294.020 km² di antaranya adalah daratan, dan 7.210 km² sisanya adalah perairan. Termasuk pulau-pulaunya, Italia memiliki total garis pantai, dan perbatasan sepanjang 7.600 km; yaitu di Laut Adriatik, Laut Ionia, Laut Tirenia (740 km), dan perbatasan dengan Perancis (488 km), Austria (430 km), Slovenia (232 km), dan Swiss (740 km); serta San Marino (39 km), dan Vatikan (3,2 km), kedua-duanya merupakan enklave.

Peluang kerja di Italia yaitu Sektor kerja: Konstruksi, Pertanian/ Perbekebunan, dan Manufaktur.

Hukum Ketenagakerjaan atau *Labour Law* diatur dalam Konstitusi Negara Italia. Konstitusi berisi beberapa deklarasi prinsip-prinsip (misalnya Sect. 1 - Italia adalah Republik demokratis didirikan pada tenaga kerja; Sect. 4: ... Republik mengakui untuk setiap warga negara berhak untuk bekerja; Sect 35 - Republik melindungi pekerjaan dalam segala bentuk dan aplikasi).

Beberapa aturan yang lebih efektif, sebagian besar digunakan dalam kasus-hukum: Sect. 36 - dibayar adil, jam maksimum bekerja, membayar liburan mingguan dan tahunan (nomor 5, 6 dan 11); Sekte.

37 - tentang perlindungan perempuan dan anak di bawah umur pada pekerjaan (nomor 7 dan 9); Sect. 38 - pada asuransi sosial untuk hari tua, sakit, cacat, penyakit industri dan kecelakaan, Sect. 39 - Kebebasan Berserikat (nomor 12); Sect. 40 - pada hak mogok (nomor 15).

Aturan ketenagakerjaan yang lain dapat dilihat di laman http://www.oit.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158903/lang--en/index.htm

B. Amerika Serikat

Amerika Serikat memiliki letak geografis di 38 00 N, 97 00 W. Luas wilayah daratan utama Amerika Serikat adalah 2,959,064 square mile (7,663,941 km²). Alaska, yang dipisahkan dari daratan utama Amerika Serikat oleh Kanada, adalah Negara bagian terluas, dengan luas 663,268 square mile (1,717,856 km²). Hawaii berlokasi di tengah-tengah Samudra Pasifik, di sebelah barat daya Amerika Utara, dengan luas wilayah 10,931 square mile (28,311 km²).

Dataran di sebelah pesisir Atlantik terdiri dari hutan gugur dan perbukitan Piedmont. Pegunungan Appalachian membagi pantai timur Amerika Serikat menjadi dua bagian, yaitu kawasan Danau-Danau Besar dan padang rumput Midwest. Sungai Mississippi–Missouri, yang merupakan sistem sungai terpanjang keempat di dunia, mengalir dari utara ke selatan melalui jantung Amerika Serikat. Di sebelah barat, membentang padang rumput Great Plains yang subur dan datar, dan diujungnya terdapat dataran tinggi di sebelah tenggara.

Tenaga kerja di Amerika Serikat ditangani oleh *Department of Labor*. Peraturan ketenagakerjaan di Amerika Serikat antara lain:

1. *The Fair Labor Standards Act (FLSA) ? wages & hours*
2. *The Occupational Safety and Health (OSH) Act ? workplace safety and health*
3. *The Long shore and Harbor Workers' Compensation Act (LHWCA)*
4. *The Energy Employees Occupational Illness Compensation Program Act (EEOICPA)*
5. *The Federal Employees' Compensation Act (FECA)*
6. *The Black Lung Benefits Act (BLBA)*
7. *The Employee Retirement Income Security Act (ERISA)*
8. *The Labor-Management Reporting and Disclosure Act (LMRDA)*
9. *The Consumer Credit Protection Act (CCPA)*
10. *The Family and Medical Leave Act (FMLA)*
11. *The Veterans' Employment and Training Service (VETS)*
12. *The Migrant and Seasonal Agricultural Worker Protection Act (MSPA)*
13. *The Federal Mine Safety and Health Act of 1977*

Ringkasan hukum ketenagakerjaan di Amerika Serikat dapat dilihat di laman <https://www.dol.gov/general/aboutdol/majorlaws>.

C. Maladewa

Maladewa adalah sebuah negara kepulauan yang terdiri dari kumpulan atol (suatu pulau koral yang mengelilingi sebuah laguna) di Samudra Hindia. Maladewa terletak di sebelah selatan-barat daya India, sekitar 700 km sebelah barat daya Sri Lanka. Negara ini memiliki 26 atol yang terbagi menjadi 20 atol administratif dan 1 kota. Negara ini merupakan negara dengan populasi dan luas wilayah terkecil di kawasan Asia. Maladewa memiliki letak geografis di 4°10'LU 73°30'BT

Maladewa hanya menerima PMI sektor formal. Peluang kerja yang tersedia di bidang *hospitality*, Sektor Perikanan, Spa Terapis, dan *Seafarer*. Hukum ketenagakerjaan di Maladewa antara lain mengenai:

1. Undang-undang (UU) ini menggabungkan prinsip-prinsip dasar kerja diatur dalam inti delapan konvensi ILO. UU secara eksplisit melarang kerja paksa. Namun, UU tidak mengatur hukuman untuk pelanggaran.
2. Undang-undang ini mengatur tentang non-diskriminasi, kesempatan dan perlakuan yang sama dalam pekerjaan. UU melarang diskriminasi berdasarkan ras, warna, status sosial, agama, keyakinan politik atau afiliasi politik, jenis kelamin, status perkawinan, kewajiban keluarga, usia, cacat.
3. Penyediaan non-diskriminasi berlaku untuk semua tahapan kerja, termasuk perekrutan, seleksi, promosi, remunerasi, pelatihan, disiplin, dan pemberhentian.

Secara lengkap, aturan ketenagakerjaan di Maladewa dijabarkan dalam laman http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.countrySubjects?p_lang=en&p_country=MDV

D. Jerman

Jerman terletak di Eropa bagian tengah dan berbatasan langsung dengan sembilan negara. Di sebelah barat berbatasan dengan Belanda, Belgia, Luksemburg, dan Perancis; di sebelah selatan berbatasan dengan Swiss dan Austria; di sebelah timur berbatasan dengan Ceko dan Polandia; dan di sebelah utara berbatasan dengan Denmark. Jerman memiliki letak geografis di 52°31'LU 13°23'BT.

Profesi yang dapat diisi oleh pekerja asing antara lain: insinyur (teknik, otomotif, elektro, sipil, aerospace, teknologi energi dan lingkungan), ahli Informasi dan Teknologi (IT), tenaga medis (dokter dan perawat), ahli matematika, peneliti, perawat jompo.

Prosedur sebelum bekerja di Jerman sebagai berikut:

1. Tenaga kerja harus mengajukan permohonan visa perwakilan luar negeri Jerman di negara asal (Indonesia), untuk informasi mengenai Konsulat Jenderal atau Kedutaan besar yang harus anda hubungi dan dokumen apapun yang diperlukan dapat dibaca di www.diplo.de.
2. Sedangkan apabila sudah berada di Jerman, anda harus mengajukan permohonan izin tinggal ke kantor imigrasi yang berwenang untuk daerah tempat tinggal anda sebelum masa berlaku visa anda berakhir.
3. Jika anda memiliki ijazah perguruan tinggi Jerman, ijazah perguruan tinggi yang diakui, atau ijazah perguruan tinggi luar negeri yang setara dengan ijazah perguruan tinggi Jerman dan belum menemukan tempat kerja di Jerman, anda dapat mengajukan permohonan visa khusus, yang memberi hak kepada anda untuk mencari pekerjaan selama setengah tahun di Jerman.
4. Jika anda ingin bekerja di Jerman, anda juga membutuhkan izin tinggal yang secara eksplisit mengizinkan anda mencari nafkah. Bagi orang yang berkualifikasi tinggi, peneliti, dan wirastawan terdapat peraturan khusus. Sejak tanggal 1-8-2012 anda dapat memperoleh “EU Blue Card” jika anda memiliki ijazah perguruan tinggi Jerman, ijazah perguruan tinggi yang diakui, atau ijazah perguruan tinggi luar negeri yang setara dengan ijazah perguruan tinggi Jerman dan menerima gaji diatas jumlah minimum tertentu.

Hukum ketenagakerjaan di Jerman antara lain:

1. KUH Perdata Jerman 02/11/2000 mendefinisikan hubungan kerja.
2. Undang-Undang Konstitusi Jerman 19/12/1998 mengatur kerjasama antara pengusaha dan karyawan
3. Undang-Undang Perjanjian Kolektif Jerman 29/10/1974 mengatur kesepakatan bersama.

E. Fiji

Negara Fiji terdiri dari 322 pulau, di mana 106 diantaranya tidak dihuni, dan 522 pulau kecil lainnya. 2 pulau yang paling penting adalah Viti Levu dan Vanua Levu. Pulau Viti Levu adalah letak ibukota negara Suva, di mana 3/4 penduduk negara ini tinggal disini. Pulaunya memiliki banyak pegunungan, dengan titik tertinggi adalah 1200 meter di atas permukaan laut. Sekeliling pulau adalah hutan tropis.

Kota penting lainnya adalah Nadi, (lokasi bandara internasional) dan Lautoka. Kota penting di Vanua Levu adalah Labasa dan Savusavu. Pulau-pulau lainnya adalah Taveuni dan Kadavu (pulau ketiga dan keempat terbesar), Grup Mamanuca (di luar Nadi) dan Kepulauan Yasawa, yang merupakan destinasi wisata bagi para turis. Rotuma, pulau yang berjarak 500 kilometer di utara, mempunyai status administratif spesial di Fiji. Fiji memiliki letak geografis di 18°10'LU 178°27'BT.

Peluang Kerja di Fiji yaitu bidang Agrikultural. Sedangkan untuk undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku yaitu *Employment Relations of Fiji (Amendment) Act 2016*

F. Uni Emirat Arab

Persatuan Emirat Arab atau bisa disebut Uni Emirat Arab adalah sebuah negara federasi dari tujuh emirat yang kaya akan minyak bumi. Tujuh emirat ini adalah: Abu Dhabi, Ajman, Dubai, Fujairah, Ras al-Khaimah, Sharjah dan Umm al-Qaiwain. Persatuan Emirat Arab terletak di barat daya Asia dan dikelilingi Teluk Oman dan Teluk Persia di antara Oman dan Arab Saudi. Ia adalah sebuah negara yang mempunyai dataran yang kering kerontang dan mempunyai padang pasir yang luas dengan gunung-gunung disebelah timur. Letak geografinya berada di 23°36'LU 58°33'BT.

Prosedur penempatan PMI di Uni Emirat Arab ditunjukkan di Tabel 9.

Tabel 9. Prosedur bekerja di Uni Emirat Arab

No	Prosedur	Deskripsi	Durasi Waktu
1	Penerbitan <i>Letter of Offer</i> (Surat Penawaran Kerja) dari pengguna	Setelah lulus seleksi/test/ wawancara dan diterima oleh pengguna, pengguna akan menerbitkan Surat Penawaran Kerja (<i>Letter of Offer</i>). Surat Penawaran Kerja adalah versi singkat dari Kontrak Kerja yang berisi informasi dasar penawaran kerja, meliputi Gaji, Jam Kerja, Fasilitas Kerja (Makan, Akomodasi, Transportasi, Asuransi), perhitungan lembur, jenis pekerjaan, lama kontrak dan ketentuan cuti	1 – 7 hari

No	Prosedur	Deskripsi	Durasi Waktu
2	Pemeriksaan Kesehatan	Tenaga Kerja melakukan pemeriksaan Kesehatan di Klinik yang ditunjuk oleh GAMCA. Khusus Pemeriksaan di Klinik GAMCA di Wilayah Jakarta, Tenaga Kerja mendaftarkan dulu di Kesekretariatan GAMCA di STIKES Binawan Jalan Kalibata, untuk diberikan surat pengantar ke Klinik GAMCA yang ditunjuk oleh Kesekretariatan dalam rangka untuk menghindari Monopoli oleh Klinik tertentu.	2 – 4 hari
3	Legalisir Hasil Pemeriksaan Kesehatan	Hasil Pemeriksaan Kesehatan GAMCA dilegalisir di Bagian Konsuler Kedutaan UAE	
4	Pengiriman Persyaratan Visa	PPTKIS mengirimkan persyaratan Visa ke pengguna melalui email, yaitu : Scan Berwarna Paspor Halaman Depan dan Belakang 1. Pas Foto Ukuran 4x6 2. Scan Berwarna Hasil Pemeriksaan Kesehatan Gamca dan legalisir Kedutaan UAE	
5	Pengurusan Visa	Pengguna mengurus Visa di Imigrasi UAE, dan Visa dikirimkan melalui email	7 – 14 hari
6	Pengurusan KTKLN	Pengurusan KTKLN di BP3TKI/P4TKI setempat dengan membawa persyaratan:	1 hari

No	Prosedur	Deskripsi	Durasi Waktu
		1. Visa 2. Letter of Offer/ Employment Contract 3. Paspor 4. Surat Sehat dari Puskesmas	
7	Pemberangkatan		

G. Turki

Turki merupakan sebuah negara besar di kawasan Eurasia. Wilayah Turki terbentang dari Semenanjung Anatolia di Asia Barat Daya dan daerah Balkan di Eropa Tenggara. Turki berbatasan dengan Laut Hitam di sebelah utara; Bulgaria di sebelah barat laut; Yunani dan Laut Aegea di sebelah barat; Georgia di Timur laut; Armenia, Azerbaijan, dan Iran di sebelah timur dan Irak dan Suriah di tenggara; dan Laut Mediterania di sebelah selatan. Turki memiliki letak geografis di 39°55'LU 32°50'BT.

Ketentuan/sistem ketenagakerjaan di Turki antara lain:

1. Tenaga kerja asing sektor formal yang bekerja diatur dalam Act No. 4817 on work permits for foreigners.
2. Untuk pelaut dan ABK memiliki ketentuan hukum yaitu Turkish Commercial Code, Act No. 6102 tertanggal 13-01-2011 dan Maritime Labour Act (No. 854).
3. Upah minimum untuk pekerja berusia 19 tahun atau magang sebesar 529,7 US \$/ bulan.
4. Standar hari kerja di bidang manufaktur maksimal 11 jam sehari dan 45 jam seminggu (UUK No. 63/2003).

5. 50 jam/hari kerja diperbolehkan untuk 2 bulan setahun untuk pekerja musiman.

Undang-Undang ketenagakerjaan Turki No. 4857 tahun 2003 dan dapat diunduh secara lengkap di:

1. <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/64083/77276/F75317864/TUR64083%20English.pdf>
2. <http://turkishlaborlaw.com/turkish-labor-law-no-4857/19-4857-labor-law-english-by-article>

Peluang kerja di Turki yaitu bidang Pertanian, Industri, Konstruksi, dan Sektor Jasa atau hospitality.

H. Qatar

Qatar adalah sebuah emirat di Timur Tengah yang terletak di sebuah semenanjung kecil di Jazirah Arab. Batasnya di selatan adalah Arab Saudi dan sisanya dibatasi Teluk Persia. Letak geografis Qatar adalah 25°18'LU 51°31'BT.

Pemasukan utama Qatar adalah dari ekspor minyak dan gas bumi. Simpanan minyak negara ini diperkirakan sebesar 15 miliar barel (2,4 km³). Qatar sudah mulai mengembangkan sektor swasta. Pada 2004, Qatar Science & Technology Park dibuka untuk menarik dan melayani berbagai usaha berbasis teknologi, baik dari dalam maupun luar Qatar. Dengan PDB per kapita nomor 2 tertinggi di dunia dengan perkiraan tahun 2008 sekitar \$111.000[3] yang menjadikannya sebagai negara dengan taraf hidup penduduknya bisa disamakan bahkan lebih maju dibandingkan negara-negara Eropa Barat dengan berbagai layanan sosial dan fasilitas modern.

Untuk Tenaga Kerja dengan posisi dan keahlian tertentu, umumnya untuk posisi Insinyur, Dokter, Perawat, Manager, dokumen berikut ini harus di terjemahkan dalam bahasa Inggris dan dilegalisir di Kemenkumham, Kemlu dan Perwakilan Qatar di Indonesia untuk dibawa ke Qatar untuk pendaftaran lebih lanjut di Qatar nantinya, yaitu:

1. Ijasah Universitas
2. Surat Tanda Registrasi (STR)
3. Surat Keterangan Catatan Kriminal (SKCK)

Tabel 10. Prosedur penempatan PMI di Qatar

No	Prosedur	Deskripsi	Durasi Waktu
1	Penerbitan <i>Letter of Offer</i> (Surat Penawaran Kerja) dari pengguna	Setelah lulus seleksi/test/ wawancara dan diterima oleh pengguna, pengguna akan menerbitkan Surat Penawaran Kerja (<i>Letter of Offer</i>). Surat Penawaran Kerja adalah versi singkat dari Kontrak Kerja yang berisi informasi dasar penawaran kerja, meliputi Gaji, Jam Kerja, Fasilitas Kerja (Makan, Akomodasi, Transportasi, Asuransi), perhitungan lembur, jenis pekerjaan, lama kontrak dan ketentuan cuti	1-7 hari
2	Pemeriksaan Kesehatan	Tenaga Kerja melakukan pemeriksaan Kesehatan di	2-4 hari

No	Prosedur	Deskripsi	Durasi Waktu
		Klinik Kesehatan. Bila menggunakan Klinik Kesehatan GAMCA, maka Khusus Pemeriksaan di Klinik GAMCA di Wilayah Jakarta, Tenaga Kerja mendaftar dulu di Kesekretariatan GAMCA di STIKES Binawan Jalan Kalibata, untuk diberikan surat pengantar ke Klinik GAMCA yang ditunjuk oleh Kesekretariatan dalam rangka untuk menghindari Monopoli oleh Klinik tertentu.	
3	Pengiriman Persyaratan Visa	PPTKIS mengirimkan persyaratan Visa ke pengguna melalui email, yaitu: <ol style="list-style-type: none"> 1. Scan Berwarna Paspor 2. Scan Berwarna Hasil Pemeriksaan Kesehatan Gamca 	1 hari
4	Pengurusan Visa	Pengguna mengurus Visa di Imigrasi Qatar dan Visa dikirimkan melalui email	1-3 hari

No	Prosedur	Deskripsi	Durasi Waktu
5	Pengurusan KTKLN	Pengurusan KTKLN di BP3TKI/P4TKI setempat dengan membawa persyaratan: <ol style="list-style-type: none"> 1. Visa 2. Letter of Offer/Employment Contract 3. Paspor 4. Surat Sehat dari Puskesmas 	1 hari
6	Pemberangkatan		

Undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku di Qatar yaitu LAW NO (14) OF THE YEAR 2004 – QATAR LABOUR LAW yang dapat diakses melalui <http://qatarlaborlaw.com/qatar-labor-law/> . Peluang kerja yang terdapat di Qatar yaitu hospitality, perawat, migas, dan konstruksi, dan sektor *transportation and communications* dengan jabatan *Air Transport Profesional nec*.

I. Oman

Oman berbatasan dengan Uni Emirat Arab (UEA) di barat-laut, Arab Saudi di barat, dan Yaman di barat-daya. Pesisir ini dibentuk oleh Laut Arab di tenggara dan Teluk Oman di timur-laut. Enklave Madha dan Musandam dikelilingi oleh UEA di perbatasan daratnya, dengan Selat

Hormuz dan Teluk Oman membentuk perbatasan pantai Musandam. Oman memiliki letak geografis di 23°36'LU 58°33'BT.

Oman sangat tergantung pada sumber daya minyak, yang menghasilkan 84% dari pendapatan pemerintah. Pada 2015, harga minyak global yang rendah melaju defisit anggaran Oman untuk \$ 6,5 miliar atau hampir 11% dari PDB. Oman telah membatasi aset asing dan menerbitkan utang untuk menutup deficit. GDP per kapita pada tahun 2015 yaitu \$44,600.

Peraturan Ketenagakerjaan Oman terhadap Tenaga Kerja Asing sebagai berikut.

*Garis Pedoman Umum Bagi Tenaga Kerja Asing Di Kesultanan Oman
(Diterbitkan Oleh Kementrian Ketenagakerjaan Oman)*

1. Segera setelah PMI datang di Oman diharuskan menghubungi Kedutaan Besar atau Kenalan, Kerabat, atau Saudara bila ada, jika tidak mengetahui nomer kedutaan bisa menghubungi bagian informasi di nomor 1318.
2. Bila PMI tidak dapat sampai di alamat yang dituju, diminta menghubungi 80077000 atau mendatangi Kemenaker Oman.
3. Jika formalitas yang berhubungan dengan kartu tenaga kerja atau kartu residen anda tidak diselesaikan dalam jangka waktu satu bulan sejak kedatangan, anda diharapkan mendatangi pejabat yang berwenang di Kemenaker Oman.
4. Kartu Tenaga Kerja adalah dokumen resmi yang harus anda simpan dengan benar. Jangan menunggu sampai masa berlaku paspor anda habis, disarankan untuk memperpanjang sebelum masa berlakunya habis.

5. TKI dapat meminta salinan kontrak kerja dan disimpan baik-baik agar dapat mengetahui hak dan kewajibannya.
6. Jika PMI tidak menyukai kewajiban/pekerjaan maka PMI dapat mengajukan pengunduran diri secara langsung agar tidak terjebak dalam situasi yang tidak jelas atau illegal.
7. Jika terlibat dalam pelanggaran hukum/mempunyai masalah dengan kepolisian, PMI diberi kesempatan melakukan satu kali panggilan telepon, harap menghubungi kedutaan besar selain menghubungi orang yang anda kenal.
8. TKI berhak atas jaminan asuransi dari pengguna jika mendapat kecelakaan kerja.
9. Jika pembayaran gaji mengalami keterlambatan maka PMI berhak meminta kepada pengguna, dan bila tidak ada jawaban PMI harus mendatangi petugas berwenang di Kemenaker Oman.
10. Bila PMI dipaksa untuk bekerja lembur, maka pengguna diharuskan member upah yang sesuai dengan Peraturan dan Undang-Undang Kerja Oman 35/2003 dan amandemennya.
11. Bila terjadi perselisihan antara pengguna dan pekerja yang tidak terselesaikan, anda dapat menghubungi petugas yang berwenang di Kemenaker Oman
12. TKI dilarang mengalihkan pekerjaannya kepada orang lain karena hal tersebut dapat menyebabkan hukuman penjara dan denda karenanya.
13. Jika diketahui bekerja tanpa ijin dan tidak sesuai dengan tempat kerja/pengguna maka PMI dapat dikenakan hukuman satu bulan penjara dan denda tidak lebih dari 100 RO atau pembatalan izin kerja.
14. Jika seorang pekerja tertangkap karena bekerja secara tidak resmi akan dimasukkan kedalam daftar hitam dan dilarang untuk memasuki Oman lagi.

15. Pekerja akan kehilangan haknya untuk permintaan apapun setelah jangka waktu satu tahun dari habisnya masa berlaku atau pembatalan kontrak
16. Kerjasama dari PMI dengan pejabat pemerintah Oman sangat diharapkan, karena siapapun sengaja menghalangi atau mencegah pegawai pemerintah dalam menunaikan kewajiban mereka, akan dikenakan salah satu diantara berikut, hukuman satu bulan penjara atau denda 100 RO atau bahkan keduanya.
17. Mengikuti peraturan keamanan dan kesehatan di tempat kerja, dapat mencegah anda dari bahaya
18. Unjuk rasa diatur sesuai prosedur hukum yang dikeluarkan oleh Kemenaker dan peraturan yang berlaku, dilarang melakukan unjuk rasa di tempat umum atau fasilitas umum.
19. Hormatilah peraturan dalam agama Islam dan lekatkan dengan peraturan dan ketetapan social yang berlaku di Oman dan nilai moralnya dan untuk tidak melibatkannya dalam aktifitas manapun yang merugikan keamanan Negara bagian.
20. Peliharalah barang-barang dan peralatan yang menunjang pekerjaan anda dan simpanlah secara baik dan benar setelah anda menggunakannya.
21. Pengguna diwajibkan membayar gaji sesuai ketentuan upah minimum
22. Pekerja tidak diizinkan bekerja secara tidak sah dengan pihak manapun kecuali dia mendapatkan surat pelepasan dan menyelesaikan formalitas hukum lainnya

Sistem Visa Oman yaitu:

1. Sama dengan Negara GCC lainnya, Sistem Kafalah masih diterapkan di Oman, akan tetapi masih lebih longgar daripada Saudi Arabia dan Qatar.
2. Kandidat yang kembali ke Negara Asal, harus menunggu setahun sebelum dapat diterbitkan visa kembali ke Oman, kecuali dapat menunjukkan No Objection Certificate (NOC) dari pengguna sebelumnya

Untuk Tenaga Kerja dengan posisi dan keahlian tertentu, umumnya untuk posisi Insiyur, Dokter, Perawat, Manager, dokumen berikut ini harus di terjemahkan dalam bahasa Inggris dan dilegalisir di Kemenkumham, Kemlu dan Perwakilan Oman di Indonesia untuk dibawa ke Oman untuk pendaftaran lebih lanjut di Oman nantinya, yaitu:

1. Ijasah Universitas
2. Surat Tanda Registrasi (STR)
3. Surat Keterangan Catatan Kriminal (SKCK)

Tabel 11. Prosedur penempatan PMI di Oman

No	Prosedur	Deskripsi	Durasi Waktu
1	Penerbitan <i>Letter of Offer</i> (Surat Penawaran Kerja) dari pengguna	Setelah lulus seleksi/test/ wawancara dan diterima oleh pengguna, pengguna akan menerbitkan Surat Penawaran Kerja (<i>Letter of Offer</i>). Surat Penawaran Kerja adalah versi singkat dari Kontrak Kerja yang berisi informasi dasar penawaran kerja, meliputi Gaji, Jam Kerja, Fasilitas Kerja	1 – 7 hari

No	Prosedur	Deskripsi	Durasi Waktu
		(Makan, Akomodasi, Transportasi, Asuransi), perhitungan lembur, jenis pekerjaan, lama kontrak dan ketentuan cuti	
2	Pemeriksaan Kesehatan	Tenaga Kerja melakukan pemeriksaan Kesehatan di Klinik yang ditunjuk oleh GAMCA. Khusus Pemeriksaan di Klinik GAMCA di Wilayah Jakarta, Tenaga Kerja mendaftar dulu di Kesekretariatan GAMCA di STIKES Binawan Jalan Kalibata, untuk diberikan surat pengantar ke Klinik GAMCA yang ditunjuk oleh Kesekretariatan dalam rangka untuk menghindari Monopoli oleh Klinik tertentu. BIAYA : Rp. 1.000.000	2 – 4 hari
3	Pengiriman Persyaratan Visa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Scan Berwarna Paspor Halaman Depan dan Belakang 2. Foto Ukuran 4x6 (4 lembar) 3. Hasil Pemeriksaan Kesehatan Gamca Asli 	7 – 14 hari
4	Pengurusan Visa	Pengguna mengurus Visa di Imigrasi Oman. Visa dikirimkan melalui email	1 – 3 hari

No	Prosedur	Deskripsi	Durasi Waktu
5	Pengurusan KTKLN	1. Visa 2. Letter of Offer/Employment Contract 3. Paspor 4. Surat Sehat dari Puskesmas	1 hari
6	Pemberangkatan		

Sektor kerja yang dibutuhkan adalah hospitality dan Perhubungan. Hukum ketenagakerjaan yaitu ROYAL DECREE NO. 35/2003 ISSUING THE LABOUR LAW (https://www.manpower.gov.om/portal/en/pdf/toc_en.pdf).

J. Bahrain

Bahrain berada dalam kelompok kepulauan antara Semenanjung Qatar dan sebelah timur laut pesisir Arab Saudi. Bahrain adalah sebuah negara pulau yang berada dekat pesisir barat Teluk Persia di Timur Tengah. Letak geografis Bahrain adalah 26°13'LU 50°35'BT dan memiliki wilayah seluas 765 km² hampir setara dengan luas wilayah DKI Jakarta.

Pendapatan utama di Bahrain bersumber dari produksi dan pemrosesan minyak, dan sekitar 60 persen merupakan pendapatan hasil ekspor, 60 persen untuk pemerintahan, dan 30% dari total GDP. Bahrain juga mempunyai pasaran ekonomi yang paling bebas di Timur Tengah menurut Indeks Kebebasan Ekonomi 2006 terbitan Heritage Foundation, dan menduduki peringkat ke-25 ekonomi yang paling bebas di dunia. GDP per kapita pada tahun 2015 yaitu \$50,100.

Peraturan dan prosedur bagi tenaga kerja asing di Bahrain sebagai berikut.

1. Layanan yang ditawarkan oleh LMRA untuk pekerja asing yaitu:
 - a. Mencetak baru, memperbaharui visa kerja dan mengatur perpindahan pekerja dari satu pemberi kerja yang lain.
 - b. Berkoordinasi dengan instansi terkait untuk mengeluarkan izin tinggal, masuk, visa re-entry dan ID untuk pekerja asing dan anggota keluarga mereka.
 - c. Berkoordinasi dengan Kementerian Kesehatan untuk memperbaiki tanggal pemeriksaan medis dan sertifikat kesehatan masalah untuk memastikan kebugaran dan kebebasan dari penyakit menular.

2. Sebelum kedatangan di Kerajaan Bahrain:
 - a. Periksa status visa kerja Anda melalui eServices website LMRA dengan memasukkan kerja visa ID Anda di bidang tertentu.

 - b. Pastikan bahwa Anda memiliki dokumen-dokumen berikut:
paspor asli Anda
 - 1) Salinan visa kerja yang dikeluarkan oleh LMRA
 - 2) Salinan kontrak kerja
 - 3) Surat Nikah atau Kontrak (dalam kasus membawa anggota keluarga)
 - 4) Lisensi Mengemudi (jika ada)
 - 5) Akademik dan sertifikat pengalaman (jika ada)

 - c. Anda dapat melakukan pemeriksaan medis di negara Anda sendiri sebelum bepergian ke Bahrain. Untuk daftar resmi medis

pusat, kunjungi: <http://clinics.lmra.bh> Cara mendapatkan Surat Izin Kerja dan Surat Izin Tinggal (Iqomah).

3. Setelah tiba di Kerajaan Bahrain:

- a. Menuju kantor LMRA, yang terletak di semua pelabuhan Kerajaan dan menyajikan visa kerja dan paspor, LMRA akan berkoordinasi dengan instansi terkait untuk mengeluarkan Anda sebuah kartu ID, izin tinggal dan akan membuat janji untuk pemeriksaan medis.
- b. Anda harus menyediakan LMRA dengan sidik jari, foto dan e-signature.
- c. Jika Anda tidak mengirimkan ini pada hari kedatangan Anda, Anda harus mengunjungi LMRA dan menyerahkan mereka dalam waktu satu bulan dari kedatangan.

Pemberitahuan Penting: Dalam kasus membawa anggota keluarga Anda sebagai tanggungan, Anda semua harus datang bersama-sama atau mereka bisa datang setelah itu, tetapi tidak sebelum Anda. Setiap anggota keluarga harus memiliki paspor terpisah.

4. Setelah masuk ke dalam Kerajaan Bahrain:

Perhatikan hal berikut untuk menghindari pelanggaran hukum dan untuk memastikan tinggal yang sah dan berkesinambungan:

- a. Hanya melakukan pekerjaan yang ditentukan dalam kontrak.
- b. Hanya bekerja dengan majikan Anda dilisensikan dengan dan bekerja hanya di tempat kerja Anda sebagaimana tercantum pada visa kerja.
- c. Bekerja sama dengan karyawan LMRA dan inspektur.

- d. Menjaga paspor Anda. Jangan memberikannya kepada siapa pun. Apakah dengan Anda setiap saat, kecuali Anda bersedia untuk tetap dengan majikan Anda.
- e. Lengkapi tugas Anda sebagai per kontrak.
- f. Jangan membayar uang untuk mendapatkan visa kerja atau berganti majikan Anda.
- g. Mengikuti hukum Kerajaan Bahrain dan menghormati tradisi dan adat istiadat rakyat Bahrain.
- h. Jangan lewatkan bekerja untuk hari 15 tanpa izin majikan.
- i. Setiap masalah buruh dengan majikan Anda, hubungi Departemen Tenaga Kerja (Telepon: 17873777).
- j. Jangan bekerja tanpa mengeluarkan atau memperbaharui visa kerja yang dikeluarkan oleh LMRA.
- k. Untuk informasi lebih lanjut hubungi Call Centre LMRA 17 50 60 55 atau kunjungi website LMRA.

5. Mobilitas dari satu pemberi kerja ke yang lain

Sejalan dengan pasal B Pasal 25 dari Keputusan no. 19 tahun 2006, tenaga kerja asing memiliki hak-tanpa persetujuan dari pindah-majikan dari satu majikan ke yang lain tanpa melanggar hak-hak majikan sesuai pasal-pasal hukum atau klausul kontrak kerja antara kedua belah pihak .

a. Selama Visa Kerja valid

Ketika pekerja keinginan untuk pindah dari majikannya sebelum berakhirnya atau pembatalan visa kerja, ia harus memberitahu majikannya di surat tercatat dengan pemberitahuan penerimaan, dalam periode waktu yang disepakati pemberitahuan disebutkan dalam kontrak atau sesuai

hukum, tidak melebihi 3 bulan dari tanggal langkah yang dimaksudkan. Majikan baru harus berlaku untuk Otoritas untuk visa kerja baru bagi pekerja yang ingin pindah kepadanya sesuai keputusan 76 tahun 2008, aplikasi tersebut harus menyertakan salinan pemberitahuan kepada majikan sebelumnya dan bukti penerimaan yang sama perhatikan.

b. Berakhirnya atau penghentian Visa Kerja:

Jika visa kerja berakhir atau dibatalkan oleh majikan untuk alasan apapun, pekerja harus menginformasikan Kewenangan niatnya untuk mobilitas di muka, setidaknya 30 hari sebelum berakhirnya atau 5 hari dari pemberitahuan pembatalan nya oleh majikan. Dalam hal ini pekerja diberikan tenggang waktu 30 hari untuk pindah ke majikan lain dan selama periode ini ia tidak dapat melakukan dalam bentuk apapun pekerjaan.

6. Persyaratan untuk tinggal dan bekerja di Bahrain

Siapa saja yang ingin hidup dan bekerja secara legal di Bahrain akan perlu mengajukan permohonan untuk visa dan izin berikut. Pengusaha disarankan untuk mengatur dan memproses dokumen yang diperlukan untuk Pasar Kerja Regulatory Authority sebelum kedatangan karyawan dan tanggungan.

Visa kerja disampaikan kepada dan dikeluarkan oleh Pasar Kerja Regulatory Authority. Persyaratan:

- a. formulir aplikasi Visa
- b. Paspor Karyawan
- c. Ukuran foto Paspor

- d. Surat Sponsorship: surat kerja menunjukkan nama majikan / organisasi, nomor registrasi komersial, kapasitas karyawan, gaji, kontrak berdurasi, nama karyawan, tanggal lahir dan kebangsaan
 - e. Copy kontrak
 - f. catatan kesehatan dari klinik resmi
 - g. Biaya BD100
7. Izin Residency (Family Visa), disampaikan kepada Pasar Kerja Regulatory Authority dan dikeluarkan oleh Departemen Umum Kebangsaan & Paspor Residence. Persyaratan:
- a. Formulir aplikasi
 - b. Karyawan & salinan paspor keluarga
 - c. Surat sponsor Karyawan
 - d. Kontrak Karyawan
 - e. catatan kesehatan keluarga dari klinik resmi
 - f. BD22 Biaya per pemohon
8. CPR Card (Kartu Tanda), disampaikan kepada dan dikeluarkan oleh Organisasi Informatika Tengah. Persyaratan:
- a. Karyawan (atau pasangan) paspor
 - b. Surat Sponsor yang menyatakan nama-nama tanggungan
 - c. Sertifikat Pernikahan (untuk pasangan) dan akte kelahiran (untuk anak)
 - d. BD1 Biaya per pemohon

Dewan Pengembangan Ekonomi Bahrain menawarkan layanan fasilitasi investor untuk investor pemula yang tertarik untuk mendirikan bisnis di Bahrain. Layanan ini meliputi bertindak sebagai titik kontak pertama ke Kerajaan, memahami tujuan

investor, menyediakan mereka dengan informasi mengenai prosedur yang relevan untuk mendirikan bisnis, dan membantu mereka untuk membentuk jaringan kontak di Bahrain.

Bekerja di Kementerian Pemerintah dan lembaga, dapat memberikan kemudahan masuk ke pasar Bahrain dan untuk melakukan bisnis Anda di Kerajaan.

K. Taiwan

Taiwan merupakan negara kawasan Asia Timur yang berbatasan dengan Laut Cina Timur ke Utara, Laut Filipina ke Timur, Laut Cina Selatan ke Selatan dan Selat Taiwan ke Barat. Letak geografinya berada di 25°02'N 121°38'E. Taiwan termasuk negara maju dengan GDP per kapita pada tahun 2015 yaitu \$46,800.

Proses Penempatan PMI dari Indonesia ke Taiwan dilakukan dengan skema P to P yaitu dilakukan dengan PTKIS yang berhubungan *agency* di Taiwan. Penempatan PMI di Taiwan tidak dapat dilakukan oleh pemerintah Taiwan, dikarenakan tidak ada hubungan diplomatik/ menganut sistem *one china policy*.

Undang-undang ketenagakerjaan di Taiwan yaitu *Labour Standard Law & Employment Service Act* (<https://law.moj.gov.tw/ENG/LawClass/LawAll.aspx?pcode=N0090001>). Peluang kerja yang terbuka untuk Taiwan yaitu sektor informal/domestik (*caregiver*) dan sektor formal: nelayan, pekerja panti jompo, pekerja pabrik, dan konstruksi.

L. Singapura

Singapura adalah sebuah negara di lepas ujung selatan Semenanjung Malaya dengan wilayah seluas 716 km². Negara ini berbatasan dengan Indonesia dan Malaysia. Letak geografis Singapura berada di 1°17'LU 103°50'BT. Singapura menjadi salah satu negara di dunia yang paling makmur dengan kuat hubungan perdagangan internasional (pelabuhan adalah salah satu tersibuk di dunia dalam hal tonase ditangani) dan dengan PDB per kapita sama dengan bangsa-bangsa terkemuka Eropa Barat. Ekonomi sangat tergantung pada ekspor, khususnya dalam elektronik konsumen, produk-produk teknologi informasi, farmasi, dan sektor jasa tumbuh keuangan.

Proses Penempatan PMI dari Indonesia ke Singapura dilakukan dengan skema P to P yaitu dilakukan dengan PTKIS yang berhubungan *agency* di Singapura. Hukum ketenagakerjaan di Singapura antara lain:

- a. *Employment of Foreign Manpower Act 1990*: mengatur mengenai tata cara dan prosedur pekerja asing di Singapura, termasuk juga larangan bekerja bagi pekerja asing tanpa ijin kerja yang sah dan sanksi denda bagi majikan yang melakukannya (pasal 5) pembatalan ijin kerja (pasal 9) dsb.
- b. *Immigration Act*: mengatur tentang aspek keimigrasian Singapura antara lain mengenai tata cara dan prosedur untuk masuk dan keluar Singapura. Peraturan keimigrasian Singapura dimulai sejak 1919 dan telah diamandemen beberapa kali.
- c. Undang-Undang Ketenagakerjaan Singapura (*Employment Act of Singapura*).

Peluang kerja di Singapura yaitu: sektor *hospitality*, *healthy*, dan *Domestic Housekeeper*

M. Korea Selatan

Korea Selatan merupakan sebuah negara di Asia Timur yang meliputi bagian selatan Semenanjung Korea yang berbatasan dengan Laut Jepang dan Laut Kuning. Letak geografis Korea Selatan berada di 37°33'N 126°58'E. Wilayah Korea Selatan seluas 100.210 km².

Korea Selatan adalah negara dengan GDP per kapita tahun 2015 yaitu \$36,500 dan selama empat dekade terakhir telah menunjukkan pertumbuhan ekonomi yang luar biasa dan integrasi global menjadi ekonomi industri teknologi tinggi. Pada tahun 1960, PDB per kapita adalah sebanding dengan tingkat di negara-negara miskin di Afrika dan Asia. Pada tahun 2004, Korea Selatan bergabung dengan klub triliun dolar ekonomi dunia.

Hukum ketenagakerjaan melindungi tenaga kerja asing, sistem penempatan melalui mekanisme Government to Government tersedia sector formal manufaktur, pertanian, konstruksi, service, fishing. Masa kontrak 3 tahun plus 1 tahun 8 bulan (perpanjangan). Sistem pengajian CPMI bisa memilih tingkat level gajinya namun pada akhirnya perusahaan yang menentukan. Sektor, kota penempatan dipilih oleh CPMI. Sistem kerja diurus HRDK. Dapat tinggal asrama perusahaan. Undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku antara lain: Undang-undang ketenagakerjaan Korea Selatan, Undang-undang tentang penerimaan tenaga kerja asing, Hukum Perdata Undang-undang ketenagakerjaan. Peluang kerja di Korea Selatan di Sektor formal yaitu manufaktur, konstruksi, pertanian, *fishing*, dan *service*.

N. Japan

Jepang adalah sebuah negara kepulauan di Asia Timur dengan letak geografis di 35°41'LU 139°46'BT. Luas wilayah Jepang adalah 377.944 km² dan bertetangga dengan Republik Rakyat Tiongkok, Korea, Rusia dan Taiwan.

GDP per kapita Jepang tahun 2015 adalah US\$ 38,100. Jepang adalah perekonomian terbesar nomor dua di dunia setelah Amerika Serikat, Jepang bersama Jerman dan Korea Selatan adalah 3 negara yang pernah mencatatkan diri sebagai negara-negara dengan pertumbuhan ekonomi tercepat sepanjang sejarah dunia dan perekonomian terbesar ke-3 di dunia setelah AS dan Republik Rakyat Tiongkok dalam keseimbangan kemampuan berbelanja.

Industri utama Jepang adalah sektor perbankan, asuransi, real estat, bisnis eceran, transportasi, telekomunikasi, dan konstruksi Jepang memiliki industri berteknologi tinggi di bidang otomotif, elektronik, mesin perkakas, baja dan logam non-besi, perkapalan, industri kimia, tekstil, dan pengolahan makanan. Sebesar tiga perempat dari produk domestik bruto Jepang berasal dari sektor jasa.

Selain penempatan dengan skema G to G. penempatan pekerjaan hanya bersifat magang dilakukan oleh pihak Kementerian ketenagakerjaan. Penggajian diberikan sesuai dengan pekerjaan yang diambil oleh CPMI. Ijin kerja bagi CPMI yang bekerja pada sektor perawat hanya untuk jurusan atau lulusan keperawatan yang sudah lulus akreditasi. Sedangkan untuk *careworker* umum bisa, sistem perekrutan untuk nurse dilakukan oleh Kemenkes RI sedangkan untuk *careworker* oleh BNP2TKI. Untuk CPMI yang lolos dari kedua sektor tersebut dilakukan sistem matching yaitu wawancara dengan user. Setelah selesai matching,

CPMI mengikuti kursus kemampuan bahasa Jepang selama 6 bulan di Jepang dan Indonesia, kemudian ditempatkan. Semua CPMI akan mendapat uang saku dari pihak Jepang.

Hukum ketenagakerjaan di Jepang yaitu *Labor Standards Act (Rodo-Kijun-Ho)*/ Hukum perburuhan Jepang. Peluang sektor kerja di Jepang yaitu: Kesehatan, Hospitality, Oil and Gas, Manufaktur, Otomotif, dan Jasa.

O. Hongkong

Inggris mengontrol Hong Kong hingga 30 Juni 1997. Sebagai hasil dari negosiasi antara Tiongkok dan Inggris, Hong Kong diserahkan ke Republik Rakyat Tiongkok melalui Deklarasi Bersama Sino-Inggris tahun 1984. Kota ini menjadi Daerah Administratif Khusus pertama di Tiongkok melalui asas "satu negara, dua sistem". Hongkong adalah kota yang terletak di bagian tenggara Tiongkok di Pearl River Estuari dan Laut Tiongkok Selatan. Letak geografinya berada di 22°15'LU 114°10'BT.

Sistem hukum campuran dari hukum umum didasarkan pada model Inggris dan hukum adat Cina (dalam hal keluarga dan kepemilikan lahan). Proses Penempatan PMI dari Indonesia ke Hongkong dilakukan dengan skema P to P yaitu dilakukan dengan PTKIS yang berhubungan agency di Hongkong. *Employment Ordinance* adalah bagian utama dari undang-undang yang mengatur kondisi kerja di Hong Kong. Peluang kerja di Hong Kong adalah sektor informal seperti PLRT, Caregiver atau Perawat Jompo, dan Baby Sitter.

P. Malaysia

Malaysia adalah negara di Asia Tenggara yang berbatasan dengan Singapura, Indonesia, Brunei, Laut Cina Selatan dan Vietnam. Malaysia termasuk negara maju dengan GDP per kapita pada tahun 2014 US\$ 25.100. Proses Penempatan PMI dari Indonesia ke Malaysia dilakukan dengan skema P to P yaitu dilakukan dengan PTKIS yang berhubungan agency di Malaysia. Penempatan PMI di Malaysia tidak dapat dilakukan oleh pemerintah Malaysia. Peluang kerja di Malaysia di sektor pertanian, transportasi, service, konstruksi dan hospitality

Q. Selandia Baru

Selandia Baru terletak di Oseania, Samudera Pasifik Selatan, dan berada ditenggara Australia. Letak geografi Selandia Baru berada di 41°17'S 174°27'E. Selama 20 tahun terakhir pemerintah telah berubah Selandia Baru dari ekonomi agraris tergantung pada akses pasar konsesi Inggris untuk ekonomi, pasar yang lebih industri bebas yang dapat bersaing secara global. Pertumbuhan yang dinamis telah mendorong pendapatan riil - tetapi ditinggalkan beberapa di bagian bawah tangga - dan memperluas dan memperdalam kemampuan teknologi sektor industri.

Sistem hukum umum, berdasarkan model Inggris, dengan undang-undang dan pengadilan khusus untuk Maori. Visa kerja *temporarily work*, penempatan CPMI di Selandia Baru didominasi oleh sistem pengiriman P to P. Peluang kerja di sektor *hospitality*.

R. Kuwait

Kuwait adalah negara monarki di pesisir Teluk Persia, Timur Tengah. Kuwait berbatasan dengan Arab Saudi di sebelah selatan dan Irak di utara. Letak geografisnya berada di 29°22'N 47°58'E. Luas wilayah Kuwait adalah 17.818 km². Kuwait tergolong negara makmur dengan GDP per kapita tahun 2014 US\$ 70.700.

Pengurusan Visa Kuwait adalah yang terlama dibandingkan negara GCC lainnya. Pengurusan Visa Kuwait membutuh Calling Visa Asli dari Kuwait dan proses Calling Visa tersebut membutuhkan waktu 1 – 2 bulan. Pengurusan Visa dilakukan di Kedutaan Kuwait di Jakarta, selain calling visa juga dibutuhkan tambahan SKCK sebagai persyaratan pengurusan Visa.

Untuk Tenaga Kerja dengan posisi dan keahlian tertentu, umumnya untuk posisi Insinyur, Dokter, Perawat, Manager, dokumen berikut ini harus diterjemahkan dalam bahasa Arab dan dilegalisir di Kemenkumham, Kemlu dan Kedutaan Kuwait di Indonesia untuk dibawa ke Kuwait untuk pendaftaran lebih lanjut di Kuwait nantinya, yaitu: Ijazah Universitas dan Surat Tanda Registrasi (STR).

Tabel menjelaskan prosedur penempatan PMI di Kuwait.

Tabel 12. Prosedur penempatan PMI di Kuwait

No	Prosedur	Deskripsi	Durasi Waktu
1	Penerbitan <i>Letter of Offer</i> (Surat Penawaran Kerja) dari pengguna	Setelah lulus seleksi/test/wawancara dan diterima oleh pengguna, pengguna akan menerbitkan Surat	1 – 7 hari

No	Prosedur	Deskripsi	Durasi Waktu
		Penawaran Kerja (<i>Letter of Offer</i>). Surat Penawaran Kerja adalah versi singkat dari Kontrak Kerja yang berisi informasi dasar penawaran kerja, meliputi Gaji, Jam Kerja, Fasilitas Kerja (Makan, Akomodasi, Transportasi, Asuransi), perhitungan lembur, jenis pekerjaan, lama kontrak dan ketentuan cuti	
2	Pengiriman Persyaratan Calling Visa	PPTKIS mengirimkan Scan berwarna Paspor melalui email untuk pengurusan Calling Visa	1 hari
3	Pengurusan Calling Visa	Pengguna mengurus Calling Visa di imigrasi Kuwait	30 – 60 hari
4	Pengiriman Calling Visa (Lampiran 5)	Calling Visa asli harus dikirim ke Indonesia untuk diurus visa di Kedutaan Kuwait di Jakarta	7 – 14 hari
5	Pengurusan SKCK	Salah satu persyaratan pengurusan Visa adalah SKCK. SKCK harus diterjemahkan dalam	14 – 30 hari

No	Prosedur	Deskripsi	Durasi Waktu
		<p>bahasa Arab, dan dilegalisir di Kemenkumham dan Kemlu</p> <p>Catatan Khusus : Tanggal penerbitan SKCK tidak boleh mendahului tanggal penerbitan Calling Visa Kuwait</p> <p>BIAYA : + Rp.100.000</p>	
	Pemeriksaan Kesehatan GAMCA	<p>Tenaga Kerja melakukan pemeriksaan Kesehatan di Klinik yang ditunjuk oleh GAMCA. Khusus Pemeriksaan di Klinik GAMCA di Wilayah Jakarta, Tenaga Kerja mendaftar dulu di Kesekretariatan GAMCA di STIKES Binawan Jalan Kalibata, untuk diberikan surat pengantar ke Klinik GAMCA yang ditunjuk oleh Kesekretariatan dalam rangka untuk menghindari Monopoli oleh Klinik tertentu.</p> <p>BIAYA : Rp. 1.000.000</p>	2 – 4 hari

No	Prosedur	Deskripsi	Durasi Waktu
6	Pengurusan Visa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Paspor Asli 2. Calling Visa Asli 3. Hasil Pemeriksaan Kesehatan GAMCA Asli 4. SKCK terjemahan Arab dan terlegalisir 5. Foto 4x6 (4 lembar) <p> BIAYA VISA: Rp. 550.000 BIAYA LEGALISIR SKCK: Rp. 275.000 </p>	1 – 2 hari
7	Pengurusan KTKLN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Visa 2. Letter of Offer/ Employment Contract 3. Paspor 4. Surat Sehat dari Puskesmas 	1 hari
8	Pemberangkatan		

Kisaran gaji berdasarkan pekerjaan untuk tenaga kerja asing di Kuwait adalah sebagai berikut:

- a. Untuk posisi Direktur upah terendah terdapat di bidang hospitality/food/ tourism/catering sebesar KD 2500 dan upah tertinggi KD 5417 untuk kategori manajemen dan eksekutif.

- b. Untuk posisi Manager upah terendah sebesar KD 400 untuk perusahaan jasa dan perdagangan sedangkan upah tertinggi sebesar KD 2.950 di sektor konstruksi.
- c. Untuk Posisi Staf/operator terendah sebesar KD 120 berdasarkan minimum yang ditetapkan KBRI.
- d. Standar Minimum Penggajian Bagi PMI PLRT yaitu sebagai berikut :
 - 1) Masa Kerja 0 – 5 Tahun : KD100 (Rp.4,35juta)
 - 2) Masa kerja kurang 10 Tahun : KD120 (Rp5,83 juta)
 - 3) Masa kerja lebih10 Tahun : KD140 (Rp6,8 juta)

Hukum ketenagakerjaan di Kuwait yaitu *The Law of Labor In The Private Sector No. 6 of 2010* dan dapat diakses melalui <http://www.kuwaitlaborlaw.com> . Peluang kerja di Kuwait di sektor Hospitality, Perawat, Migas, dan Konstruksi.

S. Ceko

Republik Ceko adalah sebuah negara di Eropa Tengah yang terbentuk setelah bubarkan negara Cekoslowakia. Letak wilayah Ceko adalah 50°05'N 14°28'E. Luas wilayahnya adalah 78.866 km². Negara ini berbatasan dengan Jerman (Barat dan Utara), Polandia (Utara), Slowakia (Tenggara) dan Austria (Selatan).

Sistem ketenagakerjaan di Ceko yaitu CZK 26,067 eq (1,413 USD), pekerja dalam bidang bisnis keuangan dan asuransi berada dalam peringkat gaji tertinggi, sedangkan pekerja di bidang jasa makanan dan akomodasi adalah yang terendah. Gaji terendah berkisar CZK 12,213 (643 USD).

Undang-undang ketenagakerjaan yang berlaku di Ceko yaitu

- a. Peraturan no.97/1963 tentang hukum prosedur perusahaan swasta
- b. Peraturan no.262/2006 tentang kode etik buruh
- c. Peraturan no.435/2004 tentang Tenaga kerja
- d. Peraturan no.362/1999 tentang penempatan Warga Negara Asing

Peluang sektor kerja di Ceko yaitu Konstruksi, Manufaktur, Perumahan, Industri pengolahan, Perdagangan, Pertanian, Hospitality, Health. Peluang penempatan PMI sektor formal di Republik Ceko antara lain:

- a. proyek-proyek pengembangan pembangunan perumahan dan industri yang membutuhkan tenaga kerja cukup banyak
- b. Industri pengolahan
- c. potensi didalam bidang perdagangan
- d. potensi untuk pekerjaan di bidang perhotelan
- e. memungkinkan bekerja di rumah sakit

T. Brunei Darussalam

Asia Tenggara, Wilayah daratan Brunei terpisah menjadi dua bagian. Di mana satu bagian di Barat dan wilayah Limbangan. Brunei berbatasan Laut Cina Selatan di bagian utara, Negara Bagian Sarawak, Malaysia yang berbatasan langsung dengan seluruh wilayah darat Brunei. Sektor minyak dan gas telah menjadi contributor utama bagi perekonomian Brunei Darussalam sejak penemuannya pada tahun 1929. Saat ini Brunei adalah produsen minyak terbesar ketiga di Asia Tenggara dan produsen terbesar kesembilan Liquefied Natural Gas (LNG) di Dunia.

Pengiriman dan penempatan CPMI dilakukan dengan skema P to P. Lama kontrak kerja 2 tahun dapat diperpanjang, tingkat gaji menurut sektor dan tempatnya sesuai perusahaan. Gaji informal sebesar BND 350 setara Rp 3,4 juta perbulan, sedangkan formal 450 BND atau setara dengan 4,3juta. Peluang kerja di sektor informal dan formal. Sektor formal yakni di bidang perminyakan, IT, perkebunan, manufaktur, konstruksi.

U. Australia

Australia adalah sebuah negara di belahan selatan yang terdiri dari daratan utama benua Australia, Pulau Tasmania, dan berbagai pulau kecil di Samudera Hindia dan Samudera Pasifik. Australia memiliki luas wilayah sebesar 7.741.220 km². Dengan letak geografisnya adalah 35°18.48'S 149°7.47'E. Australia bertetangga dengan Indonesia, Timor Leste dan Papua Nugini di utara; Kepulauan Solomon, Vanuatu dan Kaledonia Baru di timur laut; dan Selandia Baru di tenggara.

Peluang kerja di sektor *Fruit Picker* (Seasonal / Sesuai musim), guru Bahasa Indonesia, dan *nurse*.

V. Belanda

Belanda merupakan sebuah negara yang terletak di Eropa Barat. Letak geografis Belanda adalah 52°22'N 4°53'E. Dengan luas wilayahnya adalah 41.543 km². Belanda juga memiliki perbatasan dengan Jerman (Timur), Belgia (Selatan), dan Laut Utara (Barat dan Utara).

Mekanisme penempatan CPMI dilakukan secara mandiri. Pembatasan semakin ketat bagi Tenaga Kerja Asing dengan diberlakukannya

Undang-Undang Tenaga Kerja Asing (*Aliens Employment Act*) sejalan dengan ketentuan UE yang menggantikan *Foreign Workers Act* 1995 pada 1 April 2001. Peluang sektor kerja yaitu *Hospitality, Healthy*, dan manufaktur. Peluang Kerja yaitu Tenaga perawat, pendidik, pelayaran (telah terjadi kerjasama dengan Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran (STIP) dan Balai Pendiidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP). Ditambahkan lagi dengan Cevest, Bekasi, sejak tahun 2005. *Upgrading engineers* dan ratings, dengan subyek elektro, pengelasan dan pipe fitting.

W. Afrika Selatan

Afrika Selatan merupakan sebuah negara yang terletak di bagian selatan benua Afrika. Letak geografi Afrika Selatan di 33°55'31"S 18°25'26"E dengan luas wilayahnya adalah 1.219.912 km². Afrika Selatan bertetangga dengan Namibia, Botswana dan Zimbabwe di utara, Mozambik dan Swaziland di timur laut.

Sesuai dengan *Immigration Act* No. 13 of 2002, pemerintah Afrika Selatan akan memberikan izin kerja kepada tenaga kerja asing yang bekerja disektor-sektor yang tidak dapat dikerjakan oleh warga negara Afrika Selatan. Dalam hal ini *Department of Home Affairs* akan memberikan izin kepada perusahaan untuk menerima tenaga kerja asing setelah mereka melaporkan bahwa pekerjaan yang dibuka untuk calon tenaga kerja asing tersebut tidak dapat diisi oleh tenaga kerja warga negara Afrika Selatan.

Berbagai kriteria umum yang dipersyaratkan oleh pemerintah Afrika Selatan berkaitan dengan memperkerjakan tenaga asing adalah sebagai berikut:

- a. Notifikasi mengenai tempat dan waktu dimulainya pekerjaan
- b. Pekerjaan tersebut harus terlebih dahulu diiklankan melalui surat kabar utama Afrika Selatan seperti Pretoria News, Sunday Times, Mail and Guardian
- c. Alasan mengapa warga negara Afrika Selatan tidak dapat melakukan pekerjaan dimaksud
- d. Pernyataan bahwa lembaga-lembaga terkait seperti asosiasi pekerja, organisasi profesi dan perusahaan penyedia tenaga kerja setempat telah dihubungi mengenai lowongan pekerjaan dimaksud
- e. Pernyataan bahwa warga setempat tidak dapat diberikan pelatihan yang cukup dalam waktu terbatas
- f. Pernyataan bahwa di Afrika Selatan tidak tersedia jenis pelatihan untuk pekerjaan dimaksud
- g. Permintaan izin untuk memperkerjakan tenaga ahli asing harus bersifat sementara waktu sesuai dengan lamanya proyek atau jenisnya
- h. Pekerja tenaga kerja asing sesuai dengan kebutuhan dan persyaratan dari jenis pekerjaan yang ditawarkan
- i. Tenaga kerja ahli asing setelah mendapatkan izin kerja harus didaftarkan pada kantor imigrasi dan badan-badan terkait lainnya

Dari pengalaman beberapa PMI yang bekerja di Afrika Selatan pada umumnya mereka melamar pekerjaan melalui internet (termasuk mengirim CV, latar belakang pendidikan, jenis keahlian, pengalaman kerja dan sebagainya). Selanjutnya apabila tertarik dengan lamaran tersebut, perusahaan perekrut akan menghubungi pelamar untuk melakukan wawancara melalui telepon. Jika pelamar diterima konfirmasi akan diperoleh melalui internet. Pihak perusahaan

kemudian akan mengirimkan surat sponsor untuk pengurusan visa kerja sementara dan mengirimkan tiket kepada pelamar. Visa kerja sesuai lamanya kontrak kemudian akan diurus oleh pihak perusahaan setelah pelamar tiba di Afrika Selatan.

Ketentuan/Peraturan ketenagakerjaan yang berlaku di Afrika Selatan, yakni:

- a. Constitution of the Republic of South Africa, 1996
- b. Basic Conditions of Employment Amendment Act, 2002
- c. Occupational Health and Safety Act 85 of 1993, as amended and regulated issues in terms of section 43 of the Act
- d. Compensation for Occupational Injuries and Diseases Act 130 of 1993, as amended
- e. Basic Conditions for Employment Act 75 of 1997, as amended
- f. Labour Relations Act 66 of 1995, as amended
- g. Employment Equity Act 55 Of 1998, as amended

Peluang sektor kerja yaitu konstruksi, manufaktur, *hospitality*, *nurse*. Sedangkan peluang kerja di Afrika Selatan yaitu:

- a. Dengan terbentuknya akses ke Afrika Selatan yang sedang membangun secara besar-besaran di berbagai sektor khususnya konstruksi, pertambangan dan perhotelan (*hospitality*) serta di bidang kesehatan merupakan peluang perluasan penempatan tenaga kerja Indonesia ke Afrika Selatan.
- b. Kebijakan pemerintah Afrika Selatan yang tidak membatasi tenaga kerja yang boleh bekerja dinegaranya, termasuk dari Indonesia, hal ini merupakan peluang yang baik, namun sampai saat ini pada proyek-proyek besar tenaga kerja dari Indonesia

belum banyak yang berkerja pada proyek tersebut di Afrika Selatan.

- c. Negara-negara pesaing Indonesia dalam merebut pasar tenaga kerja di Afrika Selatan adalah India dan Filipina yang telah lebih dahulu mengisi pasar tenaga kerja, hal ini merupakan tantangan sekaligus peluang tenaga kerja Indonesia untuk bisa mengisi kesempatan kerja di Afrika Selatan.

X. Saudi Arabia

Arab Saudi adalah negara yang terletak di Jazirah Arab dengan letak geografis di 24°39'N 46°46'E. Luas wilayah Arab Saudi adalah 2.149.690 km² dan berbatasan langsung dengan Yordania, Irak, Kuwait, Teluk Persia, Uni Emirat Arab, Oman, Yaman, dan Laut Merah. Arab Saudi termasuk negara makmur dengan GDP per kapita tahun 2014 US\$ 52.300. Kekayaan yang sangat besar yang didapat dari minyak, sangat membantu permainan dan pembentukan kekuatan peran dari keluarga Kerajaan Saudi baik di dalam maupun luar negeri.

Wilayah ini dahulu merupakan wilayah perdagangan terutama di kawasan Hijaz antara Yaman-Mekkah-Madinah-Damaskus dan Palestina. Pertanian dikenal saat itu dengan perkebunan kurma dan gandum serta peternakan yang menghasilkan daging serta susu dan olahannya. Pada saat sekarang digalakkan sistem pertanian terpadu untuk meningkatkan hasil-hasil pertanian. Perindustrian umumnya bertumpu pada sektor Minyak bumi dan Petrokimia terutama setelah ditemukannya sumber sumber minyak pada tanggal 3 Maret 1938. Selain itu juga untuk mengatasi kesulitan sumber air selain bertumpu pada sumber air alam (oase) juga didirikan industri desalinasi Air Laut di kota Jubail. Sejalan dengan tumbuhnya perekonomian maka kota-

kota menjadi tumbuh dan berkembang. Kota-kota yang terkenal di wilayah ini selain kota suci Mekkah dan Madinah adalah Kota Riyadh sebagai ibukota kerajaan, Dammam, Dhahran, Khafji, Jubail, Tabuk dan Jeddah.

Peraturan dan prosedur bagi tenaga kerja asing di Arab Saudi sebagai berikut.

a. Surat Ijin Kerja

- 1) Majikan wajib menguruskan surat ijin kerja untuk pekerjanya selambat-lambatnya 90 hari terhitung dari kedatangan tenaga kerja ke Saudi Arabia. Apabila pihak majikan tidak menguruskan surat izin kerja maka majikan bertanggungjawab membayar pelanggarannya kepada pihak yang terkait. Pelanggaran ini berlaku untuk pekerja non-Saudi. Dan pekerja berhak melaporkan hal ini ke Maktab Amal agar majikan bisa ditindak sesuai hukum yang berlaku.
- 2) Pekerja harus dalam kondisi sehat lahir dan batin yang dibuktikan dengan surat keterangan berbadan sehat dari rumah sakit di Saudi.
- 3) Surat Izin Kerja berlaku untuk satu atau dua tahun masa kerja kemudian bisa diperbaharui kembali, apabila majikan tidak mau memperbaharui baik karena lupa atau lalai maka pekerja berhak untuk melaporkan majikan ke Maktab Amal untuk ditindak sesuai dengan hukum yang berlaku.
- 4) Pihak majikan berkewajiban menanggung biaya visa masuk, Surat Izin Tinggal (Iqomah), Surat Izin Kerja, dan transportasi, serta majikan berkewajiban menanggung biaya pengurusan exit atau cuti.

- 5) Para pekerja wajib membawa Surat Izin Tinggal/Iqomah atau surat izin kerja kemana saja ia pergi di wilayah Saudi Arabia.
- 6) Cara mendapatkan Surat Izin Kerja yaitu:
Departemen Tenaga Kerja Saudi Arabia mengeluarkan Surat Izin Kerja sesuai dengan persyaratan yang harus dipenuhi, adapun syarat-syaratnya adalah sebagai berikut:
 - a) Status pekerja harus legal
 - b) Pekerja dikontrak oleh majikan atau otoritas non-Saudi yang dibawah jaminan pemerintah Saudi selama 2 (dua) tahun masa kontrak.
 - c) Pekerja harus mempunyai suatu keahlian atau ijasah resmi dari pemerintah untuk pekerja pada sektor formal.
 - d) Pekerja harus mempunyai paspor yang masih berlaku sekurang- kurangnya 6 bulan ke depan.
 - e) Pekerja harus sehat lahir dan batin, tidak sedang menderita suatu penyakit tertentu.
- 7) Surat izin tinggal dikeluarkan oleh kantor imigrasi setempat sesuai dengan kondisinya.

Kisaran gaji berdasarkan pekerjaan untuk tenaga kerja asing di Arab Saudi ditunjukkan di Tabel 13.

Hukum ketenagakerjaan Arab Saudi yaitu *Saudi Labour Law Royal Decree* No.M/51, 23 Sha'ban 1426 / 27 September 2005.

Peluang Sektor Kerja di Arab Saudi yaitu sektor Kesehatan, Hospitality, Oil and Gas, Manufaktur, Otomotif, dan Jasa.

Tabel 13. Kisaran gaji tenaga kerja asing di Arab Saudi

Bidang Pekerjaan	Jenis Pekerjaan	Kisaran Gaji (US\$)
Kesehatan	Perawat rumah sakit	800 – 1.500
	Penata rontgen	800 – 1.500
	Tenaga rekam medis	700 – 1.000
	Baby sitter	300 – 600
	Perawat orang jompo	500 – 800
Perhotelan	Koki	1.500 – 4.500
	Asisten koki	1.000 – 3.000
	Ahli / manajer food & beverages	1.500 – 3.000
Konstruksi	Ahli bangunan	700 – 2.000
	Arsitek	2.000 – 4.000
	Asisten arsitek	1.000 – 3.000
	Ahli listrik	700 – 2.000
Perminyakan	Ahli uji seismik	7.000 – 15.000
	Ahli drilling	5.000 – 10.000
	Ahli pompa minyak	5.000 – 10.000
	Ahli power	5.000 – 15.000

Peluang penempatan PMI sektor formal di Arab Saudi yaitu:

- a. Adanya proyek-proyek pengembangan dan perluasan kota seperti di Yanbu yang membutuhkan cukup banyak tenaga kerja di sektor Konstruksi, Manufaktur dan Transportasi.
- b. Adanya peluang program kerjasama budidaya akuakultur di Dammam yang bisa dimanfaatkan oleh tenaga-tenaga ahli yang berpengalaman dari Indonesia.

- c. Tenaga kerja Indonesia dikenal sangat terampil dan cekatan serta tidak sering membuat ulah di negara-negara penempatan.
- d. Jumlah jamaah haji dan umroh dari Indonesia merupakan yang terbesar ke Arab Saudi sehingga bisa menjadi posisi tawar Pemerintah Indonesia untuk meminta porsi yang lebih besar untuk Pekerja Indonesia mengisi peluang kerja di posisi Sopir Bis, Pemandu Wisata, Cleaning Service, Juru Masak dan lain-lain.
- e. Adanya prioritas dari Pemerintah Arab Saudi untuk memberikan kesempatan kepada negara-negara muslim khususnya Indonesia untuk mengisi peluang-peluang kerja di Arab Saudi.



BAGIAN 2

Penempatan Pekerja Indonesia di Luar Negeri

BAB 4

PEREKRUTAN PEKERJA

Program Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri (PPTKLN) merupakan program nasional yang keberhasilannya merupakan salah satu tolok ukur kemampuan negara dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) sebagai Lembaga Pemerintah Non-Kementerian yang mempunyai kewenangan dalam penyelenggaraan program PPTKLN, pada saat ini memiliki 19 Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) dan 13 Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan PMI (P4TKI) yang berlokasi di Ibukota Provinsi yang belum mempunyai BP3TKI dan Kabupaten/Kota. Di Provinsi Jawa Timur memiliki Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (UPT P3TKI) yang memiliki fungsi sama dengan BP3TKI.

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai teknis perekrutan, penempatan, dan perlindungan PMI, berikut ini dijelaskan istilah-istilah yang akan digunakan.

- a. Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/ kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

- b. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
- c. Keluarga Pekerja Migran Indonesia adalah suami, istri, anak, atau orang tua termasuk hubungan karena putusan dan/atau penetapan pengadilan, baik yang berada di Indonesia maupun yang tinggal bersama Pekerja Migran Indonesia di luar negeri.
- d. Penempatan PMI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan PMI sesuai bakat, minat dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan dan pemulangan dari negara tujuan.
- e. Pembekalan Akhir Pemberangkatan yang selanjutnya disingkat PAP adalah kegiatan pemberian pembekalan atau informasi kepada calon PMI yang akan berangkat bekerja ke luar negeri agar calon PMI mempunyai kesiapan mental dan pengetahuan untuk bekerja di luar negeri, memahami hak dan kewajibannya, serta dapat mengatasi masalah yang akan dihadapi.
- f. Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri yang selanjutnya disingkat KTKLN adalah kartu identitas bagi PMI yang memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri. Saat ini KTKLN berbentuk elektronik atau disingkat e-KTKLN.
- g. Pengguna Berbadan Hukum adalah badan hukum yang mempekerjakan PMI di negara tujuan yang telah memperoleh izin dari instansi pemerintah yang berwenang di negara setempat.
- h. Pemerintah adalah perangkat Negara Kesatuan Republik Indonesia yang terdiri dari Presiden beserta para Menteri.

- i. Perjanjian Penempatan PMI oleh Pemerintah yang selanjutnya disebut Perjanjian Penempatan PMI adalah perjanjian tertulis antara Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dengan calon PMI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan PMI di negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- j. Perjanjian Kerja adalah perjanjian tertulis antara PMI dengan Pengguna yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban masing-masing pihak.
- k. Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri yang selanjutnya disebut Perwakilan adalah Perwakilan Diplomatik dan Perwakilan Konsuler Republik Indonesia yang secara resmi mewakili dan memperjuangkan kepentingan bangsa, negara, dan Pemerintah Republik Indonesia secara keseluruhan di negara penerima atau pada organisasi internasional.
- l. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut BNP2TKI adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- m. Dinas Provinsi adalah instansi pemerintah provinsi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- n. Dinas Kabupaten/Kota adalah instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
- o. Menteri adalah Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.
- p. Pelaksana penempatan PMI swasta (PPTKIS) adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah

untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan PMI di luar negeri.

- q. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.
- r. Mitra usaha adalah instansi atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan yang bertanggung jawab menempatkan PMI pada pengguna.
- s. Pengguna Jasa PMI yang selanjutnya disebut dengan Pengguna adalah instansi Pemerintah, Badan Hukum Pemerintah, Badan Hukum Swasta, dan/atau Perseorangan di negara tujuan yang mempekerjakan PMI.
- t. Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri yang selanjutnya disebut dengan KTKLN adalah kartu identitas bagi PMI yang memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri. Bentuk elektronik dari KTKLN disebut e-KTKLN.
- u. Visa Kerja adalah izin tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang pada perwakilan suatu negara yang memuat persetujuan untuk masuk dan melakukan pekerjaan di negara yang bersangkutan.
- v. Surat Izin Pelaksana Penempatan PMI yang selanjutnya disebut SIPPTKI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri kepada Perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan PMI swasta.
- w. Surat Izin Pengerahan yang selanjutnya disebut SIP adalah izin yang diberikan Pemerintah kepada pelaksana penempatan PMI swasta untuk merekrut calon PMI dari daerah tertentu untuk jabatan tertentu, dan untuk dipekerjakan kepada calon Pengguna tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja melalui pendekatan perencanaan tenaga kerja nasional, daerah, dan sektoral, yaitu pendekatan secara makro. Pemerintah mempunyai kewenangan menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja, maka untuk melaksanakan program PPTKLN tersebut dibutuhkan strategi. Strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai. Berdasarkan teori tersebut, maka dapat diketahui sejauh mana strategi yang dilakukan oleh pemerintah (UPT P3TKI) dalam program penempatan dan perlindungan PMI ke luar negeri.

Penempatan PMI saat ini melalui empat skema penempatan yaitu skema PMI mandiri, *Private to Private* (P2P), *Government to Government* (G2G), dan untuk perusahaan sendiri. Penempatan PMI terbesar melalui skema P2P. Hal ini dibuktikan dari banyaknya Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yang jumlahnya hingga 495. Berdasarkan skema penempatan, dari jumlah penempatan sebanyak 148.285 PMI, terbagi dalam skema private to private (P to P) sebanyak 119.266 orang, *reentry* sebanyak 19.712 orang, perorangan/individu berjumlah 6.768 orang, dan government to government (G to G) 2.408 orang.

Umumnya, PMI yang bermasalah adalah PMI skema P2P. Masalah tersebut antara lain antara lain: kekerasan yang dilakukan oleh majikan, masalah human trafficking, penipuan, dan masalah hukum lain. Banyaknya permasalahan tersedut diduga karena ada tahapan prosedur

rekrutmen calon PMI skema P2P yang dilanggar atau karena adanya peraturan perundangan yang tidak sinkron sehingga menimbulkan celah untuk dilanggar. Pelanggaran tahapan prosedur rekrutmen (pra penempatan) bias terjadi pada setiap tahap, misalnya pemalsuan dokumen usia, pemalsuan tes kesehatan, pemalsuan proses pelatihan kerja, dan sertifikat kompetensi. Oleh karena itu, diperlukan tindakan preventif agar permasalahan yang timbul karena adanya pelanggaran prosedur ataupun ketidaksinkronan peraturan perundangan dapat dihindari.

Rekrutmen calon PMI diatur dalam UU No. 39 Tahun 2004 dan Permenakertrans No. 22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Menurut peraturan tersebut, pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan PMI di luar negeri. Dalam melaksanakan tugas tersebut, pemerintah berkewajiban:

- a. menjamin terpenuhinya hak-hak calon PMI/PMI, baik yang bersangkutan berangkat melalui pelaksana penempatan PMI, maupun yang berangkat secara mandiri;
- b. mengawasi pelaksanaan penempatan calon PMI;
- c. membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon PMI di luar negeri;
- d. melakukan upaya diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan PMI secara optimal di negara tujuan; dan
- e. memberikan perlindungan kepada PMI selama masa sebelumnya pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.

Setiap calon PMI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk:

- a. mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya;
- b. memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
- c. memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri;
- d. memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja;
- e. menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut;
- f. memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja;
- g. memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan;
- h. memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja;
- i. memperoleh akses berkomunikasi;
- j. menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;
- k. berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
- l. memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulauan Pekerja Migran Indonesia ke daerah asal; dan/atau
- m. memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.

Selain itu, setiap calon PMI/PMI mempunyai kewajiban untuk:

- a. mentaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di negara tujuan;
- b. menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja;
- c. membayar biaya pelayanan penempatan PMI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan
- d. memberitahukan atau melaporkan kedatangan keberadaan dan kepulangan PMI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

Setiap Keluarga Pekerja Migran Indonesia memiliki hak:

- a. memperoleh informasi mengenai kondisi, masalah, dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia;
- b. menerima seluruh harta benda Pekerja Migran Indonesia yang meninggal di luar negeri;
- c. memperoleh salinan dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia; dan
- d. memperoleh akses berkomunikasi.

Kegiatan rekrutmen atau prapenempatan PMI di luar negeri meliputi:

- a. pengurusan SIP;
- b. perekrutan dan seleksi;
- c. pendidikan dan pelatihan kerja;
- d. pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- e. pengurusan dokumen;
- f. uji kompetensi;

- g. pembekalan akhir pemberangkatan (PAP); dan
- h. pemberangkatan.



Gambar 11. Kegiatan rekrutmen PMI

A. Surat Izin Pengerahan

Perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan PMI swasta (PTKIS) wajib mendapat Surat Izin Pelaksana Penempatan PMI, yang selanjutnya disebut SIPPTKI, yaitu izin tertulis yang diberikan oleh Menteri Tenaga Kerja kepada perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan PMI swasta. Pelaksana penempatan PMI swasta yang akan melakukan perekrutan wajib memiliki SIP dari Menteri Tenaga Kerja. Penerbitan SIP dapat dilakukan oleh pejabat yang ditunjuk menteri melalui keputusan menteri. Untuk memperoleh SIP, PPTKIS harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk dengan melampirkan:

- a. Copy perjanjian kerja sama penempatan PMI antara PPTKIS dengan pengguna/mitra usaha;
- b. Copy surat permintaan PMI/*job order/employment order/demand letter/visa wakalah* atas nama PPTKIS yang bersangkutan;
- c. Rancangan perjanjian penempatan;
- d. Rancangan perjanjian kerja.

Dokumen a, b, dan d di atas harus diterjemahkan dalam Bahasa Indonesia dan ditulis dalam huruf latin serta memperoleh persetujuan dari Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Pelaksana penempatan PMI swasta (PPTKIS) dilarang mengalihkan atau memindahkan SIP kepada pihak lain untuk melakukan prerkrutan calon PMI.

Dalam hal PPTKIS akan melakukan proses rekrut, PPTKIS harus menggunakan SIP asli atau SIP yang telah dilegalisasi oleh dinas provinsi. SIP memuat:

- a. Nomor dan tanggal surat permintaan PMI/*job order/employment order/demand letter/wakalah*;
- b. Nama calon pengguna atau mitra usaha di Negara tujuan penempatan;
- c. Jumlah calon PMI yang akan direkrut pada provinsi yang bersangkutan;
- d. Jenis perekrutan/jabatan serta syarat-syarat dan kondisi kerja;
- e. Jangka waktu berlakunya SIP; dan
- f. Daerah rekrut, yaitu meliputi wilayah provinsi.

PPTKIS yang telah memperoleh SIP, melaporkan pada dinas provinsi daerah rekrut. Dinas provinsi menentukan daerah rekrut di wilayah

kabupaten/kota di wilayah provinsi yang bersangkutan dengan menerbitkan surat pengantar rekrut. PPTKIS wajib menyampaikan laporan tertulis mengenai hasil rekrut di masing-masing kabupaten/kota kepada Pejabat Penerbit SIP dengan tembusan kepada dinas provinsi dan kabupaten/kota setempat.

Sosialisasi Program Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri (PPTKLN) merupakan upaya untuk memberikan pengetahuan dan informasi kepada masyarakat (Muslim, Saleh, & Hadi, 2019). Dalam pelaksanaan sosialisasi Program PPTKLN memiliki tujuan:

- a. menumbuhkan minat dan motivasi bekerja ke Luar Negeri sesuai prosedur yang telah ditetapkan;
- b. mengurangi dan mencegah penempatan PMI secara ilegal;
- c. memahami tentang prosedur dan mekanisme menjadi PMI ke Luar Negeri; dan
- d. dipahaminya peraturan mulai dari pra-, masa, dan purnapenempatan.

B. Perekrutan dan Seleksi

Perekrutan dilakukan melalui kegiatan:

- a. pemberian informasi;
- b. pendaftaran PMI; dan
- c. seleksi PMI.

Perekrutan divisualisasikan di Gambar 12.



Gambar 12. Proses perekrutan PMI

Proses perekrutan didahului dengan memberikan informasi kepada calon PMI. Sosialisasi program PPTKLN diharapkan menjadi petunjuk terhadap pelaksanaan program PPTKLN dalam proses rekrutmen PMI, pihak perusahaan/perekrut harus memberikan informasi yang sesungguhnya, sekurang-kurangnya berkenaan dengan hal-hal berikut:

- a. lowongan, jenis, dan uraian pekerjaan yang tersedia beserta syarat jabatan;
- b. lokasi dan lingkungan kerja;
- c. tata cara perlindungan bagi PMI 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 PMI dalam hal biaya tersebut tidak ditanggung oleh PPTKIS atau pengguna dan mekanisme pembayarannya; dan
- k. hak dan kewajiban calon PMI.

Pemberian informasi dilakukan oleh BNP2TKI bersama-sama dengan Dinas Provinsi atau Dinas Kabupaten/Kota kepada calon PMI. Pemberian informasi dapat dilakukan dengan tatap muka, penyebarluasan selebaran, media elektronik, dan sarana informasi lainnya. Di mana sasaran dari sosialisasi ini adalah masyarakat umum dan Calon PMI potensial. Di dalam penyampaian sosialisasi tersebut, syarat materi yang disampaikan oleh narasumber dan persyaratan menjadi narasumber, yaitu:

a. Materi

- 1) Mekanisme penempatan Tenaga Kerja Indonesia dan persyaratan.
- 2) Penyelidikan dan penyidikan pelanggaran program PPTKLN.
- 3) Pengawasan program penempatan PMI.
- 4) Peran dan fungsi APJATI (Asosiasi Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia) terhadap keberhasilan Program PPTKLN.

b. Narasumber

- 1) UPT P3TKI, Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi.
- 2) Kepolisian Resort.
- 3) Lembaga Swadaya Masyarakat.
- 4) APJATI Pengurus Daerah.
- 5) Karyawan PPTKIS yang terdaftar pada dinas kabupaten/kota di daerah rekrut. Karyawan PPTKIS dalam melaksanakan

tugasnya wajib menunjukkan surat tugas dari penanggung jawab PPTKIS. Karyawan PPTKIS harus dibuktikan dengan surat pengangkatan dari penanggung jawab PPTKIS sebagai karyawan berdasarkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu atau perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Petugas PPTKIS dilarang memungut biaya rekrut kepada calon PMI.

Untuk menunjang terlaksananya proses penempatan tenaga kerja ke luar negeri yang baik perlu diadakan bimbingan teknis petugas Antar Kerja Antar Negara (AKAN). Sebagai pelaksana implementasi strategi, petugas AKAN harus memahami pekerjaan dan rangkaian aktivitasnya, karena untuk memulai proses implementasi menurut para perencana strategi perlu mempertanyakan hal berikut:

- a. Siapa yang akan menjalankan perencanaan strategi atau yang mengimplementasikan?
- b. Apa yang harus dilakukan untuk mencapai arah yang telah ditentukan?
- c. Bagaimana orang-orang yang terlibat bisa bekerja dengan sukses?

Bimbingan teknis petugas Antar Kerja Antar Negara (AKAN) bertujuan:

- a. Meningkatkan wawasan pengetahuan tentang sistem dan prosedur penempatan dan perlindungan PMI di luar negeri sesuai dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

- b. Meningkatkan profesionalisme serta kesadaran petugas sesuai kapasitas sebagai petugas Antar Kerja Antar Negara (AKAN).
- c. Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang prosedur penempatan tenaga kerja ke luar negeri.

Materi/Pokok Bahasan bimbingan teknis rekrutmen PMI yang dilakukan di Jawa Timur terdiri dari:

- a. Kebijakan ketenagakerjaan di Jawa Timur khususnya bidang penempatan PMI.
- b. Penegak hukum terhadap fungsi perlindungan PMI.
- c. Surat perjalanan Republik Indonesia (SPRI)
- d. Kegiatan embarkasi dan debarkasi di Bandara Juanda
- e. Mekanisme dan prosedur penempatan dan perlindungan PMI ke luar negeri.
- f. Pengawasan ketenagakerjaan dalam penempatan dan perlindungan PMI di luar negeri.
- g. Program asuransi PMI.
- h. Permasalahan dan pemahaman CPMI/TKI.
- i. Peningkatan kualitas keterampilan PMI melalui uji kompetensi.
- j. Penerbitan KTKLN (Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) melalui SSKO (Sistem Komputerisasi) KTKLN.
- k. Evaluasi.

Narasumber pada Bimbingan Teknis di Jawa Timur petugas berasal dari:

- a. Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur;

- b. POLDA Jawa Timur;
- c. Petugas Imigrasi;
- d. Angkasa Pura Bandara Internasional Juanda;
- e. UPT P3TKI Surabaya; dan
- f. Konsorsium Asuransi

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (PPTKIS) adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan PMI di luar negeri. Penempatan PMI di luar negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia atau tenaga kerja asing. Dalam hal ini peran pemerintah melalui UU Nomor 39 Tahun 2004 bertindak sebagai pengatur kebijakan proses penempatan PMI yang dilakukan oleh PPTKIS. Sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 pasal 10, bahwa pelaksana penempatan PMI ke Luar negeri tidak hanya dilakukan oleh pemerintah, namun juga dilakukan oleh pelaksana penempatan PMI swasta. Hal ini juga sesuai dengan Konvensi ILO (International Labour Organization) No. 97 mengenai migrasi untuk pekerjaan (revisi) tahun 1949, rekrutmen oleh perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja swasta diijinkan.

Pendaftaran PMI dilakukan oleh calon PMI dengan mengisi formulir pendaftaran dan melengkapi persyaratan dan dokumen yang dibutuhkan. Pendaftaran PMI tersebut diselenggarakan oleh BNP2TKI. Persyaratan dan dokumen meliputi:

- a. kartu tanda pendaftaran sebagai pencari kerja (AK-1) yang terdaftar pada Dinas Kabupaten/Kota;

- b. berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk atau identitas lain;
- c. ijazah pendidikan terakhir;
- d. surat keterangan sehat jasmani dan rohani;
- e. Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK);
- f. surat keterangan izin dari:
 - 1) suami/istri bagi calon PMI yang menikah;
 - 2) orang tua bagi calon PMI yang belum menikah, janda/duda; atau
 - 3) wali bagi calon PMI yang orang tua, suami/istrinya sudah meninggal atau tidak cakap melakukan perbuatan hukum;
- g. tidak dalam keadaan hamil bagi calon PMI perempuan yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter; dan
- h. syarat lain yang disepakati dalam perjanjian tertulis.

Seleksi PMI meliputi seleksi administrasi dan seleksi teknis. Seleksi administrasi dilakukan dengan meneliti kelengkapan dan keabsahan persyaratan dan dokumen persyaratan yang telah disebutkan di atas. Seleksi teknis meliputi tes minat, bakat, dan keterampilan yang dilakukan dalam bentuk tertulis, wawancara, dan/atau praktik. Seleksi minat, bakat, dan keterampilan calon PMI dilakukan oleh pengantar kerja atau petugas antar kerja dinas kabupaten/kota setempat bersama petugas PPTKIS, sesuai dengan syarat yang ditetapkan dalam surat permintaan PMI. Dalam hal tertentu petugas PPTKIS dapat mengikutsertakan mitra usaha dan/atau pengguna untuk mewawancarai calon PMI dengan terlebih dahulu melapor kepada dinas kabupaten/kota.

Seleksi minat, bakat, dan keterampilan terhadap calon PMI dilakukan dalam waktu paling lama 1 (satu) hari kerja. Dalam hal seleksi minat, bakat, dan keterampilan membutuhkan waktu lebih dari 1 (satu) hari kerja harus mendapat persetujuan dari dinas kabupaten/kota. Dalam hal seleksi calon PMI telah dilakukan, pengantar kerja atau petugas antar kerja dinas kabupaten/kota bersama petugas PPTKIS membuat daftar nominasi calon PMI yang lulus seleksi. PPTKIS wajib menandatangani perjanjian penempatan dengan calon PMI yang telah lulus seleksi yang diketahui oleh dinas kabupaten/kota dan menyerahkan bukti pembayaran premi asuransi pra penempatan.

C. Pendidikan dan Pelatihan Kerja

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.23/MEN/IX/2009 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Kerja Bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Mengatur Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Bagi Calon PMI di Luar Negeri. Calon PMI wajib memiliki sertifikat kompetensi kerja sesuai dengan persyaratan jabatan kemampuan atau kompetensi kerja yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan kerja dan/atau pengalaman kerja. Apabila calon PMI belum memiliki kompetensi kerja maka pelaksana penempatan PMI swasta wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.

Kompetensi kerja tersebut sesuai dengan persyaratan kualifikasi dan/atau kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikat kompetensi kerja atau sertifikat pencapaian kompetensi kerja dan diperoleh melalui uji kompetensi dan diterbitkan oleh lembaga sertifikasi profesi yang dilisensi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi. Sertifikat pencapaian

kompetensi kerja tersebut diperoleh melalui pelatihan berbasis kompetensi yang mengacu pada:

- a. SKKNI;
- b. Standar Internasional; atau
- c. Standar Khusus.

Calon PMI berhak mendapat pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon PMI dimaksudkan untuk:

- a. membekali, menempatkan dan mengembangkan kompetensi kerja calon PMI
- b. memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya agama, dan risiko bekerja di luar negeri;
- c. membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahas negara tujuan; dan
- d. memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon PMI/PMI.

Pendidikan dan pelatihan kerja dilaksanakan oleh pelaksana penempatan tenaga kerja swasta atau lembaga pelatihan kerja yang telah memenuhi persyaratan. Pendidikan dan pelatihan tersebut harus memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan kerja. Calon PMI memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pendidikan dan pelatihan kerja dalam bentuk sertifikat kompetensi dari lembaga pendidikan dan pelatihan yang telah terakreditasi oleh instansi yang berwenang apabila lulus dalam sertifikasi kompetensi kerja. Pelaksana penempatan PMI swasta dilarang menempatkan calon PMI

yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja. Selain itu, calon PMI yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan silarang untuk dipekerjakan.

Peserta diklat calon PMI yang akan bekerja di luar negeri sekurang-kurangnya harus memenuhi syarat:

- a. berusia 18 tahun;
- b. memiliki ijazah pendidikan terakhir;
- c. sehat jasmani dan rohani sesuai kebutuhan jabatan;
- d. telah lulus seleksi administrasi dan/atau teknis; dan
- e. untuk jabatan tertentu memiliki dasar pengalaman atau kompetensi.

Penyelenggaraan diklat calon PMI dapat dilaksanakan oleh:

- a. lembaga pelatihan kerja pemerintah;
- b. lembaga pelatihan kerja swasta;
- c. lembaga pelatihan perusahaan; atau
- d. lembaga pelatihan milik PPTKIS.

Penyelenggara diklat calon PMI harus memiliki izin atau terdaftar dan terakreditasi oleh Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja (LALPK). Program diklat calon PMI berorientasi pada standar kompetensi kerja sesuai dengan kualifikasi kompetensi, jabatan, pengelompokan unit kompetensi tertentu (*cluster*), dan/atau kebutuhan pengguna yang dapat disusun melalui Analisis Kebutuhan Pelatihan. Program diklat calon PMI dirinci lebih lanjut dalam bentuk kurikulum dan silabus diklat calon PMI dan disusun lebih lanjut sebagai materi diklat calon PMI dalam bentuk modul.

Calon PMI setelah lulus diklat wajib mengikuti sertifikasi kompetensi kerja melalui uji kompetensi yang dilaksanakan oleh lembaga sertifikasi profesi yang berwenang sesuai peraturan perundang-undangan.

D. Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologi

Pemeriksaan kesehatan dan psikologi bagi calon PMI dimaksudkan untuk mengetahui dengan kesehatan dan tingkat kesiapan psikis serta kesesuaian kepribadian calon PMI dengan pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan. Pemeriksaan psikologi dan kesehatan wajib dilakukan oleh calon PMI yang telah lulus seleksi administrasi dan teknis. Setiap calon PMI harus mengikuti pemeriksaan kesehatan dan psikologi yang diselenggarakan oleh sarana kesehatan dan lembaga yang menyelenggarakan pemeriksaan psikologi yang ditunjuk oleh Pemerintah. Pemeriksaan psikologi dan kesehatan dilakukan pada lembaga pemeriksaan psikologi yang ditetapkan oleh Menteri dan sarana kesehatan yang ditetapkan oleh menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan. Jenis pemeriksaan kesehatan masing-masing negara pengguna ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Pemerintah dengan pemerintah negara pengguna PMI atau Pengguna Berbadan Hukum.

Setiap calon PMI yang akan mengikuti pemeriksaan kesehatan wajib didata identitasnya dengan dilengkapi data biometrik yang dilaksanakan oleh sarana kesehatan. Sarana kesehatan dalam melakukan pendataan identitas calon PMI harus terintegrasi dalam sistem online penempatan dan perlindungan PMI. Sistem online penempatan dan perlindungan PMI tersebut dilaksanakan oleh BNP2TKI. Sistem online penempatan dan perlindungan PMI dapat diakses oleh sarana kesehatan tanpa dipungut biaya.

Sarana kesehatan yang dapat melakukan pemeriksaan kesehatan calon PMI harus mendapat penetapan dari Menteri Kesehatan. Penetapan tersebut diberikan setelah mendapat rekomendasi dari Kepala Dinas Kesehatan Provinsi dan dilakukan penilaian oleh Tim Penilai. Tim Penilai dibentuk oleh Menteri Kesehatan yang keanggotaannya terdiri dari unsur Kementerian Kesehatan, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, BNP2TKI dan organisasi profesi dokter. Untuk mendapatkan penetapan, sarana kesehatan harus memenuhi persyaratan:

- a. rumah sakit minimal kelas C atau klinik utama yang mempunyai dokter spesialis penyakit dalam;
- b. memiliki laboratorium dengan penanggung jawab seorang dokter spesialis patologi klinik;
- c. memiliki unit radiologi dengan penanggung jawab seorang dokter spesialis radiologi; dan
- d. standar pelayanan yang berlaku.

Ketentuan tersebut tidak berlaku bagi sarana kesehatan milik Pemerintah Pusat.

Sarana Kesehatan milik Pemerintah Daerah atau swasta yang dapat melakukan pemeriksaan kesehatan calon PMI harus mengajukan permohonan penetapan kepada Menteri Kesehatan. Pengajuan permohonan penetapan harus dilengkapi dengan:

- a. rekomendasi dari Kepala Dinas Kesehatan Provinsi;
- b. fotokopi surat izin sarana kesehatan;

- c. surat keterangan sudah operasional dalam pelayanan kesehatan sekurang-kurangnya 2 (dua) tahun dari Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten/Kota;
- d. fotokopi Surat Izin Praktik dokter spesialis penyakit dalam, dokter spesialis patologi klinik, dan dokter spesialis radiologi; dan
- e. profil sarana kesehatan.

Penetapan sebagai sarana kesehatan untuk pemeriksaan kesehatan calon PMI berlaku selama 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang untuk waktu yang sama. Perpanjangan tersebut dilakukan dengan mengajukan permohonan kepada Menteri Kesehatan selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sebelum jangka waktu penetapan berakhir dengan melampirkan surat penetapan sarana kesehatan yang masih berlaku. Sarana kesehatan yang telah mendapatkan penetapan wajib melaporkan setiap perubahan izin sarana kesehatan dan/atau nama-nama dokter spesialis penanggung jawab yang dipersyaratkan kepada Menteri Kesehatan.

Pelaksanaan pemeriksaan kesehatan calon PMI dilakukan sesuai dengan standar pemeriksaan kesehatan untuk calon PMI yang ditetapkan oleh Menteri Kesehatan. Jenis pemeriksaan kesehatan calon PMI meliputi:

- a. pemeriksaan fisik lengkap dan jiwa;
- b. penunjang.

1. Pemeriksaan Fisik

Pemeriksaan fisik lengkap dan jiwa bertujuan untuk mendapatkan data riwayat penyakit, kelainan fisik, dan fungsi kelainan jiwa yang meliputi anamnesis, pemeriksaan fisik dan jiwa. Pemeriksaan penunjang bertujuan untuk menunjang hasil pemeriksaan fisik dalam menegakkan diagnosa yang meliputi pemeriksaan laboratorium dan radiologi. Selain jenis pemeriksaan kesehatan tersebut, dapat dilakukan pemeriksaan tambahan sesuai dengan permintaan negara tujuan penempatan.

Pemeriksaan kesehatan dilakukan setelah calon PMI menanda-tangani perjanjian penempatan dan lulus pemeriksaan psikologi. Pemeriksaan kesehatan calon PMI harus dilaksanakan sesuai dengan standar profesi, standar pelayanan, dan standar prosedur operasional yang berlaku. Pemeriksaan kesehatan terhadap calon PMI dikenakan biaya dengan mengikuti besaran tarif yang ditetapkan oleh Menteri Kesehatan. Sarana kesehatan dilarang memungut biaya pemeriksaan kesehatan di luar ketentuan tersebut.

Bagi calon PMI yang dinyatakan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan wajib diterbitkan sertifikat kesehatan dengan memuat kesimpulan layak untuk bekerja (*fit to work*). Sertifikat kesehatan tersebut memuat sekurang-kurangnya:

- a. nama dan alamat sarana kesehatan;
- b. identitas calon TKI;
- c. negara tujuan penempatan;
- d. waktu pemeriksaan;
- e. jenis pemeriksaan kesehatan;
- f. kesimpulan hasil pemeriksaan;
- g. masa berlaku sertifikat; dan

- h. nama dan nomor Surat Izin Praktik dokter spesialis penyakit dalam yang melakukan pemeriksaan.

Sertifikat kesehatan tersebut hanya dapat dikeluarkan oleh sarana kesehatan tempat pemeriksaan kesehatan calon PMI dilakukan dan ditandatangani oleh dokter spesialis penyakit dalam yang melakukan pemeriksaan kesehatan terhadap calon PMI dan diketahui oleh penanggung jawab sarana kesehatan yang bersangkutan. Sertifikat kesehatan berlaku untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan terhitung sejak tanggal dikeluarkan. Sertifikat kesehatan tidak berlaku apabila calon PMI dinyatakan hamil berdasarkan pemeriksaan laboratorium yang wajib dilakukan paling lambat 7 (tujuh) hari sebelum keberangkatan. Sertifikat kesehatan yang asli diberikan kepada calon PMI, dan salinan sertifikat kesehatan yang telah dilegalisir oleh sarana kesehatan yang menerbitkan sertifikat diberikan kepada PPTKIS. Hasil pemeriksaan kesehatan calon PMI bersifat rahasia dan hanya dapat digunakan atas persetujuan calon PMI yang bersangkutan atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

2. Pemeriksaan Psikologis

Setiap calon PMI yang akan mengikuti pemeriksaan psikologi wajib didata identitasnya dengan dilengkapi data biometrik yang dilaksanakan oleh Lembaga Pemeriksaan Psikologi. Lembaga Pemeriksaan Psikologi dalam melakukan pendataan identitas calon PMI harus terintegrasi dalam sistem online penempatan dan perlindungan PMI. Sistem online penempatan dan perlindungan PMI dilaksanakan oleh BNP2TKI. Sistem online penempatan dan perlindungan PMI tersebut dapat diakses oleh Lembaga Pemeriksaan Psikologi tanpa dipungut biaya. Ketentuan lebih lanjut mengenai sistem

online penempatan dan perlindungan PMI diatur oleh Kepala BNP2TKI.

Pemeriksaan psikologi dilakukan terhadap calon PMI yang telah menandatangani perjanjian penempatan. Pemeriksaan psikologi dimaksudkan untuk melihat tingkat kesesuaian aspek-aspek kognitif, kepribadian dan sosial calon PMI dengan pekerjaan yang akan dilakukan di tempat kerja di negara tujuan sesuai dengan kaidah-kaidah ilmiah profesi psikologi. Aspek kognitif meliputi kemampuan daya pikir yang dapat digunakan untuk memprediksi kemungkinan sukses di pekerjaan. Aspek kepribadian merupakan ciri sifat yang ada pada seseorang yang mencakup pengendalian emosi, kemampuan inisiatif dan kemampuan melaksanakan tugas. Aspek sosial mencakup kemampuan menyesuaikan diri dan kemampuan ber-hubungan sosial.

Bagi calon PMI yang dinyatakan layak untuk bekerja berdasarkan hasil pemeriksaan psikologi wajib diterbitkan sertifikat pemeriksaan psikologi. Sertifikat pemeriksaan psikologi memuat sekurang-kurangnya :

- a. nama dan alamat Lembaga Pemeriksaan Psikologi;
- b. identitas calon TKI;
- c. negara tujuan penempatan;
- d. waktu pemeriksaan;
- e. jenis pemeriksaan psikologi;
- f. kesimpulan hasil pemeriksaan;
- g. masa berlaku sertifikat; dan
- h. nama dan nomor Surat Izin Praktik Psikologi yang melakukan pemeriksaan.

Sertifikat pemeriksaan psikologi hanya dapat dikeluarkan oleh Lembaga Pemeriksaan Psikologi tempat pemeriksaan psikologi calon PMI dilakukan dan ditandatangani oleh psikolog yang melakukan pemeriksaan psikologi terhadap calon PMI dan diketahui oleh penanggung jawab Lembaga Pemeriksaan Psikologi yang bersangkutan. Sertifikat pemeriksaan psikologi berlaku untuk jangka waktu 2 (dua) tahun terhitung sejak tanggal dikeluarkan. Sertifikat pemeriksaan psikologi yang asli diberikan kepada calon PMI, dan salinan sertifikat pemeriksaan psikologi yang telah dilegalisir oleh Lembaga Pemeriksaan Psikologi yang menerbitkan sertifikat diberikan kepada PPTKIS. Hasil pemeriksaan psikologi calon PMI bersifat rahasia dan hanya dapat digunakan atas persetujuan calon PMI yang bersangkutan atau sesuai dengan Kode Etik Psikologi Indonesia.

Besarnya biaya pemeriksaan psikologi calon PMI ditetapkan oleh Menteri setelah mendapat pertimbangan dari Tim Penilai. Tim Penilai dibentuk oleh Menteri yang keanggotaannya terdiri dari unsur Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, BNP2TKI, dan Pengurus Pusat Himpunan Psikologi Indonesia.

E. Pengurusan Dokumen

Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon PMI harus memiliki dokumen yang meliputi:

- a. Kartu Tanda Penduduk, Ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran atau surat keterangan kenal lahir;
- b. surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah;

- c. surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali;
- d. sertifikat kompetensi kerja;
- e. surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- f. paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;
- g. visa kerja;
- h. perjanjian penempatan kerja;
- i. perjanjian kerja, dan
- j. KTKLN.

1. Visa Kerja

Pengurusan visa dilaksanakan sesuai dengan prosedur pengurusan dan biaya visa PMI pada Perwakilan negara pengguna sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di negara pengguna. Pengurusan visa calon PMI difasilitasi oleh BNP2TKI dan tidak dipungut biaya.

2. Perjanjian Penempatan

Perjanjian penempatan PMI dibuat secara tertulis dan ditandatangani oleh calon PMI dan pelaksana penempatan PMI swasta setelah calon PMI yang bersangkutan terpilih dalam perekrutan. Perjanjian penempatan PMI sekurang-kurangnya memuat:

- a. nama dan alamat pelaksana penempatan PMI swasta;
- b. nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan, dan alamat calon TKI;
- c. nama dan alamat calon Pengguna.

- d. hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan PMI di luar negeri yang harus sesuai dengan kesepakatan dan syarat-syarat yang ditentukan oleh calon Pengguna tercantum dalam perjanjian kerjasama penempatan.
- e. Jabatan dan jenis pekerjaan calon PMI sesuai permintaan pengguna.
- f. jaminan pelaksana penempatan PMI swasta kepada calon PMI dalam hal ini Pengguna tidak memenuhi kewajibannya kepada PMI sesuai perjanjian kerja;
- g. waktu keberangkatan calon TKI;
- h. hanya penempatan yang harus ditanggung oleh calon PMI dan cara pembayarannya;
- i. tanggung jawab pengurusan penyelesaian musibah;
- j. akibat atas terjadinya pelanggaran perjanjian penempatan PMI oleh salah satu pihak, dan
- k. tanda tangan para pihak dalam perjanjian penempatan PMI.

Ketentuan dalam perjanjian penempatan PMI tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Perjanjian penempatan PMI dibuat sekurang-kurangnya rangkap 2 (dua) dengan bermeterai cukup dan masing-masing pihak mendapat 1 (satu) perjanjian penempatan PMI yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Perjanjian penempatan PMI tidak dapat ditarik kembali dan/atau diubah, kecuali atas persetujuan para pihak.

Pelaksana penempatan PMI swasta wajib melaporkan setiap perjanjian penempatan PMI kepada instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Pelaporan dilakukan dengan melampirkan copy atau salinan perjanjian penempatan PMI.

3. Perjanjian Kerja

Hubungan kerja antara Pengguna dan PMI terjadi setelah perjanjian kerja disepakati dan ditandatangani oleh para pihak. Setiap PMI wajib menandatangani perjanjian kerja sebelum PMI yang bersangkutan diberangkatkan ke luar negeri. Perjanjian kerja ditandatangani di hadapan pejabat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Perjanjian kerja disiapkan oleh pelaksana penempatan PMI swasta. Perjanjian kerja sekurang-kurangnya memuat:

- a. identitas pengguna (nama, nomor kartu identitas, pekerjaan, alamat);
- b. identitas PMI (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 PMI 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 merupakan dasar pelaksanaan hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perjanjian kerja dibuat berdasarkan rancangan perjanjian kerja yang telah memperoleh persetujuan dari pejabat yang berwenang pada Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan atau KDEI. Perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh pengguna,

selanjutnya ditandatangani oleh calon PMI di tempat penyelenggaraan pada saat mengikuti PAP dihadapan pegawai dinas provinsi atau dinas kabupaten/kota terdekat dengan tempat penyelenggaraan PAP.

Perjanjian kerja dibuat dalam rangkap 2 (dua), 1 (satu) untuk PMI dan 1 (satu) untuk pengguna. Perjanjian kerja dibuat untuk jangka waktu 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun. Perpanjangan perjanjian kerja harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. isi perjanjian kerja harus lebih baik atau sekurang-kurangnya sama dengan perjanjian kerja sebelumnya;
- b. jangka waktu perpanjangan perjanjian kerja paling lama 2 (dua) tahun;
- c. persetujuan dari keluarga/orang tua/wali; dan d. PMI memiliki asuransi/jaminan kesehatan serta jaminan sosial lainnya terhadap resiko yang timbul akibat pekerjaan selama periode perpanjangan perjanjian kerja.

Dalam perpanjangan perjanjian kerja, pengguna berkewajiban menanggung:

- a. premi asuransi PMI sesuai ketentuan yang diatur oleh Menteri;
- b. legalisasi perjanjian kerja perpanjangan;
- c. imbalan jasa (company fee) bagi PPTKIS pengirim dan mitra usaha; dan
- d. menyediakan tiket pulang pergi bagi PMI yang bekerja pada pengguna perseorangan dan pengguna berbadan hukum sesuai dengan perjanjian kerja.

Perjanjian kerja perpanjangan dan jangka waktu perpanjangan perjanjian kerja wajib mendapat persetujuan dari pejabat berwenang pada Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan atau KDEI. Perjanjian kerja perpanjangan bagi PMI yang bekerja pada pengguna perseorangan pengurusannya dilakukan oleh perwakilan PPTKIS. Perjanjian kerja tidak dapat diubah tanpa persetujuan para pihak. Dalam hal terjadi perubahan perjanjian kerja, maka perubahan perjanjian kerja wajib disetujui oleh Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan atau KDEI.

TKI yang bekerja pada Pengguna perseorangan yang telah berakhir perjanjian kerjanya dan akan memperpanjang perjanjian kerja PMI yang bersangkutan harus pulang terlebih dahulu ke Indonesia. Dalam hal perpanjangan dilakukan sendiri oleh PMI yang bersangkutan, maka pelaksana penempatan PMI swasta tidak bertanggung jawab atas risiko yang menimpa PMI dalam masa perpanjangan perjanjian kerja. Bagi PMI yang bekerja pada Pengguna perseorangan, apabila selama masa berlakunya perjanjian kerja terjadi perubahan jabatan atau jenis pekerjaan, atau pindah Pengguna, maka perwakilan pelaksana penempatan PMI swasta wajib mengurus perubahan perjanjian kerja dengan membuat perjanjian kerja baru dan melaporkan kepada Perwakilan Republik Indonesia.

Hubungan antara pemerintah (UPT P3TKI) dengan PPTKIS ialah dalam hal pengurusan surat-surat terkait perizinan untuk PPTKIS, koordinasi dengan memberikan arahan sesuai dengan yang ada di dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004. Kebutuhan akan koordinasi tergantung pada sifat dan kebutuhan komunikasi dalam pelaksanaan tugas dan derajat saling ketergantungan bermacam-

macam satuan pelaksanaannya. Terdapat tiga macam saling ketergantungan di antara satuan-satuan organisasi, yaitu:

- a. Saling ketergantungan yang menyatu (*pooled interdependence*)
Bila satuan-satuan organisasi tidak saling tergantung satu dengan yang lain dalam melaksanakan kegiatan harian tetapi tergantung pada pelaksanaan kerja setiap satuan yang memuaskan untuk suatu hasil akhir.
- b. Saling ketergantungan yang berurutan (*sequential interdependence*)
Suatu satuan organisasi harus melakukan pekerjaannya terlebih dulu sebelum satuan yang lain dapat bekerja.
- c. Saling ketergantungan timbal balik (*reciprocal interdependence*)
Merupakan hubungan memberi dan menerima antarsatuan organisasi.

4. Kartu Tanda Kerja Luar Negeri (KTKLN)

Setiap PMI yang ditempatkan di luar negeri, wajib memiliki dokumen e-KTKLN yang dikeluarkan oleh Pemerintah. e-KTKLN digunakan sebagai kartu identitas PMI selama masa penempatan PMI di negara tujuan. e-KTKLN diberikan kepada calon PMI yang telah memenuhi persyaratan untuk bekerja di luar negeri.

e-KTKLN hanya dapat diberikan apabila PMI yang bersangkutan:

- a. telah memenuhi persyaratan dokumen penempatan PMI di luar negeri;
- b. telah mengikuti Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP); dan

- c. telah diikutsertakan dalam perlindungan program asuransi.

Untuk memperoleh e-KTKLN, calon PMI harus melampirkan dokumen:

- a. paspor dan visa kerja;
- b. Kartu Peserta Asuransi PMI;
- c. perjanjian kerja yang telah ditandatangani;
- d. surat keterangan telah mengikuti PAP.

e-KTKLN berisi data identitas PMI dan diterbitkan oleh Kepala BNP2TKI. e-KTKLN melalui sidik jari biometrik dan diberikan pada saat mengikuti PAP.

Data identitas PMI paling sedikit memuat keterangan:

- a. jati diri PMI (nama dan alamat, tempat dan tanggal lahir, jenis kelamin, dan identitas ahli waris),
- b. dokumen perjalanan dan dokumen kerja PMI, PPTKIS, mitra usaha dan/atau pengguna,
- c. kepesertaan asuransi
- d. nomor rekening bank calon PMI di Indonesia.

F. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)

PPTKIS wajib mengikutsertakan calon PMI dalam program PAP. Program PAP tersebut diselenggarakan oleh BP3TKI dan difasilitasi oleh dinas provinsi. Biaya pelaksanaan PAP dibebankan kepada anggaran Pemerintah dan/atau pemerintah daerah. PPTKIS wajib

mendaftarkan setiap calon PMI yang telah memenuhi persyaratan administrasi dan memiliki dokumen untuk mengikuti PAP kepada penyelenggara dan/atau pelaksana PAP. Pendaftaran harus melampirkan rancangan perjanjian kerja, paspor, dan visa kerja calon PMI. Selambat-lambatnya 2 (dua) hari sebelum berangkat ke luar negeri, calon PMI telah selesai mengikuti PAP.

PAP dimaksudkan untuk memberikan pemahaman dan pendalaman terhadap:

- a. peraturan perundang-undangan di negara penempatan, yang meliputi materi:
 - 1) peraturan keimigrasian;
 - 2) peraturan ketenagakerjaan; dan
 - 3) peraturan yang berkaitan dengan ketentuan pidana di negara penempatan.

- b. materi perjanjian kerja, yang meliputi:
 - 1) jenis pekerjaan;
 - 2) hak dan kewajiban PMI dan pengguna;
 - 3) upah, waktu kerja, waktu istirahat/cuti, asuransi TKI;
 - 4) jangka waktu perjanjian kerja dan tata cara perpanjangan perjanjian kerja; dan
 - 5) cara penyelesaian masalah/perselisihan.

- c. materi lain yang dianggap perlu.

Dalam hal-hal tertentu penyelenggara PAP dapat mengikutsertakan narasumber lain yang diperlukan dalam penempatan dan perlindungan PMI.

1. Model Pelaksanaan PAP

Pelaksanaan PAP bagi Calon PMI dikemas dalam 6 (enam) model pembelajaran. Model pembelajaran tersebut secara keseluruhan melalui kegiatan tatap muka. Keenam model pembelajaran PAP bagi calon PMI tersebut, meliputi:

- a. Calon PMI yang ditempatkan oleh PPTKIS pada pengguna perseorangan;
- b. Calon PMI yang ditempatkan oleh PPTKIS pada pengguna berbadan hukum;
- c. Calon PMI yang ditempatkan oleh perusahaan untuk kepentingan perusahaan sendiri;
- d. Calon PMI yang bekerja secara perseorangan/mandiri;
- e. Calon PMI yang bekerja pada jabatan tertentu (antara lain tenaga kerja spa, pelaut perikanan yang bekerja di kapal berbendera asing);
- f. Calon PMI yang ditempatkan oleh pemerintahan berdasarkan perjanjian antara pemerintah RI dengan penggunaan berbadan hukum (*government to private/G to P*).

2. Struktur dan Deskripsi Kurikulum PAP

Struktur dan deskripsi kurikulum PAP untuk pengguna perseorangan .

Tabel 14. Struktur kurikulum PAP bagi Calon PMI pada pengguna perseorangan

No.	Materi Pelajaran	Jumlah Jam Pelajaran
A.	Materi Inti	
1.	Peraturan perundang-undangan di negara tujuan penempatan	2 JP

2.	Perjanjian kerja	4 JP
B	Materi Penunjang	
1.	Pengenalan budaya dan adat istiadat negara penempatan	2 JP
2.	Pembinaan mental kepribadian	1 JP
3.	Bahaya Narkoba, Pola Hidup Sehat (mencegah infeksi menular Seksual /IMS dan HIV/AIDS), dan bahaya perdagangan manusia/trafficking	1 JP
	Jumlah	10 JP

Tabel 15. Deskripsi kurikulum PAP bagi Calon PMI pada pengguna perseorangan

No.	Materi Pelajaran	Instrumen/ Penjabaran Materi	Jumlah Jam Pelajaran
1.	Peraturan perundang-undangan di negara tujuan penempatan	a. Peraturan keimigrasian, seperti pentingnya mengetahui dokumen keimigrasian (paspor, visa, dsb); b. Peraturan ketenagakerjaan, meliputi: syarat-syarat kerja, pengupahan, cuti, jam kerja, dsb. c. Peraturan yang berkaitan dengan	2 JP

No.	Materi Pelajaran	Instrumen/ Penjabaran Materi	Jumlah Jam Pelajaran
		ketentuan tindak pidana di negara penempatan d. Peranan perwakilan RI/ KDEI dalam pembinaan dan perlindungan TI di luar negeri	
2.	Perjanjian kerja	a. Hak dan kewajiban PMI dan penggunaan; b. Upah, c. Waktu kerja, d. Waktu istirahat/cuti; e. Jenis pekerjaan dan jabatan TKI; f. Jangka waktu perjanjian kerja; g. Tata cara perpanjangan perjanjian kerja; h. Cara penyelesaian masalah/ perselisihan; i. Asuransi, meliputi: 1) Pentingnya asuransi,	4 JP

No.	Materi Pelajaran	Instrumen/ Penjabaran Materi	Jumlah Jam Pelajaran
		2) Skema/ jenis-jenis pertanggung asuransi, 3) Jumlah klaim/pertanggung an, dan 4) Tata cara pengajuan klaim. j. Remitansi, meliputi: 1) Tata cara pembukaan rekening/buku tabungan 2) Tata cara pengambilan dan pengirimangn uang k. Keberangkatan dan keperluan PMI meliputi: 1) Tata cara check-in dan mengisi dokumen keberangkatan; 2) Aturan-aturan yang harus	

No.	Materi Pelajaran	Instrumen/ Penjabaran Materi	Jumlah Jam Pelajaran
		<p>diperhatikan di dalam pesawat;</p> <p>3) Tata cara transit dan menginap di negara transit;</p> <p>4) Hal-hal yang harus diperhatikan di bandara kedatangan dan cara mengisi dokumen kedatangan.</p> <p>i. Cost structure (struktur biaya penempatan), meliputi: singapura, hongkong dan taiwan</p>	
3.	Pengenalan budaya dan adat istiadat negara penempatan	<p>a. Mengenal budaya dan adat istiadat negara penempatan;</p> <p>b. Menghormati budaya, adat istiadat/kebiasaan yang berlaku di negara penempatan;</p> <p>c. Adaptasi dengan lingkungan</p>	2 JP

No.	Materi Pelajaran	Instrumen/ Penjabaran Materi	Jumlah Jam Pelajaran
		masyarakat/keluarga penggunaan di negara penempatan.	
4.	Pembinaan mental kepribadian	a. Kiat-kiat menjadi PMI yang berhasil; b. Membangun etos kerja dan motivasi kerja; c. Ketahanan nasional (karakter dan jati diri bangsa); dan d. Pemberdayaan PMI purna penempatan.	1 JP
5.	Bahaya narkoba, pola hidup sehat (mencegah infeksi menular seksual/ IMS dan HIV/ AIDS), dan bahaya perdagangan manusia/ trafficking	a. Menjelaskan pengertian narkotika/psikotropika dan sejenisnya, IMS, HIV/AIDS serta human trafficking; b. Menjelaskan jenis- jenis narkoba, IMS dan human trafficking; c. Akibat atau bahay penggunaan narkoba, IMS, HIV/AI DS;	1 JP
		Jumlah	10 JP

Keterangan :

- 1 (satu) jam pelajaran = 45 menit
- Jumlah peserta PAP setiap kelas maksimal 50 orang
- Dalam 1 (satu) kelas, peserta sedapat mungkin dikelompokkan menurut kawasan negara penempatan atau menurut jenis pekerjaannya.

Tabel 16. Struktur kurikulum PAP bagi Calon PMI pada pengguna berbadan hukum

No.	Materi Pelajaran	Jumlah Jam Pelajaran
A.	Materi Inti	
1.	Peraturan perundang-undangan di negara tujuan penempatan	2 JP
2.	Perjanjian kerja	4 JP
B	Materi Penunjang	
1.	Pengenalan budaya dan adat istiadat negara penempatan	2 JP
2.	Pembinaan mental kepribadian	1 JP
3.	Bahaya Narkoba, Pola Hidup Sehat (mencegah infeksi menular Seksual /IMS dan HIV/AIDS), dan bahaya perdagangan manusia/trafficking	1 JP
	Jumlah	10 JP

Tabel 17. Struktur kurikulum PAP bagi Calon PMI yang ditempatkan pada pengguna berbadan hukum

No.	Materi Pelajaran	Instrumen/ Penjabaran Materi	Jumlah Jam Pelajaran
1.	Peraturan perundang-undangan di negara tujuan penempatan	<ul style="list-style-type: none"> a. Peraturan keimigrasian, seperti pentingnya mengetahui dokumen keimigrasian (paspor, visa, dsb); b. Peraturan ketenagakerjaan, meliputi: syarat-syarat kerja, pengupahan, cuti, jam kerja, dsb.; c. Peraturan yang berkaitan dengan ketentuan tindak pidana di negara penempatan d. Peranan perwakilan RI/ KDEI dalam pembinaan dan perlindungan TI di luar negeri 	2 JP
2.	Perjanjian kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Hak dan kewajiban PMI dan penggunaan; b. Upah, c. Waktu kerja, 	4 JP

No.	Materi Pelajaran	Instrumen/ Penjabaran Materi	Jumlah Jam Pelajaran
		<ul style="list-style-type: none"> d. Waktu istirahat/cuti; e. Jenis pekerjaan dan jabatan TKI; f. Jangka waktu perjanjian kerja; g. Tata cara perpanjangan perjanjian kerja; h. Cara penyelesaian masalah/perselisihan; i. Asuransi, meliputi: <ul style="list-style-type: none"> 1) Pentingnya asuransi, 2) Skema/jenis-jenis pertanggung jawaban asuransi, 3) Jumlah klaim/pertanggung jawaban, dan 4) Tata cara pengajuan klaim. j. Remitansi, meliputi : <ul style="list-style-type: none"> 1) Tata cara pembukaan rekening/buku tabungan 	

No.	Materi Pelajaran	Instrumen/ Penjabaran Materi	Jumlah Jam Pelajaran
		2) Tata cara pengambilan dan pengirimangn uang k. Keberangkatan dan kepulangan PMI meliputi: 1) Tata cara check-in dan mengisi dokumen keberangkatan; 2) Aturan-aturan yang harus diperhatikan di dalam pesawat; 3) Tata cara transit dan menginap di negara transit; 4) Hal-hal yang harus diperhatikan di bandara kedatangan dan cara mengisi dokumen kedatangan.	

No.	Materi Pelajaran	Instrumen/ Penjabaran Materi	Jumlah Jam Pelajaran
3.	Pengenalan budaya dan adat istiadat negara penempatan	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengenal budaya dan adat istiadat negara penempatan; b. Menghormati budaya, adat istiadat/kebiasaan yang berlaku di negara penempatan; c. Adaptasi dengan lingkungan masyarakat/keluarga penggunaan di negara penempatan. 	2 JP
4.	Pembinaan mental kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> a. Kiat-kiat menjadi PMI yang berhasil; b. Membangun etos kerja dan motivasi kerja; c. Ketahanan nasional (karakter dan jati diri bangsa); dan d. Pengembangan kepribadian; dan e. Pemberdayaan PMI purna penempatan. 	1 JP
5.	Bahaya narkoba, pola hidup sehat	<ul style="list-style-type: none"> a. Menjelaskan pengertian 	1 JP

No.	Materi Pelajaran	Instrumen/ Penjabaran Materi	Jumlah Jam Pelajaran
	(mencegah infeksi menular seksual/ IMS dan HIV/AIDS), dan bahaya perdagangan manusia/ trafficking	narkotika/psikotropika dan sejenisnya, IMS, HIV/AIDS serta human trafficking; b. Menjelaskan jenis-jenis narkoba, IMS dan human trafficking; c. Akibat atau bahaya penggunaan narkoba, IMS, HIV/AIDS;	
		Jumlah	10 JP

Keterangan :

- 1(satu) jam pelajaran = 45 menit
- Jumlah peserta PAP setiap kelas maksimal 50 orang
- Dalam 1 (satu) kelas, peserta sedapat mungkin dikelompokkan menurut kawasan negara penempatan atau menurut jenis pekerjaannya.

Tabel 18. Struktur kurikulum PAP bagi Calon PMI yang ditempatkan untuk kepentingan perusahaan sendiri

No	Materi Pelajaran	Jumlah Jam Pelajaran
A.	Materi Inti	2 JP

No	Materi Pelajaran	Jumlah Jam Pelajaran
1	Peraturan peundang-undangan di Negara tujuan penempatan	
2	Perjanjian kerja	
B.	Materi Penunjang	
1	Pengenalan budaya dan adat istiadat Negara penempatan	
2	Pembimbing mental kepribadian	
3	Bahaya Narkoba, Pola Hidup Sehat (mencegah Infeksi Menular Seksual/IMS dan HIV/AIDS), dan Bahaya Perdagangan Manusia/Traffcking	2JP
	JUMLAH	4JP

Tabel 19. Struktur kurikulum PAP bagi Calon PMI yang ditempatkan untuk kepentingan perusahaan sendiri

No	Materi Pelajaran	Instrumen/ Penjabaran Materi	Jumlah Jam Pelajaran
1	Peraturan perundangan-undangan di Negara tujuan penempatan	a. Peraturan keimigrasian, seperti pentingnya mengetahuidokumen keimigrasian (paspor, visa,dsb); b. Peratuan ketenagakerjaan, meliputi: syarat-syarat	2JP

No	Materi Pelajaran	Instrumen/ Penjabaran Materi	Jumlah Jam Pelajaran
		<p>kerja, penguahan, cuti, jam kerja, dsb;</p> <p>c. Peraturan yang berkaitan dengan ketentuan tindak pidana di Negara penempatan.</p> <p>d. Peranan perwakilan RI / KDEI dalam pembinaan dan perlindungan PMI di luar negri</p>	
2	Perjanjian kerja	<p>a. Hak dan kewajiban PMI dan Pengguna;</p> <p>b. Upah</p> <p>c. Waktu kerja,</p> <p>d. Waktu istirahat/cuti</p> <p>e. Jenis pekerjaan dan jabatan TKI;</p> <p>f. Jangka waktu perjanjian kerja;</p> <p>g. Tata cara perpanjangan perjanjian kerja</p> <p>h. Cara penyelesaian masalah/ perselisian</p> <p>i. asuransi</p>	
3	Pengenalan budaya dan adat istiadat	a. mengenal budaya dan adat istiadat Negara penempatan	2JP

No	Materi Pelajaran	Instrumen/ Penjabaran Materi	Jumlah Jam Pelajaran
	Negara penempatan	<ul style="list-style-type: none"> b. menghormati budaya, adat istiadat/ kebiasaan yang berlaku dinegara penempatan. c. Adaptasi dengan lingkungan masyarakat/keluarga pengguna di Negara penempatan. 	
4	Pembinaan mental kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> a. Kiat-kiat menjadi PMI yang berhasil; b. Membangun etos kerja dan motivasi kerja c. Ketahanan nasional (karakter dan jati diri bangsa); d. Pengembangan kepribadian; dan e. Pemberdayaan PMI purna penempatan 	
4	Bahaya narkoba, pola hidup sehat (mencegah infeksi menular seksual/ IMS)	<ul style="list-style-type: none"> a. Menjelaskan pengertian narkotika/ psikotropika dan sejenisnya, IMS, HIV/ AIDS serta human, trafficking; 	

No	Materi Pelajaran	Instrumen/ Penjabaran Materi	Jumlah Jam Pelajaran
	dan HIV/AIDS) dan bahaya perdagangan Manusia/Trafficking	b. Menjelaskan jenis-jenis narkoba, IMS dan human trafficking; c. Akibat atau bahaya penggunaan narkoba, IMS, HIV/AIDS; d. Cara penularan dan pencegahan IMS, HIV/AIDS	
Jumlah			4JP

Keterangan :

- 1 (satu) jam pelajaran = 45 menit
- Jumlah peserta PAP setiap kelas maksimal 50 orang

Tabel 20. Struktur kurikulum PAP bagi Calon PMI yang bekerja pada jabatan tertentu (antara lain tenaga kerja Spa, Pelaut, dan Pelaut Perikanan yang bekerja di kapal berbendera asing)

No.	Materi Pelajaran	Jumlah Jam Pelajaran
A.	Materi Inti	
1.	Peraturan perundang-undangan di negara tujuan penempatan	2 JP
2.	Perjanjian kerja	
B.	Materi Penunjang	
1.	Pengenalan budaya dan adat istiadat negara Penempatan	2 JP
2.	Pembinaan mental kepribadian	

No.	Materi Pelajaran	Jumlah Jam Pelajaran
3.	Bahaya Narkoba, Pola Hidup Sehat (Mencegah Infeksi Menular Seksual/IMS dan HIV/AIDS), dan Bahaya Perdagangan Manusia/Trafficking	
	JUMLAH	4 JP

Tabel 21. Deskripsi kurikulum PAP bagi Calon PMI yang bekerja pada jabatan tertentu (antara lain tenaga kerja Spa, Pelaut, dan Pelaut Perikanan yang bekerja di kapal berbendera asing)

No	Materi Pelajaran	Instrumen/ Penjabaran Materi	Jumlah Jam Pelajaran
1.	Peraturan perundang-undangan di negara tujuan penempatan	<ul style="list-style-type: none"> a. Peraturan keimigrasian, seperti pentingnya mengetahui dokumen keimigrasian (paspor, visa, dsb); b. Peraturan ketenagakerjaan, meliputi: syarat – syarat kerja, pengupahan, cuti, jam kerja, dsb; c. Peraturan yang berkaitan dengan ketentuan tindak pidana di negara penempatan; d. Peranan Perwakilan RI / KDEI dalam pembinaan dan perlindungan PMI di luar negeri. 	2JP

No	Materi Pelajaran	Instrumen/ Penjabaran Materi	Jumlah Jam Pelajaran
2.	Perjanjian kerja	<ul style="list-style-type: none"> a. Hak dan kewajiban PMI dan pengguna; b. Upah; c. Waktu kerja; d. Waktu istirahat/cuti; e. Jenis pekerjaan dan jabatan TKI; f. Jangka waktu perjanjian kerja; g. Cara penyelesaian masalah/perselisihan; h. asuransi 	
3.	Pengenalan budaya dan adat istiadat negara penempatan serta Pembinaan mental kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengenal budaya dan adat istiadat negara penempatan; b. Menghormati budaya, adat istiadat/kebiasaan yang berlaku di negara penempatan c. Ketahanan nasional (karakter dan jati diri bangsa) d. Kiat-kiat menjadi PMI yang berhasil e. Membangun etos kerja dan motivasi kerja f. Adaptasi dengan lingkungan masyarakat di negara penempatan g. Pengembangan kepribadian. 	2JP

No	Materi Pelajaran	Instrumen/ Penjabaran Materi	Jumlah Jam Pelajaran
4.	Bahaya Narkoba, Pola Hidup Sehat (Mencegah Infeksi Menular Seksual/ IMS dan HIV/ AIDS), dan Bahaya Perdagangan Manusia/ Trafficking	a. Menjelaskan pengertian narkotika/ psikotropika dan sejenisnya, IMS, HIV/AIDS serta human trafficking b. Menjelaskan jenis-jenis narkoba, IMS dan human trafficking c. Akibat atau bahaya penggunaan narkoba, IMS, HIV/AIDS d. Cara penularan dan pencegahan IMS, HIV/AIDS	
JUMLAH			4JP

Keterangan :

- 1 (satu) jam pelajaran = 45 menit
- Jumlah peserta PAP setiap kelas maksimal 50 orang

Tabel 22. Struktur kurikulum PAP bagi Calon PMI yang ditempatkan oleh pemerintah berdasarkan perjanjian antara Pemerintah RI dengan Pengguna Berbadan Hukum (*government to private/G to P*)

No.	Materi Pelajaran	Jumlah Jam Pelajaran
A.	Materi Inti	
1.	Peraturan perundang-undangan di negara tujuan penempatan	2 JP
2.	Perjanjian kerja	4 JP

No.	Materi Pelajaran	Jumlah Jam Pelajaran
B.	Materi Penunjang	
1.	Pengenalan budaya dan adat istiadat negara penempatan	2 JP
2.	Pembinaan mental kepribadian	1 JP
3.	Bahaya Narkoba, Pola Hidup Sehat (Mencegah infeksi Menular Seksual/IMS dan HIV/AIDS). dan Bahaya Perdagangan Manusia/Trafficking	1 JP
	JUMLAH	10 JP

Tabel 23. Deskripsi kurikulum PAP bagi Calon PMI yang ditempatkan oleh pemerintah berdasarkan perjanjian antara Pemerintah RI dengan Pengguna Berbadan Hukum (*government to private/G to P*)

No	Materi Pelajaran	Instrumen/ Penjabaran Materi	Jumlah Jam Pelajaran
1.	Peraturan Perundang-Undangan di Negara Tujuan Penempatan	a. Peraturan keimigrasian, seperti pentingnya mengetahui dokumen keimigrasian (paspor, visa, dsb); b. Peraturan c. Ketenagakerjaan, meliputi : syarat-syarat kerja, pengupahan, cuti, jam kerja, dsb; d. Peraturan yang berkaitan dengan ketentuan tindak	2 JP

No	Materi Pelajaran	Instrumen/ Penjabaran Materi	Jumlah Jam Pelajaran
		pidana di negara penempatan; e. Peranan Perwakilan RI / KDEI dalam pembinaan dan perlindungan PMI di luar negeri.	
2	Perjanjian kerja	a. Hak dan kewajiban PMI dan Pengguna; b. Upah; c. Waktu kerja; d. Waktu istirahat/cuti; e. Jenis pekerjaan dan jabatan TKI; f. Jangka waktu perjanjian kerja; g. Tata cara perpanjangan perjanjian kerja; h. Cara penyelesaian masalah/ perselisihan; i. Asuransi, meliputi : j. Pentingnya asuransi, k. Skema/ jenis-jenis pertanggung jawaban asuransi, l. Jumlah klaim/ pertanggung jawaban, dan m. Tata cara pengajuan klaim.	4 JP

No	Materi Pelajaran	Instrumen/ Penjabaran Materi	Jumlah Jam Pelajaran
		<ul style="list-style-type: none"> n. Remitansi, meliputi : o. Tata cara pembukaan rekening/ buku tabungan; p. Tata cara pengambilan dan pengiriman uang. q. Keberangkatan dan kepulangan PMI meliputi: r. Tata cara check-in dan mengisi dokumen keberangkatan; s. Aturan-aturan yang harus diperhatikan di dalam pesawat; t. Tata cara transit dan menginap di negara transit; u. Hal-hal yang harus diperhatikan di bandara kedatangan dan cara mengisi dokumen kedatangan. 	
3.	Pengenalan budaya dan adat istiadat negara penempatan	<ul style="list-style-type: none"> a. Mengenal budaya dan adat istiadat negara penempatan; b. Menghormati budaya, adat istiadat/kebiasaan 	2 JP

No	Materi Pelajaran	Instrumen/ Penjabaran Materi	Jumlah Jam Pelajaran
		yang berlaku di negara penempatan c. Adaptasi dengan lingkungan masyarakat/keluarga pengguna di negara penempatan.	
4.	Pembinaan mental kepribadian	a. Kiat-kiat menjadi PMI yang berhasil; b. Membangun etos kerja dan motivasi kerja; c. Ketahanan nasional (karakter dan jati diri bangsa); d. Pengembangan kepribadian; dan e. Pemberdayaan PMI Purna Penempatan.	1 JP
5.	Bahaya Narkoba, Pola Hidup Sehat (Mencegah Infeksi Menular Seksual/IMS dan HIV/AIDS), dan Bahaya Perdagangan	a. Menjelaskan pengertian narkotika/ psikotropika dan sejenisnya, IMS, HIV/AIDS serta human trafficking; b. Menjelaskan jenis-jenis narkoba, IMS, dan human trafficking;	1 JP

No	Materi Pelajaran	Instrumen/ Penjabaran Materi	Jumlah Jam Pelajaran
	Manusia/Traffic king	c. Akibat atau bahaya pengguna narkoba, IMS, HIV/AIDS; d. Cara penularan dan pencegahan IMS, HIV/AIDS.	
Jumlah			10 JP

Keterangan :

- 1 (satu) jam pelajaran = 45 menit
- Jumlah peserta PAP setiap kelas maksimal 50 orang

3. Pelaksanaan PAP

Pelaksanaan PAP meliputi:

I. Pelaksana

- Deputi penempatan bertanggung jawab atas penyelenggaraan PAP yang meliputi :
 - Penyusunan kebijakan teknis dalam pelaksanaan PAP;
 - Penyusunan modul dan buku panduan TKI;
 - Pelaksanaan PAP (baik yang dilaksanakan oleh BP3TKI/UPT-P3TKI/LP3TKI/P4TKI maupun yang dilaksanakan oleh Direktorat Pelayanan Penempatan Pemerintahan dalam rangka penempatan G to G);
 - Pembinaan dan penetapan instruktur;
 - Pembinaan terhadap pelaksanaan PAP;
 - Monitoring dan evaluasi.
- Pelaksanaan PAP adalah BP3TKI/UPT-P3TKI/LP3TKI/P4TKI.

- c. BP3TKI/UPT-P3TKI/LP3TKI/P4TKI melaksanakan PAP terhadap:
- 1) Calon PMI yang ditempatkan oleh PPTKIS pada pengguna perseorangan;
 - 2) Calon PMI yang ditempatkan oleh PPTKIS pada pengguna berbadan hukum;
 - 3) Calon PMI yang ditempatkan oleh perusahaan untuk kepentingan perusahaan sendiri;
 - 4) Calon PMI yang bekerja secara mandiri / perseorangan;
 - 5) Calon PMI yang berkerja pada jabatan tertentu (antara lain tenaga kerja Spa, pelaut dan pelaut perikanan yang bekerja di kapal berkendara asing);
 - 6) Calon PMI yang ditempatkan oleh pemerintah berdasarkan perjanjian antara Pemerintah RI dan pengguna berbadan hukum (*Government to private /G top*).
- d. Pelaksanaan PAP oleh Direktorat penyiapan penempatan pemerintah diatur dalam peraturan Kepala BNP2TKI tentang petunjuk Teknis pelaksanaan penempatan PMI oleh pemerintah.
- e. Organisasi pelaksana PAP di BP3TKI/UPT-P3TKI/LP3TKI/P4TKI, terdiri dari:
- 1) Penanggung jawab: Kepala BP3TKI, UPT-P3TKI/LP3TKI dan P4TKI, yang bertanggung jawab atas pelaksanaan seluruh kegiatan;
 - 2) Kordinator: Kasi Penyiapan Penempatan atau Petugas Penyiapan Penempatan LP3TKI, yang bertugas mengkoordinasikan semua kegiatan akademis dan administrasi, sehingga pelaksanaan PAP berjalan dengan lancar sesuai dengan program yang ditetapkan;

- 3) Bagian Administrasi: Staf BP3TKI/UPT-P3TKI/LP3TKI/P4TKI, bertugas:
 - a) Verifikasi dokumen calon peserta PAP;
 - b) Menjadwalkan pelaksanaan peserta PAP;
 - c) Menyiapkan konsumsi peserta PAP;
 - d) Melakukan konfirmasi kesediaan mengajar Instruktur;
 - e) Menyiapkan surat-surat yang berkaitan dengan kegiatan;
 - f) Mengumpulkan, memelihara serta menyimpan dokumen atau arsip yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan.
 - g) Megelola keuangan terkait dengan keuangan pelaksanaan PAP.
- 4) Pengelola keuangan : Staf BP3TKI/UPT-P3TKI/LP3TKI/P4TKI, bertugas mengelola keuangan
- 5) Pengelola Kelas : Staf BP3TKI/UPT-P3TKI/LP3TKI/ P4TKI, bertugas :
 - a) Menyiapkan sarana dan prasarana kelas;
 - b) Melakukan pengecekan kehadiran peserta dan instruktur ;
 - c) Menyiapkan /mengecek konsumsi peserta;
 - d) Menyiapkan administrasi kelas.
- f. Dalam melaksanakan PAP BP3TKI/UPT-P3TKI/LP3TKI/P4TKI mempunyai tugas :
 - 1) Menyiapkan tempat pelaksanaan PAP;
 - 2) Persiapan pelaksanaan PAP(verifikasi dokumen);
 - 3) Menetapkan jadwal pelaksanaan PAP;
 - 4) Menyiapkan konsumsi peserta PAP;
 - 5) Menyiapkan instruktur PAP;
 - 6) Meyiapkan bahan ajar PAP;
 - 7) Menerbitkan surat keterangan telah mengikuti PAP;

- 8) Melakukan penundaan atau pembatalan PAP terhadap calon PMI yang ditemukan tidak memenuhi persyaratan pada saat pelaksanaan PAP dan melaporkannya ;
- 9) Melaporkan hasil pelaksanaan PAP kepada Deputi Penempatan.

II. Instruktur

- a. Instruktur yang akan memberikan PAP ditetapkan dengan surat keputusan penangkatan instruktur PAP dari Deputi Penempatan. Surat Keputusan pengangkatan tersebut diterbitkan berdasarkan usulan dari kepala PAP BP3TKI/UPT-P3TKI/LP3TKI/P4TKI atau direktur penyiapan dan pembekalan pemberangkatan.
- b. Untuk menjadi instruktur PAP harus memenuhi persyaratan :
 - 1) Usia maksimum sebagai instruktur 65 (enam puluh lima) tahun;
 - 2) Sehat jasmani dan rohani;
 - 3) Pendidikan minimal S1;
 - 4) Memiliki sertifikat bimbingan teknis (bimtek)instruktur PAP yang diterbitkan oleh Deputi Bidang penempatan atau memiliki kompetensi dalam bidang /materi yang diajarkan;
 - 5) Mampu berkomunikasi dengan baik.
- c. Instruktur PAP sebagaimana dimaksud pada angka 1 dapat berasal dari instansi terkait.
- d. Untuk menilai kemampuan setiap instruktur dalam penguasaan materi dan metodologi penyampaian materi, maka diadakan penilaian oleh penyedia yaitu yang berasal dari pejabat Eselon II BNP2 PMI. Penilaian tersebut dimaksudkan sebagai bahan

masuk dalam melakukan evaluasi dalam rangka menjaga mutu dan kualitas instruktur PAP.

- e. Aspek yang dinilai dari kemampuan instruktur adalah :
- 1) Penguasaan materi;
 - 2) Sistematika penyajian;
 - 3) Kemampuan menyajikan;
 - 4) Relevansi materi dengan tujuan;
 - 5) Penggunaan metode dan media pembelajaran;
 - 6) Penggunaan bahasa
 - 7) Ketepatan menjawab pertanyaan peserta
 - 8) Kemampuan memotivasi peserta
 - 9) Kualitas bahan ajar
 - 10) Gaya, sikap, dan perilaku
 - 11) Kerapian dalam berbusana /penampilan
 - 12) Ketepatan waktu, kehadiran dan penyajian materi
 - 13) m.Kerjasama antar Instruktur

III. Peserta

Peserta PAP adalah calon PMI yang telah lulus seleksi administratif / verifikasi dokumen yang dilakukan oleh petugas PAP BP3TKI/ UPT-P3TKI/LP3TKI/P4TKI sebelum mengikuti PAP untuk memastikan kesesuaian data antara dokumen yang satu dengan yang lainnya. adapun persyaratan dokumen-dokumen yang harus dipenuhi calon peserta PAP, meliputi:

- a. PAP bagi calon PMI yang ditempatkan oleh PPTKIS pada pengguna perseroragan dengan persyaratan sebagai berikut:
- 1) Paspor;
 - 2) Perjanjian penempatan;
 - 3) Sertifikat kesehatan
 - 4) Sertifikat keterampilan dari BLKLN

- 5) Sertifikat uji kompetensi
 - 6) Perjanjian kerja
 - 7) Bukti pembayaran asuransi pra penempatan
- b. PAP bagi calon PMI yang ditempatkan oleh PPTKIS pada pengguna berbadan hukum dengan persyaratan sebagai berikut:
- 1) Paspor
 - 2) Perjanjian penempatan
 - 3) Sertifikat kesehatan
 - 4) Perjanjian kerja
 - 5) Bukti pembayaran asuransi pra penempatan
- c. PAP bagi calon PMI yang ditempatkan oleh perusahaan untuk kepentingan perusahaan sendiri dengan persyaratan sebagai berikut:
- 1) Surat persetujuan penempatan (SPP)
 - 2) Paspor
 - 3) Perjanjian kerja
 - 4) Kartu jamsostek atau kartu kepesertaan Asuransi
- d. PAP bagi calon yang bekerja secara mandiri /perseorangan, dengan persyaratan sebagai berikut:
- 1) Formulir permohonan
 - 2) Visa kerja dari pengguna berbadan hukum di negara tujuan;
 - 3) Perjanjian Kerja/ Employment Pass;
 - 4) Paspor;
 - 5) Asuransi;
 - 6) Surat Keterangan Sehat

- e. PAP bagi Calon PMI yang bekerja pada jabatan tertentu (antara lain tenaga kerja Spa, Pelaut dan Pelaut Perikanan di kapal berbendera asing) dengan persyaratan sebagai berikut:
 - 1) Paspor;
 - 2) Sertifikat kesehatan;
 - 3) Buku pelaut (bagi Pelaut dan Pelaut Perikanan);
 - 4) Perjanjian Kerja atau Perjanjian Kerja Laut (bagi Pelaut dan Pelaut Perikanan);
 - 5) Visa kerja (bagi PMI Pelaut dan Pelaut Perikanan bila diperlukan);
 - 6) Asuransi.

- f. PAP bagi Calon PMI yang ditempatkan oleh pemerintah berdasarkan perjanjian antara Pemerintah RI dengan Pengguna Berbadan Hukum (government to private/G to P) dengan persyaratan sebagai berikut:
 - 1) Paspor;
 - 2) Visa kerja;
 - 3) Sertifikat kesehatan;
 - 4) Perjanjian kerja;
 - 5) Kartu Peserta Asuransi (KPA).

IV. Waktu Pelaksanaan

Pelaksanaan PAP yang dilakukan oleh BP3TKI/UPT-P3TKI/P4TKI dengan durasi waktu sebagai berikut:

- a. Bagi Calon PMI yang ditempatkan oleh PPTKIS pada pengguna perseorangan diselenggarakan dalam durasi 10 (sepuluh) jam pelajaran @ 45 menit.
- b. Bagi Calon PMI yang ditempatkan oleh PPTKIS pada pengguna berbadan hukum diselenggarakan dalam durasi 10 (sepuluh) jam pelajaran @ 45 menit.

- c. Bagi Calon PMI yang ditempatkan oleh perusahaan untuk kepentingan perusahaan sendiri diselenggarakan dalam durasi 4 (empat) jam pelajaran @ 45 menit.
- d. Bagi Calon PMI yang bekerja secara mandiri/perseorangan diselenggarakan dalam durasi 2 (dua) jam pelajaran @ 45 menit.
- e. PAP bagi Calon PMI yang sedang bekerja pada jabatan tertentu (antara lain Pelaut dan Pelaut Perikanan di kapal berbendera asing) diselenggarakan dalam durasi 4 (empat) jam pelajaran @ 45 menit.
- f. Bagi Calon PMI yang ditempatkan oleh pemerintah berdasarkan perjanjian antara Pemerintah RI dengan Pengguna Berbadan Hukum (government to private/G to P) diselenggarakan dalam durasi 10 (sepuluh) jam pelajaran @ 45 menit.

Adapun jadwal pelaksanaan PAP ditentukan oleh BP3TKI/UPT-P3TKI/LP3TKI/P4TKI sesuai dengan kebutuhan.

V. Tempat Pelaksanaan

- a. Pelaksanaan PAP bagi Calon PMI yang ditempatkan oleh PPTKIS dan yang bekerja pada Pengguna Perseorangan, dilakukan di tempat yang ditetapkan oleh BP3TKI/UPT-P3TKI/LP3TKI/P4TKI.
- b. Pelaksanaan PAP bagi Calon PMI yang ditempatkan oleh PPTKIS dan yang bekerja pada Pengguna Berbadan Hukum, dapat dilakukan di tempat yang ditetapkan oleh BP3TKI/UPT-P3TKI/LP3TKI/P4TKI atau perusahaan yang bersangkutan.
- c. Pelaksanaan PAP bagi Calon PMI yang bekerja secara Perseorangan/Mandiri dilakukan di kantor BP3TKI/UPT-P3TKI/LP3TKI/P4TKI.
- d. Pelaksanaan PAP bagi Calon PMI yang ditempatkan oleh perusahaan untuk kepentingan sendiri dapat dilakukan di tempat yang telah ditetapkan oleh BP3TKI/UPT-P3TKI/LP3TKI/P4TKI atau di perusahaan yang bersangkutan.

- e. Pelaksanaan PAP bagi Calon PMI yang bekerja pada jabatan tertentu (antara lain tenaga kerja Spa, Pelaut dan Pelaut Perikanan di kapal berbendera asing) dapat dilakukan di tempat yang ditetapkan oleh BP3TKI/UPT-P3TKI/LP3TKI/P4TKI atau di perusahaan yang bersangkutan.
- f. Pelaksanaan PAP bagi Calon PMI yang ditempatkan oleh Pemerintah berdasarkan perjanjian antara Pemerintah RI dengan Pengguna Berbadan Hukum (government to private/G to P) dilakukan di tempat yang ditetapkan oleh BP3TKI/UPT-P3TKI/LP3TKI/P4TKI atau di perusahaan yang bersangkutan.

VI. Fasilitas

Dalam melaksanakan PAP, BP3TKI/UPT-P3TKI/LP3TKI/P4TKI wajib menyediakan perangkat/fasilitas proses belajar mengajar di setiap kelas, antara lain:

- a. Ruang belajar yang memadai/memiliki kapasitas minimal untuk 50 orang;
- b. Media pembelajaran, antara lain: LCD projector, laptop, whiteboard, flipchart, papan flannel, sound system dan microphone, spanduk/banner, VCD Player dan Kaset CD, spidol dan penghapus dan sebagainya.

Disamping perangkat sebagaimana tersebut diatas, juga perlu dipersiapkan formulir-formulir pendukung pelaksanaan PAP yaitu:

- a. Daftar pembagian kelas
- b. Daftar hadir peserta
- c. Daftar hadir instruktur
- d. Daftar hadir pengelola kelas
- e. Daftar hasil pengecekan dan penundaan/pembatalan PAP

VII. Metode Pembelajaran

Metode pembelajaran dalam penyampaian materi PAP dilakukan dalam bentuk:

- a. Ceramah
Yaitu menjelaskan secara lisan terhadap materi PAP yang disampaikan kepada peserta. Penyampaian dalam bentuk ceramah dapat juga dilakukan dengan bantuan alat peraga seperti laptop, power point, sound sistem, LCD projector dan sebagainya.
- b. Diskusi
Yaitu proses penyampaian materi PAP dengan berinteraksi dengan peserta
- c. Tanya jawab
Yaitu penyampaian materi dalam bentuk tanya jawab dengan peserta.
- d. Simulasi
Yaitu cara penyampaian materi PAP dalam bentuk peragaan.
- e. Metode lainnya, seperti visualisasi, media internet dan buku panduan PMI.

VIII. Bahan Ajar atau Buku Sumber

Dalam pelaksanaan PAP bagi calon PMI, telah disusun materi sebagai rujukan dan panduan bagi Instruktur dan Calon PMI, meliputi :

- a. Bahan ajar Instruktur
- b. Buku Panduan TKI
- c. Video Instruction

Bila dipandang perlu, pelaksanaan PAP bagi calon PMI oleh BP3TKI/UPT-P3TKI/LP3TKI/P4TKI dapat menambah dan memperkaya materi dari sumber belajar lain.

IX. Pelaksanaan Pengecekan dan Penundaan/Pembatalan PAP.

Selama 15 (lima belas) menit sebelum pelaksanaan PAP wajib dilakukan pengecekan terhadap Calon PMI apakah Calon PMI :

- a. Buta huruf;
- b. Tidak membawa perjanjian kerja asli yang disahkan perwakilan RI.
- c. Tidak membawa surat pernyataan biaya penempatan dan telah disahkan oleh BP3TKI/UPT-P3TKI/LP3TKI/P4TKI khususnya calon PMI yang ditempatkan ke Singapura, Hongkong dan Taiwan.
- d. Tidak mampu berbahasa negara penempatan.
- e. Ditemukan joki.

Jika ditemukan Calon PMI yang masuk salah satu kategori pada angka 1 s/d 5, maka Instruktur menyampaikan/ melaporkan kepada penanggung jawab PAP (Kepala BP3TKI/UPT-P3TKI/LP3TKI/P4TKI) untuk membatalkan mengikuti PAP dan selanjutnya Kepala BP3TKI/UPT-P3TKI/LP3TKI/P4TKI melaporkannya kepada Kepala BNP2TKI cq. Deputi Bidang Penempatan cq. Direktorat Penyiapan dan Pembekalan dan Pemberangkatan.

X. Surat Keterangan Telah Mengikuti PAP

Bagi Calon PMI yang telah mengikuti PAP, diberikan surat keterangan telah mengikuti PAP yang diterbitkan oleh BP3TKI/UPT-P3TKI/LP3TKI/P4TKI.

XI. Sumber Pembiayaan

Seluruh pembiayaan yang diperlukan dalam penyelenggaraan PAP dibebankan pada anggaran DIPA BNP2TKI.

XII. Lain-lain

Bagi Calon PMI yang akan bekerja kembali di negara yang sama dan pada pekerjaan yang sama tidak diwajibkan mengikuti PAP dengan ketentuan tidak lebih dari 2 (dua) tahun sejak kepulangan PMI ke Indonesia.

G. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Proses Perekrutan

Faktor-Faktor yang mempengaruhi proses rekrutmen tenaga kerja Indonesia dibagi menjadi dua yaitu faktor pendukung dan faktor penghambat.

a. Faktor Pendukung

Dibutuhkan dana untuk mendukung berjalannya kegiatan operasional di UPT P3TKI Surabaya. Di dalam pelaksanaan program PPTKLN tentunya dibutuhkan faktor yang mampu mendukung jalannya program tersebut. Diketahui bahwa faktor pendukung berjalannya kegiatan operasional di UPT P3TKI Surabaya ini ialah dana anggaran dari APBN dan APBD, serta sarana dan prasarana, hal tersebut merupakan pendukung pelaksanaan implementasi strategi dari UPT P3TKI. Implementasi strategi adalah proses di mana manajemen mewujudkan strategi dan kebijakannya dalam tindakan melalui program, anggaran, dan prosedur. Implementasi strategi merupakan rangkaian aktivitas dan pekerjaan yang dibutuhkan untuk mengeksekusi perencanaan strategi. Yang dirumuskan

dalam strategi dan kebijakan yang diterapkan dalam berbagai program kerja, anggaran, dan prosedur-prosedur. Dari pendapat tersebut, dikatakan bahwa dalam mewujudkan strategi dalam tindakannya melalui anggaran, karena jika tidak ada anggaran kegiatan operasional tidak dapat berjalan dengan baik.

Dukungan dana anggaran serta sarana dan prasana tersebut tentunya akan memperlancar jalannya kegiatan operasional di UPT P3TKI, terutama dalam hal pelayanan terhadap para PMI. Pelayanan PMI di UPT P3TKI Surabaya ini setiap hari sangat banyak, maka dibutuhkan sarana dan prasarana yang memadai, terutama untuk penerbitan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN). Selain itu, dengan dukungan dana anggaran serta sarana dan prasarana ini diharapkan mampu memberikan kesan yang baik kepada PMI, bahwa pemerintah mampu memberikan pelayanan yang baik.

b. Faktor Penghambat

Dalam setiap pelaksanaan kegiatan penempatan PMI ke luar negeri pasti ada kendala-kendala yang ditemui dalam proses rekrutmen PMI tersebut. Diketahui bahwa terdapat permasalahan dalam masa prapenempatan Tenaga Kerja Indonesia, antara lain:

- 1) Latar belakang, faktor pendidikan, pengetahuan/pengalaman, kondisi calon PMI rentan terhadap pengaruh negatif spekulasi (calo) tenaga kerja untuk bekerja ke luar negeri.
- 2) Terbatasnya informasi pasar kerja yang akurat.

- 3) Lemahnya sistem penegakan hukum terhadap pelaku pelanggaran norma kerja penempatan Tenaga Kerja Indonesia.
- 4) Masih ada calo PMI dan oknum yang tidak bertanggung jawab, tidak menyalurkan calon PMI kepada PPTKIS yang resmi dan persaingan antarpelaksana penempatan.

Proses rekrutmen bukanlah suatu kegiatan yang mudah dan sederhana. Banyak hambatan yang ditemui dalam kegiatan tersebut. Rekrutmen merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting sekaligus menarik karena praktik ini sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai, yaitu keadilan sosial, efisiensi manajemen, dan daya tanggap politik. Kendala-kendala dalam proses rekrutmen antara lain:

- a. karakteristik organisasi;
- b. tujuan dan kebijakan organisasi;
- c. kondisi lingkungan eksternal organisasi;
- d. biaya rekrutmen;
- e. kompensasi;
- f. kebiasaan rekrutmen; dan
- g. pasar tenaga kerja.

BAB 5

PENEMPATAN PEKERJA DI LUAR NEGERI

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut P3MI adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia. P3MI yang akan menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia wajib memiliki Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut SIP2MI. SIP2MI adalah izin yang diberikan oleh Kepala Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia kepada P3MI yang digunakan untuk menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia.

Tata cara penempatan PMI diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Untuk memperoleh SIP2MI, P3MI harus mengajukan permohonan secara daring kepada Kepala BP2MI dengan mengunggah dokumen:

- a. Perjanjian Kerja Sama Penempatan;
- b. surat permintaan Pekerja Migran Indonesia dari Pemberi Kerja;
- c. rancangan Perjanjian Kerja; dan
- d. rancangan Perjanjian Penempatan.

SIP2MI berlaku secara nasional dan disampaikan kepada P3MI secara daring melalui Sisko P2MI yang terintegrasi dengan Sisnaker. Ketentuan lebih lanjut mengenai SIP2MI diatur dengan Peraturan BP2MI (Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia). BP2MI adalah lembaga pemerintah nonkementerian yang bertugas sebagai pelaksana

kebijakan dalam pelayanan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia secara terpadu.

P3MI wajib memberangkatkan Calon Pekerja Migran Indonesia yang telah memiliki:

- a. Perjanjian Kerja;
- b. paspor; dan
- c. Visa Kerja.

P3MI menginformasikan keberangkatan Pekerja Migran Indonesia kepada Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk di negara tujuan penempatan.

Tahapan selama bekerja dimulai sejak Pekerja Migran Indonesia tiba di negara tujuan penempatan. Pekerja Migran Indonesia wajib melaporkan kedatangan kepada Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk di negara tujuan penempatan melalui Mitra Usaha P3MI. Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk di negara tujuan penempatan melakukan pendataan kedatangan dan keberadaan Pekerja Migran Indonesia selama berada di negara tujuan penempatan. Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk di negara tujuan penempatan melakukan pembinaan kepada Pekerja Migran Indonesia saat tiba di negara tujuan penempatan.

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib melaporkan data kepulangan dan/atau data perpanjangan Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia kepada Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk di negara tujuan penempatan. Atase

Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk wajib melakukan verifikasi atas laporan tersebut.

Pelaksana penempatan PMI swasta dilarang menempatkan PMI yang tidak sesuai dengan pekerjaan sebagaimana dimaksud dalam ketentuan perjanjian kerja yang disepakati dan ditandatangani PMI yang bersangkutan.

Pelayanan penempatan dan perlindungan PMI diselenggarakan secara terpadu melalui sistem on-line dan dapat diakses oleh publik. Penyelenggaraan layanan data dan informasi PMI dilakukan melalui layanan informasi terpadu Sistem Komputerisasi Tenaga Kerja Luar Negeri oleh BNP2TKI yang terintegrasi dengan Kementerian Ketenagakerjaan dan kementerian/lembaga terkait lainnya.

Layanan data dan informasi PMI sekurang-kurangnya memuat:

- a. identitas PMI meliputi nama, tempat dan tanggal lahir, alamat dan pas photo;
- b. nomor paspor;
- c. nama dan alamat PPTKIS yang menempatkan TKI;
- d. nama dan alamat mitra usaha dan/atau pengguna;
- e. nomor perjanjian penempatan;
- f. nomor perjanjian kerja;
- g. tanggal keberangkatan; dan
- h. kepersertaan asuransi PMI.

PPTKIS wajib memantau keberadaan dan kondisi PMI selama masa penempatan. Pemantauan meliputi:

- a. nama dan alamat pengguna;
- b. kesesuaian jabatan dan tempat kerja;

- c. pemenuhan hak-hak TKI; dan
- d. kondisi dan permasalahan yang dihadapi PMI.

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

A. Penempatan Pekerja Migran Indonesia untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri

Penempatan Pekerja Migran Indonesia untuk kepentingan perusahaan sendiri hanya dapat dilakukan oleh:

- a. Badan Usaha Milik Negara;
- b. Badan Usaha Milik Daerah; atau
- c. perusahaan swasta bukan P3MI.

Penempatan Pekerja Migran Indonesia dilakukan dalam hal perusahaan:

- a. memiliki hubungan kepemilikan dengan perusahaan di luar negeri;
- b. memperoleh kontrak pekerjaan pada bidang usahanya;
- c. memperluas usaha di negara tujuan penempatan; atau
- d. meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

Perusahaan harus mendapatkan izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Untuk mendapatkan izin sebagaimana dimaksud, perusahaan harus mengajukan permohonan secara tertulis dengan melampirkan:

- a. bukti hubungan kepemilikan atau perjanjian pekerjaan yang diketahui oleh Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk di negara tujuan penempatan;
- b. bukti berbadan hukum berdasarkan hukum Indonesia;
- c. Perjanjian Kerja antara Pekerja Migran Indonesia dengan perusahaan bersangkutan;
- d. surat tugas penempatan di luar negeri berisi tunjangan Pekerja Migran Indonesia selama bekerja di luar negeri; dan
- e. bukti kepesertaan Pekerja Migran Indonesia dalam program Jaminan Sosial ketenagakerjaan.

Penempatan pekerja migran Indonesia untuk kepentingan perusahaan sendiri dalam hal persyaratan dinyatakan lengkap, Menteri atau pejabat yang ditunjuk menerbitkan izin dalam waktu paling lama 2 (dua) hari kerja. Sebelum Calon Pekerja Migran Indonesia diberangkatkan, perusahaan harus melakukan pendataan melalui sistem daring yang terintegrasi di Sisnaker.

Pekerja Migran Indonesia dan/atau perusahaan yang bersangkutan harus melaporkan kedatangan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan secara daring kepada Atase Ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk oleh Kepala Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.

B. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan

Pekerja Migran Indonesia Perseorangan yang akan bekerja di negara tujuan penempatan wajib memenuhi persyaratan:

- a. telah diterima bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum;
- b. bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum; dan

- c. tidak dipekerjakan pada jabatan yang terendah pada setiap sektor.

Pekerja Migran Indonesia Perseorangan dilarang bekerja pada Pemberi Kerja perseorangan atau sektor domestik.

Pekerja Migran Indonesia Perseorangan harus melakukan pendaftaran pada LTSA Pekerja Migran Indonesia. Dalam hal LTSA Pekerja Migran Indonesia belum terbentuk, pendaftaran dilakukan pada Dinas Kabupaten/Kota. Pendaftaran tersebut dilengkapi dengan dokumen penempatan Pekerja Migran Indonesia Perseorangan yang meliputi:

- a. fotokopi surat panggilan kerja dari Pemberi Kerja berbadan hukum;
- b. **profil Pemberi Kerja berbadan hukum;**
- c. fotokopi Perjanjian Kerja;
- d. fotokopi bukti kepesertaan Jaminan Sosial ketenagakerjaan; dan
- e. fotokopi Visa Kerja;
- f. surat pernyataan bertanggung jawab terhadap segala risiko ketenagakerjaan yang dialami.

Layanan pendaftaran dilakukan secara terintegrasi melalui Sisnaker dan tidak dipungut biaya. Pekerja Migran Indonesia Perseorangan melaporkan kedatangan di negara tujuan penempatan secara daring kepada Atase Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk oleh Kepala Perwakilan Republik Indonesia.

Pembinaan terhadap pelaksanaan penempatan Pekerja Migran Indonesia dilaksanakan oleh Menteri, gubernur, dan bupati/walikota. Menteri dalam melakukan pembinaan dapat mengikutsertakan BP2MI. Pembinaan dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

Pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan Pekerja Migran Indonesia dilaksanakan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan. Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia dilaksanakan sesuai dengan lingkup tugas dan kewenangan masing—masing pada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Menteri dapat membentuk tim khusus dalam pengendalian dan peningkatan kualitas pengawasan.

Untuk menjadi PMI perseorangan, berikut ini harus menjadi perhatian utama bagi calon PMI.

- a. Mencari Peluang Pasar Kerja di Luar Negeri Secara Mandiri
Calon PMI Perseorangan diharuskan mencari peluang pasar kerja di luar negeri secara mandiri dan tidak dibenarkan melalui pihak lain, seperti perusahaan outsourcing di dalam dan luar negeri maupun melalui perorangan, sehingga Calon PMI berhubungan langsung dengan pengguna di luar negeri.
- b. Pengguna Berbadan Hukum Menjadi Keharusan
Pengguna di luar negeri haruslah pengguna yang berbadan hukum dan Calon PMI Perseorangan tidak dibenarkan bekerja pada pengguna perseorangan.
- c. Mempelajari dan Memahami Perjanjian Kerja
Sebelum Penandatanganan Perjanjian Kerja, pihak pengguna akan mengirimkan Rancangan Perjanjian Kerja. Perjanjian ini harus dipelajari dan dipahami secara baik sebelum memutuskan untuk menerima pekerjaan yang ditawarkan.

Manfaat Menjadi PMI Perseorangan antara lain:

- a. Calon PMI dapat memilih sendiri jenis pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan ketrampilan (kompetensi) yang dimiliki.
- b. Biaya yang dikeluarkan dapat diminimalisir dan tidak akan ada pemotongan gaji oleh pihak lain.

Prosedur Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Perseorangan

- a. Di Indonesia
 - 1) Calon PMI aktif mencari informasi peluang pasar kerja di luar negeri melalui media informasi (internet) atau media lainnya.
 - 2) Melapor ke Dinas Kabupaten/Kota yang membidangi ketenagakerjaan dan mendaftarkan diri sebagai pencari kerja untuk didata dan mendapatkan kartu kuning (AK 1),
 - 3) Calon PMI perseorangan mengajukan permohonan dengan melampirkan daftar riwayat hidup dan bukti kompetensi kerja kepada pengguna.
 - 4) Setelah melewati proses seleksi dan persetujuan, pengguna akan mengirimkan Rancangan Perjanjian Kerja.
 - 5) Setelah kedua belah pihak bersepakat, pengguna mengirimkan Rancangan Perjanjian Kerja dan Visa Kerja kepada Calon PMI.
 - 6) Calon PMI mendatangi Perwakilan negara tujuan penempatan untuk mendapatkan informasi mengenai keberadaan dan legalitas pengguna dan Visa Kerja. Selanjutnya dimintakan pengesahan.
 - 7) Calon PMI memasukkan biodata melalui aplikasi KTKLN. Cara mengoperasikan aplikasi KTKLN ditunjukkan di dan dijabarkan berikut ini.

- a) Komputer harus sudah terhubung ke Internet
 - b) Mengakses alamat web, <http://ktkln.bnp2tki.go.id>
 - c) Maka akan tampil halaman Sistem Aplikasi Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri.
 - d) Pilih Pendaftaran PMI Profesional Untuk KTKLN.
 - e) CPMI melakukan Pengisian biodata lengkap, selanjutnya klik kirim
 - f) Berikutnya akan muncul kalimat: “Terima kasih Anda sudah terdaftar dan ID PMI. Silahkan catat ID PMI Anda dan menghubungi kantor BP3TKI terdekat di kota Anda dengan menunjukkan dokumen per-syaratan untuk memperoleh KTKLN”.
- 8) Selanjutnya CPMI mengajukan Surat Permohonan Penerbitan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) yang ditujukan kepada Kepala Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) setempat dengan melampirkan:
- a) Paspor yang dibubuhi visa kerja
 - b) Perjanjian Kerja yang telah ditandatangani oleh pengguna dan PMI.
 - c) Bukti Pembayaran Asuransi TKI/ Kartu Peserta Asuransi.
- 9) Saat pengurusan dokumen penempatan, petugas pelayanan di BP3TKI akan memberikan pembekalan secara parsial berupa pengarahan terkait penempatan PMI di luar negeri dan keharusan melapor ke Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.

b. Di Negara Tujuan Penempatan

Setibanya di Negara tujuan penempatan, PMI harus melapor ke Perwakilan RI. Laporan ini dimaksudkan agar para PMI diketahui keberadaannya di luar negeri, sehingga berhak mendapatkan perlindungan yang akan dilakukan oleh Perwakilan RI sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

C. Program Pemagangan IM Jepang

a. Tentang IM Jepang

"IM Japan" adalah singkatan dari International Manpower Development Organization, Japan.

b. Tujuan Program

Tujuan program adalah pembinaan sumber daya manusia, serta pertukaran tenaga teknik, terampil dalam menghadapi internasionalisasi perusahaan kecil dan menengah dengan tujuan mengembangkan perusahaan kecil dan menengah Jepang serta ikut berperan dalam masyarakat internasional.

c. Panduan Program

- 1) Program penerimaan trainee Indonesia untuk pelatihan dan keterampilan.
- 2) Berdasarkan "Sistem Keterampilan" yang dibentuk pemerintah Jepang, telah diterima sejumlah besar trainee

yang dikirim oleh pemerintah Indonesia untuk pelatihan dan keterampilan.

- 3) Program Dukungan Ekspansi ke Luar Negeri bagi Perusahaan Kecil dan Menengah. Dalam kaitan mendukung secara aktif internasionalisasi serta ekspansi perusahaan kecil dan menengah ke luar negeri, diselenggarakan dukungan lowongan kerja bagi trainee yang kembali ke tanah air, pengiriman rombongan peninjau, mengadakan berbagai jenis seminar dan lain sebagainya.

c. Prosedur seleksi

- 1) Pemeriksaan administrasi awal
Pemeriksaan administrasi awal oleh panitia daerah
 - Kelengkapan dokumen, dan
 - Keaslian dokumen
- 2) Tes matematika dasar
Oleh Tim Pusat (Kemnaker dan IM Japan)
 - Matematika dasar 20 soal dalam 15 menit
 - Minimal betul 14
- 3) Kesamaptaan tubuh (cek fisik)
Oleh Tim (Pusat dibantu daerah)
 - Tinggi badan minimal 160 cm
 - Berat badan minimal 50 kg
 - Cacat tubuh, termasuk proporsi bentuk tubuh
 - Patah tulang/bekas patah tulang
 - Penyakit kulit (panu, kadas, kurap, dll)
 - Gigi
 - Disfungsi organ tubuh
 - Estetika

4) Tes ketahanan fisik

Oleh Tim (Pusat dibantu daerah)

- Lari : 3 km dalam 15 menit
- Push up : 35 kali
- Sit up : 25 kali

5) Wawancara

Oleh Tim Pusat (Kemnaker & IM Japan)

- Performance
- Wawasan
- Pengetahuan Umum
- Kemampuan Verbal
- Pengertian Program ; lama program, uang saku, asuransi, jenis kejuruan, rencana pasca magang, hak dan kewajiban peserta.
- Peserta diwajibkan membawa dokumen persyaratan asli.

6) Tes kesehatan (*medical check up*)

Oleh rumah sakit/laboratorium klinik yang telah diakui Kemnakertrans R.I. dan IM Japan, terdiri dari :

Pemeriksaan Darah, Urine, Mata, Faeses, Paru-paru, Narkoba, Asam Urat, Ginjal, HIV / AIDS, dll

Seluruh tahapan diatas berlaku sistim gugur.

7) Tes bahasa Jepang

Sebelum dilaksanakan tes Bahasa Jepang, peserta yang telah lulus medical check up, diberikan kesempatan untuk belajar bahasa Jepang secara mandiri selama \pm 2 bulan. Materi Tes Bahasa Jepang adalah hiragana, katakana, kata benda, kata

kerja, kata sifat, kosa kata, dan tata bahasa bab 1 s/d bab 12 Buku Pelajaran IM Japan. Peserta yang lulus Tes Bahasa Jepang akan dipanggil pelatihan pra pemberangkatan, sedangkan yang belum lulus diberikan kesempatan mengulang sebanyak 3 kali.

8) Pembuatan pasport

Dilaksanakan setelah peserta lulus tes bahasa Jepang, dan sebelum memasuki pelatihan pra pemberangkatan.

d. Persyaratan Khusus

- Pria
- Usia minimal 19 tahun 6 bulan, dan maksimal 26 tahun saat tes seleksi
- Untuk lulusan SMK minimal 18 tahun dan maksimal 26 tahun.
- Tidak buta warna (total/parsial), dan berkaca mata/kontak lens
- Tidak bertato atau bekas tato
- Tidak bertindik atau bekas tindik

e. Persyaratan administrasi

- KTP masa berlaku minimal 2 tahun di tempat seleksi diadakan, jika penduduk pendatang
- Kartu Keluarga
- Kartu Kuning (AK1)
- Akte Kelahiran
- Sertifikat latihan kerja minimal 160 jam pelajaran atau pengalaman kerja di bidang teknik minimal 6 bulan bagi lulusan non teknik bagi lulusan SMK/STM (mesin, otomotif,

listrik, elektronika, las, teknik industri, bangunan, juru gambar, kimia, teknik jaringan komputer, mekanisasi pertanian, dan perkapalan) sertifikat latihan kerja tidak dipersyaratkan

- Ijazah SD, SLTP, SLTA / SMK dan D3/S1 (ASLI)
- Raport SLTA / SMK
- Surat keterangan sehat dari Dokter
- Surat ijin orang tua/wali/istri
- Surat pernyataan belum pernah ikut magang di Jepang bermaterai
- Surat Lamaran mengikuti program
- Pas foto 4x6 dan 3x4 @ 5 lembar
- Surat Rekomendasi RT, RW, dan Kelurahan
- Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK) untuk keterangan melamar pekerjaan / mengikuti pelatihan (bukan magang ke Jepang) dari Polres setempat
- Photo keluarga berlatar belakang rumah ukuran 5 R 3 lembar

f. Persyaratan teknis

- Minimal lulusan SLTA atau sederajat
- Lulus tes matematika
- Lulus kesemaptaan tubuh
- Lulus tes ketahanan fisik
- Lulus wawancara
- Lulus medical check up

g. Biaya-biaya yang harus disiapkan calon peserta

- Biaya hidup selama mengikuti seleksi
- Biaya hidup selama mengikuti pelatihan daerah

- Biaya pembuatan pasport dan visa
- Biaya cek kesehatan (MCU)
- Bekal awal ke Jepang sekurang-kurangnya 10.000 yen
- Transport dari daerah ke pusat
- Biaya-biaya lain untuk keperluan peserta sendiri

h. Jenis kerja pemagangan

1) Pembuatan Box Untuk Kemasan

Pembuatan Box Untuk Kemasan adalah jenis kerja membuat kemasan kotak kardus untuk segala jenis barang terutama barang elektronika

2) Pengerjaan Batu.

Pengerjaan Batu adalah pekerjaan membuat produk batu seperti monumen batu, batu nisan, lentera batu, patung batu, dan sebagainya.

3) Pencetakan Offset.

Pencetakan Ofset adalah pekerjaan mencetak yang meliputi penempatan pelat cetak, penyetelan tabung tekan, pengaturan larutan pelembab, pengaturan pengeluaran tinta, dan sebagainya.

4) Penjilidan Untuk Keperluan Kantor.

Penjilidan Untuk Keperluan Kantor adalah pekerjaan menjilid buku tulis, buku agenda, bon, buku kas.

5) Penjilidan Majalah.

Penjilidan Majalah adalah pekerjaan menjilid terbitan sederhana yang diterbitkan secara rutin, seperti majalah mingguan, sepuluh-harian, atau bulanan.

6) Penjilidan Buku.

Penjilidan Buku adalah pekerjaan menjilid buku.

7) Pembuatan Panel Pintu.

Pembuatan Panel Pintu/Jendela Kayu dengan Tangan adalah pekerjaan membuat pintu, pintu kaca, pintu geser berkerangka kayu shoji/fusuma, dan sebagainya.

8) Pengemasan Bidang Industri.

Pengemasan Bidang Industri adalah pekerjaan meliputi pengerjaan pendahuluan sebelum mengemas barang, pengemasan tiap barang, pengemasan dalam, pengemasan luar, pembuatan wadah, dan sebagainya.

Pengemasan bidang perdagangan yang bertujuan untuk penjualan tidak termasuk dalam jenis pekerjaan ini.

9) Pencetakan Laminasi.

Pencetakan Laminasi Tumpuk Tangan adalah pekerjaan membuat produk cetak laminasi FRP dalam suhu dan tekanan normal, dengan cara menumpuk bantalan serat kaca (bahan penguat untuk pola dasar produk) melalui pengerjaan tangan, dan mencetaknya setelah meresapkan poliester tak jenuh (bahan perekat).

Produk utamanya adalah bak mandi, bak air, serta komponen kapal/perahu, pesawat terbang, dan mobil.

10) Pembuatan Mebel dengan Tangan.

Pembuatan Mebel dengan Tangan adalah pekerjaan membuat berbagai jenis mebel melalui pengerjaan tangan dengan menggunakan perkakas tangan.

11) Pengelasan.

Berdasarkan jenis mesin yang digunakan, pengelasan dapat dibagi dua seperti berikut:

a) Pengelasan Manual

Pengelasan Manual adalah pekerjaan membuat suatu struktur barang dengan cara memotong dan mengikir bahan baja, merakit komponen-komponen hasil pengerjaan tersebut, lalu melakukan pengelasan akhir dengan menggunakan mesin las busur listrik manual.

b) Pengelasan Semiotomatis

Pengelasan semiotomatis adalah pekerjaan membuat suatu struktur barang dengan cara memotong dan mengikir bahan baja, merakit komponen-komponen hasil pengerjaan tersebut, lalu melakukan pengelasan akhir dengan menggunakan mesin las busur listrik semiotomatis.

12) Pencetakan Inflasi

Pencetakan Inflasi adalah pekerjaan membuat film tipis secara berkesinambungan dari bahan seperti polietilena, dengan menggunakan mesin pencetak inflasi. Produk utamanya adalah kantong plastik dan sebagainya.

13) Pencetakan Injeksi.

Pencetakan Injeksi adalah pekerjaan membuat produk dengan cara melebur resin termoplastik (polistirena, polipropilena, polikarbonat, poliamida, dsb.) dan menginjeksikannya ke dalam cetakan logam, lalu membekukannya.

14) Pencetakan Bentuk Plastik.

Pencetakan Tekan adalah pekerjaan membuat produk tahan panas dengan cara mengisikan serbuk resin termoset (fenol, urea, resin melamin, dsb.) ke dalam cetakan logam, lalu memanaskan sekaligus menekannya. Produk utamanya adalah gelas, mangkok, piring makan, dan sebagainya.

15) Operator Pemintalan

Penenunan adalah pekerjaan membuat tenunan yang sesuai standar, dari jenis bahan pintalan dan filamen dengan cara menggunakan benang lungsin serta benang pakan yang telah disediakan dalam tahap persiapan, memisahkan benang lungsin dengan pemisah lungsin supaya dapat menghasilkan struktur yang telah ditentukan, kemudian menyisipkan pakan dan merapatkannya dengan pengayun supaya kerapatan pakannya menjadi seperti yang telah ditetapkan.

16) Pencelupan Benang

Pencelupan Benang adalah pekerjaan mewarnai benang melalui proses pencocokan warna, penentuan kadar air celup dan pasta pewarna, dan pencelupan benang di bak pencelup dalam bentuk gulungan.

17) Operator Penggulungan Benang.

Penggulungan Benang adalah pekerjaan menggulung benang dari bahan serat alami/buatan supaya menjadi kemasan(chesee/cone) dengan cara menyambung beberapa gelendong benang pital hingga menjadi seutas benang yang panjang.

18) Operator Mesin Tekstil.

Pemintalan Halus adalah pekerjaan memintal benang tunggal dari bahan serat alami/buatan dengan cara meregang benang kasar(jalinan serat) hasil proses pendahuluan pemintalan(tahap persiapan dalam pemintalan benang halus) sampai tebalnya mencapai ketebalan seperti yang ditentukan, kemudian memilinya, lalu menggelendongnya.

19) Pembuatan Produk Kain Terpal.

Pembuatan Produk Kain Terpal adalah pekerjaan menjahit layar kapal atau produk samping dari kain terpal seperti tenda dekorasi(untuk toko/hotel), tenda pertemuan/kontruksi, kain lembaran terpal(untuk kontroksi/truk/bencana alam) dan tenda untuk gudang.

20) Pemeliharaan Mesin

Pemeliharaan Mesin adalah pekerjaan mencegah kerusakan atau degradasi pada berbagai jenis mesin yang dipasang di lini produksi, serta menjaga supaya pengoperasian mesin tetap normal, dengan memperhatikan rencana pemeliharaan secara keseluruhan.

Pekerjaan ini dilakukan oleh perusahaan –perusahaan bidang manufakturing berbagai mesin dan perusahaan terkait. Pekerjaan utamanya adalah upaya-upaya pemeliharaan mesin bagi pihak pemakai seperti, pembongkaran, perbaikan, penyetelan, perakitan dan penyelidikan berikut pemecahan masalah.

Sebagai contoh jenis kerja yang utama adalah pemeliharaan serta pengontrolan lini produksi pabrik besi, eskalator/lift (termasuk pemeriksaan berkala) dan mesin fotokopi (termasuk pemeriksaan berkala). Selain itu, ada pula perusahaan yang bergerak di bidang lain, yang bukan manufakturing mesin, memiliki sendiri bagian pemeliharaan dan pengontrolan dengan jumlah staf yang tetap.

21) Proses Pengerasan Alumunium.

Pelaksanaan Anodisasi adalah perlakuan terhadap permukaan alumunium dengan cara membuat lapisan oksida, supaya ketahanan-korosinya meningkat. Metode perlakuan ini diterapkan terutama pada permukaan ceret, wadah bekal makanan, dan bahan bangunan. Akhir-akhir ini, mulai digunakan juga untuk tembok samping gedung

bertingkat, kusen, dan sebagainya, dan variasi warnanya pun telah bertambah.

22) Perakitan Pengontrol Sakelar.

Perakitan Pengontrol Sakelar adalah pekerjaan merakit penyala rangkaian, kontak, mekanisme penyambungan dengan hubungan, peredam kejutan, dan sebagainya yang umum untuk perangkat-perangkat seperti pemutus rangkaian, sakelar lepas-hubungan, dan perangkat pengontrol yang merupakan komponen pengontrol sakelar. Produk utamanya berupa berbagai jenis pengontrol sakelar, mulai dari yang besar sampai yang kecil.

23) Perakitan Panel Distribusi dan Kontrol.

Perakitan Panel Distribusi dan Kontrol adalah pekerjaan merakit panel distribusi dan panel kontrol. Ruang lingkup pekerjaan ini cukup luas, dari yang sederhana untuk rumah tangga sampai yang besar dan lagi rumit untuk pabrik.

24) Perakitan Mesin Listrik Putar.

Perakitan Mesin Listrik Putar adalah pekerjaan merakit motor di perusahaan pembuat alat listrik berat, terutama produk atas pesanan khusus atau produk tunggal.

25) Penempaan Besi.

Berdasarkan cara menempanya, penempaan logam dapat dibagi dua seperti di bawah ini. Hasil tempaan terutama digunakan sebagai komponen dasar dalam segala bidang industri, seperti kapal, gerbong kereta, pesawat terbang, dan lain sebagainya.

a) Penempaan dengan Palu

Penempaan dengan palu adalah pekerjaan membuat komponen dasar suatu produk dengan cara memanaskan batangan/ingot baja di tanur gas atau tanur frekuensi tinggi dan menempanya dengan palu.

b) Penempaan dengan Mesin Pres

Penempaan dengan Mesin adalah pekerjaan membuat komponen dasar suatu produk dengan cara memanaskan bahan baja di tanur gas atau tanur frekuensi tinggi, menaruhnya hingga memenuhi rongga cetakan logam, dan menekannya dengan mesin pres.

26) Pengerjaan Akhir Perakitan Mesin

Pengerjaan Akhir Perakitan Mesin adalah pekerjaan membuat komponen untuk perakitan yang sangat akurat(komponen hasil pengerjaan mesin), menggunakan kikir, pengikis dan mesin bor.

27) Pengerjaan Akhir Cetakan Logam

Pengerjaan Akhir Cetakan Logam adalah pekerjaan membuat cetakan logam yang memiliki keakuratan tinggi, melalui penyelesaian tangan dengan menggunakan pahat baja, kikir, pengikis, dan sebagainya. Karena tingkat keakuratannya terbatas jika dikerjakan hanya dengan mesin, maka diadakan penyelesaian yang akurat oleh tangan manusia.

28) Pengerjaan Akhir Perkakas

Pengerjaan Akhir Perkakas adalah pekerjaan membuat perkakas yang memiliki keakuratan tinggi dengan menggunakan kikir, mesin bor, mikrometer, dan sebagainya. Produk utamanya adalah berbagai jenis alat, pisau/pemotong dan sebagainya yang digunakan dalam pengerjaan produk.

29) Pengecoran Metode Ruang Dingin

Pengecoran Tekan Metode Ruang Dingin pekerjaan membuat membuat produk dalam jumlah besar, dengan cara melebur paduan alumunium, menyuntikannya ke dalam cetakan logam yang memiliki keakuratan tinggi, dan memberi tekanan pada logam cair tersebut dengan mesin cor tekan. Produksi utamanya adalah kamera, barang elektrik untuk keperluan rumah tangga, mesin hitung, alat ukur, suku cadang mobil, dan lain sebagainya.

30) Pengecoran Metode Ruang Panas

Pengecoran Tekan Metode Ruang Panas adalah pekerjaan membuat membuat produk dalam jumlah besar, dengan cara melebur paduan seng, menyuntikannya ke dalam cetakan logam, dan memberi tekanan dengan mesin cor tekan. Produk utamanya adalah mainan, alat pancing, komponen mesin, dan sebagainya.

31) Perakitan Elektronika

Perakitan Elektronika adalah pekerjaan merakit komponen elektrolitik untuk mesin dan barang elektronik, tidak terbatas pada yang tertentu saja tetapi segala mesin dan perangkat yang dilengkapi rangkaian elektronik di dalamnya seperti perangkat komunikasi kawat/radio, instrumen pengukur

untuk bidang industri, kalkulator meja, pesawat televisi, dan sebagainya. Produk utamanya mencakup segala mesin dan perangkat yang dilengkapi rangkaian elektronik di dalamnya.

32) Penginspeksian Mesin

Penginspeksian Mesin adalah pekerjaan mengukur/memeriksa keakuratan komponen mesin dan keakuratan beroperasinya suatu mekanisme gerak pada tiap tahapan di lokasi produksi, melakukan pengukuran presisi di ruang termostatik, dan sebagainya. Sebagai contoh adalah pengukuran/ pemeriksaan pada lini produksi roda gigi atau poros, dan pembedahan serta perakitan mesin bubut dan frais.

33) Pengerjaan Pelat dengan Mesin

Pengerjaan Pelat dengan Mesin adalah pekerjaan membuat produk dari lembaran logam melalui proses pembengkokan, penimbunan dengan tumbukan, dan sebagainya dengan menggunakan mesin pengolah pelat seperti mesin rem pres (press brake) atau mesin potong. Produksi utamanya adalah berbagai benda logam seperti meja, lemari, dan saluran untuk sistem pengaturan udara.

34) Pelapisan Timah

Pelapisan Timah adalah pekerjaan melekatkan lapisan timah pada permukaan logam dan sebagainya secara elektrik. Produk utamanya adalah benda yang harus dihindarkan dari korosi seperti tulangan baja pada menara besi, rangka jembatan, komponen yang dipasang di tiang listrik, dan sebagainya.

35) Pelapisan Elektris

Pelapisan elektrik adalah pekerjaan melekatkan lapisan logam pada permukaan logam lain secara elektrik. Sebagai produksi utamanya, selain stik golf besi yang dilapisi kromium/ nikel, ada pula berbagai jenis barang perhiasan yang dilapisi emas/perak.

36) Produksi Pengecoran

Berdasarkan jenis bahan yang dipakai, pengecoran logam dapat dibagi menjadi 3 seperti berikut :

a) Pengecoran besi

Pengecoran besi adalah pekerjaan membuat coran dengan cara melebur besi cor dan menuangkannya kedalam cetakan pasir diantara produk utamanya, yang paling banyak adalah berbagai komponen mesin perkakas, dan selain itu ada juga katup, pipa, roda gigi, dsb.

b) Pengecoran paduan tembaga

Pengecoran pada tembaga adalah pekerjaan membuat coran dengan cara melebur paduan tembaga (perunggu, dsb) dan menuangkannya kedalam cetakan terutama cetakan logam. Produk utamanya berupabenda yang tidak boleh berkarat serta harus tahan terhadap bahan kimia, contohnya kran katup untuk saluran air /fasilitas pencucian.

c) Pengecoran paduan logam ringan

Pengecoran paduan logam ringan adalah pekerjaan membuat corandengan cara melebur paduan logam ringan seperti alminium dan mengisikannya kedalam cetakan logam dengan memberi tekanan. Produk uatamaya banyak yang berbentuk relatif rumit seperti blok mesin mobil.



BAGIAN 3

Pelindungan Pekerja Indonesia di Luar Negeri

BAB 6

PELINDUNGAN PEKERJA BERDASARKAN PERUNDANGAN

Pelindungan Pekerja Migran Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan haknya dalam keseluruhan kegiatan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja dalam aspek hukum, ekonomi, dan sosial. Pelindungan sebelum bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan. Pelindungan Selama Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan selama Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya berada di luar negeri. Pelindungan Setelah Bekerja adalah keseluruhan aktivitas untuk memberikan pelindungan sejak Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya tiba di debarkasi di Indonesia hingga kembali ke daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif.

Pekerja Migran Indonesia memiliki asas:

- a. keterpaduan;
- b. persamaan hak;
- c. pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia;
- d. demokrasi;
- e. keadilan sosial;
- f. kesetaraan dan keadilan gender;
- g. nondiskriminasi;
- h. anti-perdagangan manusia;

- i. transparansi;
- j. akuntabilitas; dan
- k. berkelanjutan.

A. Pelindungan Sebelum Bekerja

Pelindungan Sebelum Bekerja meliputi:

- a. pelindungan administratif:
 - 1) kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan
 - 2) penetapan kondisi dan syarat kerja
- b. pelindungan teknis:
 - 1) pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi;
 - 2) peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
 - 3) Jaminan Sosial;
 - 4) fasilitasi pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia;
 - 5) penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja;
 - 6) pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia; dan
 - 7) pembinaan dan pengawasan.

Informasi sebagaimana dimaksud dan permintaan Pekerja Migran Indonesia berasal dari:

- a. Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan;
- b. Mitra Usaha di negara tujuan penempatan; dan/atau
- c. calon Pemberi Kerja, baik perseorangan maupun badan usaha asing di negara tujuan penempatan.

Informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia yang berasal dari Mitra Usaha dan calon Pemberi Kerja di negara tujuan penempatan sebagaimana dimaksud harus diverifikasi oleh atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk. Atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk di negara tujuan penempatan wajib melakukan verifikasi terhadap:

- a. Mitra Usaha; dan
- b. calon Pemberi Kerja.

Berdasarkan hasil verifikasi terhadap Mitra Usaha dan calon Pemberi Kerja, atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk menetapkan Pemberi Kerja dan Mitra Usaha yang bermasalah dalam daftar Pemberi Kerja dan Mitra Usaha yang bermasalah. Atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk wajib mengumumkan daftar Mitra Usaha dan calon Pemberi Kerja bermasalah secara periodik. Hasil verifikasi terhadap Mitra Usaha dan calon Pemberi Kerja bermasalah menjadi bahan rekomendasi dalam pemberian izin penempatan bagi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang bermitra dengan Mitra Usaha yang bermasalah.

Pemerintah Pusat mendistribusikan informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada Pemerintah Daerah kabupaten/kota melalui Pemerintah Daerah provinsi. Pemerintah Daerah kabupaten/ kota melakukan sosialisasi informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada masyarakat dengan melibatkan aparat Pemerintah Desa.

B. Pelindungan Selama Bekerja

Dalam rangka pemberian perlindungan selama masa penempatan PMI di luar negeri, Perwakilan Republik Indonesia melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap perwakilan pelaksana penempatan PMI swasta dan PMI yang ditempatkan di luar negeri.

Pelindungan Selama Bekerja sebagaimana definisinya, meliputi:

- a. pendataan dan pendaftaran oleh atase ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk;
- b. pemantauan dan evaluasi terhadap Pemberi Kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja;
- b. fasilitasi pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia;
- c. fasilitasi penyelesaian kasus ketenagakerjaan;
- d. pemberian layanan jasa kekonsuleran;
- e. pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum berupa fasilitasi jasa advokat oleh Pemerintah Pusat dan/atau Perwakilan Republik Indonesia serta perwalian sesuai dengan hukum negara setempat;
- f. pembinaan terhadap Pekerja Migran Indonesia; dan
- g. fasilitas repatriasi.

Dengan pertimbangan selama masa penempatan PMI di luar negeri dilaksanakan antara lain:

- a. pemberian bantuan hukum sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan di negara tujuan serta hukum dan kebiasaan internasional;

- b. pembelaan atas pemenuhan hak-hak sesuai dengan perjanjian kerja dan/atau peraturan perundang-undangan di negara PMI ditempatkan.

Dengan pertimbangan untuk melindungi calon TKI/TKI, pemerataan kesempatan kerja dan/atau untuk kepentingan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional, Pemerintah dapat menghentikan dan/atau melarang penempatan PMI di luar negeri untuk negara tertentu atau penempatan PMI pada jabatan - jabatan tertentu di luar negeri. Dalam menghentikan dan/atau melarang penempatan PMI, Pemerintah memperhatikan saran dan pertimbangan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan PMI.

Pelaksana penempatan PMI swasta bertanggungjawab untuk memberikan perlindungan kepada calon TKI/TKI sesuai dengan perjanjian penempatan. Setiap calon TKI/TKI yang bekerja ke luar negeri baik secara perseorangan maupun yang ditempatkan oleh pelaksana penempatan PMI swasta wajib mengikuti program pembinaan dan perlindungan PMI.

Dalam hal terjadi sengketa antara PMI dengan pelaksana penempatan PMI swasta mengenai pelaksanaan perjanjian penempatan, maka kedua belah pihak mengupayakan penyelesaian secara damai dengan cara bermusyawarah. Dalam hal penyelesaian secara musyawarah tidak tercapai, maka salah satu atau kedua belah pihak dapat meminta bantuan instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota, Provinsi atau Pemerintah.

Pelindungan Pekerja Migran Indonesia selama bekerja dilakukan dengan tidak mengambil alih tanggung jawab pidana dan/atau perdata Pekerja Migran Indonesia dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan

peraturan perundang-undangan, hukum negara tujuan penempatan, serta hukum dan kebiasaan internasional.

Dalam rangka peningkatan hubungan bilateral di bidang ketenagakerjaan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri, Pemerintah Pusat menetapkan jabatan atase ketenagakerjaan pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tertentu. Penugasan atase ketenagakerjaan dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pejabat yang ditunjuk sebagai atase ketenagakerjaan memiliki kompetensi ketenagakerjaan dan status diplomatik.

Pemerintah melakukan pembinaan terhadap segala kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan Penempatan dan Perlindungan PMI di luar negeri. Dalam melakukan pembinaan Pemerintah dapat mengikutsertakan pelaksana penempatan PMI swasta, organisasi dan/ atau masyarakat. Pembinaan oleh Pemerintah dilakukan dalam bidang:

- a. informasi;
- b. sumber daya manusia; dan
- c. pelindungan TKI

Pembinaan oleh Pemerintah dalam bidang informasi dilakukan dengan:

- a. membentuk sistem dan jaringan informasi yang terpadu mengenai pasar kerja luar negeri yang dapat diakses secara meluas oleh masyarakat.
- b. memberikan informasi keseluruhan proses dan prosedur mengenai penempatan PMI di luar negeri termasuk resiko bahaya yang mungkin terjadi selama masa penempatan PMI di luar negeri.

Pembinaan oleh Pemerintah dalam bidang sumber daya manusia dilakukan dengan:

- a. meningkatkan kualitas keahlian dan/atau keterampilan kerja calon TKI/TKI yang akan ditempatkan di luar negeri termasuk kualitas kemampuan berkomunikasi dalam bahasa asing;
- b. membentuk dan mengembangkan pelatihan kerja yang sesuai dengan standar dan persyaratan yang ditetapkan.

Pembinaan oleh Pemerintah dalam bidang perlindungan PMI dilakukan dengan:

- a. memberikan bimbingan dan advokasi bagi PMI mulai dari pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan;
- b. memfasilitasi penyelesaian perselisihan atau sengketa calon TKI/TKI dengan Pengguna dan/atau pelaksana penempatan PMI
- c. Menyusun dan mengumumkan daftar Mitra Usaha dan Pengguna bermasalah secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- d. melakukan kerjasama internasional dalam rangka perlindungan PMI sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Pemerintah dapat memberikan penghargaan kepada orang atau lembaga yang telah berjasa dalam pembinaan penempatan dan perlindungan PMI di luar negeri dalam bentuk piagam, uang, dan/atau bentuk lainnya.

Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan PMI di luar negeri dilaksanakan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan

Pemerintah Kabupaten/Kota. Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan PMI di luar negeri dilaksanakan oleh Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Pelaksanaan pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan PMI di luar negeri diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah. Instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota wajib melaporkan hasil pelaksanaan pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan PMI di luar negeri yang ada di daerahnya sesuai dengan tugas, fungsi dan wewenangnya kepada Menteri.

PPTKIS wajib memantau keberadaan dan kondisi PMI selama masa penempatan meliputi:

- a. nama dan alamat pengguna;
- b. kesesuaian jabatan dan tempat kerja;
- c. pemenuhan hak-hak TKI; dan
- d. kondisi dan permasalahan yang dihadapi PMI.

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

C. Pelindungan Setelah Bekerja

Pelindungan Setelah Bekerja meliputi:

- a. fasilitasi kepulangan sampai daerah asal;

- b. penyelesaian hak Pekerja Migran Indonesia yang belum terpenuhi;
- c. fasilitasi pengurusan Pekerja Migran Indonesia yang sakit dan meninggal dunia;
- d. rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial; dan
- e. pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya.

Pelindungan Setelah Bekerja dilakukan oleh Pemerintah Pusat bersama-sama dengan Pemerintah Daerah.

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib melaporkan data keputungan dan/atau data perpanjangan Perjanjian Kerja Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan. Perwakilan Republik Indonesia wajib melakukan verifikasi atas laporan sebagaimana dimaksud. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak melaporkan data keputungan dan/atau data perpanjangan Perjanjian Kerja pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan dikenai sanksi administratif.

Berdasarkan hasil verifikasi, Pekerja Migran Indonesia yang tidak memiliki permasalahan dapat:

- a. menjalani proses keputungan; atau
- b. melakukan perpanjangan Perjanjian Kerja.

Keputungan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud, dapat terjadi karena:

- a. berakhirnya Perjanjian Kerja;
- b. cuti;

- c. pemutusan hubungan kerja sebelum masa Perjanjian Kerja berakhir;
- d. mengalami kecelakaan kerja dan/atau sakit yang mengakibatkan tidak dapat menjalankan pekerjaannya lagi;
- e. mengalami penganiayaan atau tindak kekerasan lainnya;
- f. terjadi perang, bencana alam, atau wabah penyakit di negara tujuan penempatan;
- b. dideportasi oleh pemerintah negara tujuan penempatan;
- c. meninggal dunia di negara tujuan penempatan; dan/atau
- d. sebab lain yang menimbulkan kerugian pekerja Migran Indonesia.

Dalam hal Pekerja Migran Indonesia meninggal dunia di negara tujuan penempatan, perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia berkewajiban:

- a. memberitahukan tentang kematian Pekerja Migran Indonesia kepada keluarganya paling lambat 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut;
- b. mencari informasi tentang sebab kematian dan memberitahukannya kepada pejabat Perwakilan Republik Indonesia dan anggota Keluarga Pekerja Migran Indonesia yang bersangkutan;
- c. memulangkan jenazah Pekerja Migran Indonesia ke tempat asal dengan cara yang layak serta menanggung semua biaya yang diperlukan, termasuk biaya penguburan sesuai dengan tata cara agama Pekerja Migran Indonesia yang bersangkutan;
- b. mengurus pemakaman di negara tujuan penempatan Pekerja Migran Indonesia atas persetujuan pihak Keluarga Pekerja

Migran Indonesia atau sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara yang bersangkutan;

- c. memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik Pekerja Migran Indonesia untuk kepentingan keluarganya; dan
- d. mengurus pemenuhan semua hak Pekerja Migran Indonesia yang seharusnya diterima.

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak melaksanakan kewajiban tersebut, dikenai sanksi administratif.

Kepulangan PMI dari negara penempatan sampai tiba di daerah asal menjadi tanggung jawab PPTKIS. PPTKIS harus menghubungi PMI dan/atau mitra usaha atau pengguna selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan sebelum berakhirnya Perjanjian Kerja untuk memastikan kepulangan PMI. PPTKIS wajib melaporkan jadwal kepulangan PMI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara penempatan atau KDEI secara tertulis melalui mitra usahanya dan/atau perwakilan PPTKIS dengan tembusan kepada Menteri dan Kepala BNP2TKI.

Pelayanan kepulangan PMI dilakukan melalui Pos Pelayanan PMI di pelabuhan debarkasi. Pelayanan kepulangan PMI dapat mengikutsertakan instansi/lembaga terkait. Pos Pelayanan PMI mempunyai tugas:

- a. memantau kedatangan PMI sesuai jadwal kepulangan berkoordinasi dengan instansi terkait;
- b. memandu PMI dengan cara memberikan arahan yang berkaitan dengan perlindungan;
- c. melakukan pendataan yang meliputi negara asal penempatan PMI, nama dan alamat pengguna, PPTKIS pengirim, nomor dan

- tanggal paspor, tanggal keberangkatan dan kepulangan, daerah asal PMI dan sebab-sebab kepulangan;
- b. menangani PMI bermasalah berupa fasilitasi pemenuhan hak-hak TKI;
 - c. menangani PMI sakit berupa fasilitasi perawatan kesehatan dan rehabilitasi fisik dan mental;
 - d. mendata dan memfasilitasi PMI cuti;
 - e. mendata dan memfasilitasi PMI yang memperpanjang masa perjanjian kerja;
 - f. memfasilitasi kepulangan PMI berupa layanan transportasi, jasa keuangan dan jasa pengiriman barang;
 - g. melakukan pengamanan pemulangan PMI di debarkasi; dan
 - h. melakukan monitoring kepulangan PMI sampai ke daerah asal.

BAB 7

JAMINAN SOSIAL

Calon TKI/TKI yang akan berangkat bekerja ke luar negeri wajib terdaftar sebagai Peserta program jaminan sosial. Program jaminan sosial bagi pekerja migran Indonesia diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia. Jenis program jaminan sosial Pekerja Migran Indonesia meliputi:

- a. JKK adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit yang disebabkan lingkungan kerja;
- b. JKM adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dimia bukan akibat Kecelakaan Kerja; dan
- c. JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta selesai perjanjian kerja dan kembali ke Indonesia, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.

Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia yang bekerja ke luar negeri wajib terdaftar dalam kepesertaan program JKK dan JKM. Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia dapat mengikuti program JHT. Program JKK, JKM, dan JHT diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

A. Tata Cara Pendaftaran dan Kepesertaan

Peserta program jaminan sosial terdiri atas:

- a. Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan oleh Pelaksana Penempatan; dan
- b. Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia perseorangan.

Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia wajib terdaftar dalam program JKK dan JKM pada BPJS Ketenagakerjaan. Dalam hal Calon Pekerja Migran Indonesia belum terdaftar dalam program JKK dan JKM, Pelaksana Penempatan memfasilitasi pendaftaran program JKK dan JKM pada BPJS Ketenagakerjaan. Dalam hal pendaftaran dilakukan oleh Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan, BPJS Ketenagakerjaan bekerjasama dengan Atase Ketenagakerjaan atau Staf Teknis Ketenagakerjaan untuk memfasilitasi proses pendaftaran kepesertaan.

Pendaftaran program JKK, JKM, dan JHT dilakukan dengan menggunakan formulir pendaftaran melalui kanal BPJS Ketenagakerjaan. Formulir pendaftaran tersebut meliputi data diri dan anggota keluarga yang harus diisi secara lengkap. Pendaftaran program JKK, JKM, dan JHT sebelum bekerja dengan melampirkan persyaratan:

- a. fotokopi kartu tanda penduduk; dan
- b. fotokopi kartu keluarga.

Pendaftaran program JKK, JKM, dan JHT selama bekerja dan setelah bekerja sebagaimana melampirkan persyaratan:

- a. fotokopi paspor; dan

b. perjanjian kerja.

Pendaftaran perlindungan selama bekerja dan setelah bekerja bagi Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia perseorangan dilakukan paling cepat 1 (satu) bulan sebelum keberangkatan bekerja ke negara tujuan penempatan. BPJS Ketenagakerjaan wajib menerbitkan nomor kepesertaan paling lambat 1 (satu) hari kerja sejak formulir pendaftaran diterima secara lengkap dan benar serta iuran dibayar lunas secara nontunai kepada BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan mendistribusikan kartu kepesertaan bagi Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia paling lambat 2 (dua) hari kerja sejak formulir pendaftaran diterima kepada Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia atau Pelaksana Penempatan. Kartu kepesertaan dapat berupa fisik atau elektronik/digital.

Dalam hal kartu kepesertaan berupa kartu kepesertaan fisik, Pelaksana Penempatan wajib menyampaikan langsung kartu kepesertaan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia yang telah didaftarkan. Sedangkan dalam hal kartu kepesertaan berupa kartu kepesertaan elektronik atau digital, kartu tersebut disampaikan secara langsung kepada Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia atau dapat melalui Pelaksana Penempatan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia melalui media elektronik.

Kepesertaan Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia pada BPJS Ketenagakerjaan mulai berlaku sejak nomor kepesertaan diterbitkan.

Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia wajib menyampaikan perubahan data secara lengkap dan benar kepada BPJS

Ketenagakerjaan dalam hal terjadi perubahan data diri dan keluarganya melalui kanal pelayanan BPJS Ketenagakerjaan.

B. Jangka Waktu Pelindungan

Jangka waktu pelindungan sebelum bekerja paling lama 5 (lima) bulan. Dalam hal Calon Pekerja Migran Indonesia belum berangkat ke negara tujuan penempatan melebihi jangka waktu 5 (lima) bulan, Calon Pekerja Migran Indonesia melakukan pendaftaran pelindungan sebelum bekerja dengan membayar kembali iuran.

Jangka waktu pelindungan selama bekerja paling lama 25 (dua puluh lima) bulan dengan rincian sebagai berikut:

- a. paling lama 24 (dua puluh empat) bulan di negara tujuan penempatan; dan
- b. paling lama 1 (satu) bulan pada saat persiapan kepulangan di negara tujuan penempatan.

Pekerja Migran Indonesia perseorangan mendapatkin tambahan pelindungan selama bekerja paling lama 1 (satu) bulan setelah pendaftaran dan pembayaran iuran sampai dengan Pekerja Migran Indonesia berangkat ke negara tujuan penempatan, dalam bentuk manfaat program JKM. Dalam hal Pekerja Migran Indonesia perseorangan belum berangkat ke negara tujuan penempatan setelah melewati 1 (satu) bulan, segala risiko menjadi tanggung jawab Pekerja Migran Indonesia yang bersangkutan. Jangka waktu pelindungan setelah bekerja paling lama 1 (satu) bulan.

C. Iuran dan Tata Cara Pembayaran

Pembayaran iuran program JKK dan JKM bagi Calon Pekerja Migran Indonesia melalui Pelaksana Penempatan dilakukan secara bertahap, sebesar Rp370.000,00 (tiga ratus tujuh puluh ribu rupiah) dengan rincian:

- a. iuran perlindungan sebelum bekerja dibayarkan sebesar Rp37.500,00 (tiga puluh tujuh ribu lima ratus rupiah); dan
- b. iuran perlindungan selama bekerja dan setelah bekerja, dibayarkan paling cepat 1 (satu) bulan sebelum keberangkatan Calon Pekerja Migran Indonesia ke negara tujuan penempatan sebesar Rp332.500,00 (tiga ratus tiga puluh dua ribu lima ratus rupiah).

Pembayaran iuran program JKK dan JKM bagi Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia perseorangan dilakukan secara sekaligus sebesar Rp332.500,00 (tiga ratus tiga puluh dua ribu lima ratus rupiah). Pembayaran iuran program JHT dilakukan pada saat Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia mengikuti program JHT. Dalam hal iuran program JHT dibayarkan dengan mata uang asing, besaran iuran ekuivalen dengan nilai rupiah dengan kurs yang berlaku pada saat pembayaran. Dalam hal iuran program JKK, JKM, dan JHT telah dibayar, BPJS Ketenagakerjaan wajib menerbitkan bukti pembayaran iuran. Bukti pembayaran iuran diberikan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia.

Rincian besarnya iuran program JKK, JKM, dan JHT ditunjukkan di Tabel 24 - Tabel 26.

Tabel 24. Besaran iuran bagi CPMI/PMI yang ditempatkan oleh Pelaksana Penempatan

No	Masa Pelindungan	Jumlah Iuran	Rincian
1.	Sebelum bekerja: Paling lama 5 (lima) bulan dan dapat diperpanjang kembali untuk 5 (lima) bulan berikutnya apabila belum diberangkatkan	Rp. 37.500,00	a. JKK sebesar Rp. 25.500,00 b. JKM sebesar Rp. 12.000,00
2.	Selama bekerja: 24 bulan selama di Negara tujuan penempatan ditambah 1 bulan pengurusan kepulangan ke Indonesia	Rp. 332.500,00	a. JKK sebesar Rp. 202.000,00 b. JKM sebesar Rp. 130.500,00
3.	Setelah bekerja: Paling lama 1 bulan di Indonesia		
4.	Pekerja Migran Indonesia yang melakukan: a. Perpanjangan perjanjian kerja b. Perjanjian kerja awal melebihi 24 bulan terhitung bulan ke-25	Rp. 13.500,00 perbulan, dibayar sekaligus	a. JKK sebesar Rp. 8.000,00 b. JKM sebesar Rp. 5.500,00

Tabel 25. Besaran iuran bagi CPMI/PMI perseorangan

No	Masa Pelindungan	Jumlah Iuran	Rincian
1.	Selama bekerja: Paling lama 1 bulan sebelum keberangkatan ke negara tujuan	Rp. 332.500,00	a. JKK sebesar Rp. 202.000,00

	ditambah 24 bulan selama di negara tujuan penempatan ditambah satu bulan pengurusan kepulangan ke Indonesia.		b. JKM sebesar Rp. 130.500,00
2.	Setelah bekerja: Paling lama 1 bulan di Indonesia		
3.	Pekerja Migran Indonesia yang melakukan: a. Perpanjangan perjanjian kerja b. Perjanjian kerja awal melebihi 24 bulan terhitung bulan ke-25	Rp. 13.500,00 perbulan, dibayar sekaligus	c. JKK sebesar Rp. 8.000,00 d. JKM sebesar Rp. 5.500,00

Tabel 26. Besaran iuran bulanan program JHT

No	Masa Pelindungan
1.	Rp. 50.000,00
2.	Rp. 100.000,00
3.	Rp. 200.000,00
4.	Rp. 300.000,00
5.	Rp. 400.000,00
6.	Rp. 500.000,00
7.	Rp. 600.000,00

Perpanjangan kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan dilakukan melalui kanal pelayanan BPJS Ketenagakerjaan. Pekerja

Migran Indonesia yang melakukan perpanjangan kepesertaan dilengkapi dengan:

- a. fotokopi paspor;
- b. perjanjian kerja; dan
- c. kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Pembayaran perpanjangan kepesertaan dilakukan sesuai jangka waktu perjanjian kerja. Pendaftaran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan perpanjangan kepesertaan dapat dilakukan melalui kanal pelayanan BPJS Ketenagakerjaan yang terintegrasi dengan sistem perizinan berusaha terintegrasi secara elektronik.

D. Manfaat Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Perawatan dan pengobatan dalam program JKK sebelum dan setelah bekerja diberikan sesuai dengan kebutuhan medis, meliputi:

- a. pemeriksaan dasar dan penunjang;
- b. perawatan tingkat pertama dan lanjutan;
- c. rawat inap;
- d. perawatan intensif;
- e. penunjang diagnostik;
- f. pengobatan;
- g. pelayanan khusus;
- h. alat kesehatan dan implan;
- i. jasa dokter atau medis;
- j. operasi;
- k. transfusi darah; dan/atau

I. rehabilitasi medik.

Perawatan dan pengobatan berlaku juga bagi Pekerja Migran Indonesia yang terbukti mengalami resiko tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan. Perawatan dan pengobatan diselenggarakan di fasilitas kesehatan yang bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam hal Kecelakaan Kerja terjadi pada daerah yang belum tersedia fasilitas kesehatan yang memenuhi standar untuk bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan, perawatan dan pengobatan diselenggarakan pada fasilitas kesehatan terdekat. Biaya perawatan dan pengobatan pada fasilitas kesehatan untuk pertolongan Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia akibat Kecelakaan Kerja dibayar terlebih dahulu oleh Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia dan dapat diminta penggantian kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan standar biaya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selain manfaat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15, Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia untuk perlindungan sebelum bekerja dan perlindungan setelah bekerja mendapatkan manfaat berupa:

- a. santunan berupa uang; dan/atau
- b. pendampingan dan pelatihan vokasional bagi Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia yang mengalami kecacatan akibat Kecelakaan Kerja.

Santunan berupa uang meliputi:

- a. penggantian biaya pengangkutan Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja ke rumah sakit dan/atau ke rumahnya;

- b. santunan Cacat Sebagian Anatomis, Cacat Sebagian Fungsi, dan Cacat Total Tetap;
- c. santunan kematian;
- d. santunan berkala yang dibayarkan sekaligus jika Peserta mengalami Cacat Total Tetap akibat Kecelakaan Kerja;
- e. biaya rehabilitasi berupa pembelian alat bantu (orthese) dan/atau alat ganti [prothese];
- f. penggantian biaya gigi tiruan;
- g. bantuan uang bagi Calon Pekerja Migran Indonesia yang gagal berangkat bukan karena kesalahan Calon Pekerja Migran Indonesia;
- h. beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja bagi 2 (dua) orang anak Peserta, bagi Peserta yang mengalami Cacat Total Tetap akibat Kecelakaan Kerja atau meninggal akibat Kecelakaan Kerja, yang dibayarkan secara tahunan dan besarnya ditentukan berdasarkan tingkat pendidikan anak Peserta; dan/atau
- i. bantuan uang bagi Pekerja Migran Indonesia yang mengalami kerugian atas tindakan pihak lain selama perjalanan pulang ke daerah asal.

Manfaat program JKK bagi Pekerja Migran Indonesia selama bekerja diberikan dalam bentuk:

- a. perawatan dan pengobatan lanjutan akibat Kecelakaan Kerja bagi Pekerja Migran Indonesia yang dipulangkan ke Indonesia oleh pemberi kerja;
- b. santunan berupa uang; dan/atau

- c. pendampingan dan pelatihan vokasional di Indonesia bagi Pekerja Migran Indonesia yang mengalami kecacatan akibat Kecelakaan Kerja.

Perawatan dan pengobatan diberikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. perawatan dan pengobatan sesuai kebutuhan medis untuk:
 - 1) pemeriksaan dasar dan penunjang;
 - 2) perawatan tingkat pertama dan lanjutan;
 - 3) rawat inap;
 - 4) perawatan intensif;
 - 5) penunjang diagnostik;
 - 6) pengobatan;
 - 7) pelayanan khusus;
 - 8) alat kesehatan dan implan;
 - 9) jasa dokter atau medis;
 - 10) operasi;
 - 11) transfusi darah; dan/atau
 - 12) rehabilitasi medik.

- b. Perawatan dan pengobatan dilakukan pada fasilitas kesehatan yang telah bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan.

Perawatan dan pengobatan berlaku juga bagi Pekerja Migran Indonesia yang terbukti mengalami resiko tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan.

Santunan berupa uang meliputi:

- a. santunan Cacat Sebagian Anatomis, Cacat Sebagian Fungsi, dan Cacat Total Tetap;
- b. santunan kematian;
- c. santunan berkala yang dibayarkan sekaligus apabila Peserta mengalami Cacat Total Tetap akibat Kecelakaan Kerja;
- d. bantuan uang bagi Pekerja Migran Indonesia yang mengalami PHK akibat Kecelakaan Kerja dengan status kondisi tidak meninggal dunia;
- e. penggantian biaya pengangkutan bagi Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja, ke rumah sakit dan/atau ke tempat tinggal di negara tujuan penempatan;
- f. penggantian biaya pengangkutan untuk pemulangan bagi Pekerja Migran Indonesia yang mengalami Kecelakaan Kerja dari negara tujuan penempatan ke Indonesia, dengan status kondisi tidak meninggal dunia;
- g. penggantian biaya pengangkutan bagi Pekerja Migran Indonesia yang mengalami pemulangan Pekerja Migran Indonesia yang bermasalah;
- h. beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja bagi 2 (dua) orang anak Peserta, bagi Peserta yang mengalami Cacat Total Tetap akibat Kecelakaan Kerja atau meninggal akibat Kecelakaan Kerja, yang dibayarkan secara tahunan dan besarnya ditentukan berdasarkan tingkatan pendidikan anak Peserta;
- i. bantuan uang dan penggantian biaya pengangkutan untuk pemulangan bagi Pekerja Migran Indonesia yang mengalami resiko gagal ditempatkan bukan karena kesalahan Pekerja Migran Indonesia; dan/atau
- j. bantuan uang bagi Pekerja Migran Indonesia yang mengalami kerugian atas tindakan pihak lain selama perjalanan pulang ke daerah asal.

2. Jaminan Kematian

Manfaat program JKM dibayarkan kepada ahli waris Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia apabila Peserta meninggal dunia dalam masa kepesertaan aktif. Manfaat program JKM bagi Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja, diberikan dalam bentuk santunan berupa uang, meliputi:

- a. santunan kematian;
- b. santunan berkala; dan
- c. biaya pemakaman.

Manfaat program JKM bagi Pekerja Migran Indonesia selama bekerja diberikan dalam bentuk santunan berupa uang, meliputi:

- a. santunan kematian;
- b. santunan berkala;
- c. biaya pemakaman; dan
- d. beasiswa pendidikan atau pelatihan kerja bagi 2 (dua) orang anak Peserta dibayarkan secara tahunan dan besarnya ditentukan berdasarkan tingkat pendidikan anak Peserta.

3. Jaminan Hari Tua

Besarnya manfaat program JHT bagi Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia, sebesar nilai akumulasi seluruh iuran yang telah disetor ditambah hasil pengembangannya yang tercatat dalam rekening perorangan Peserta. Pengembangan nilai manfaat program JHT tetap dapat dilanjutkan setelah Peserta mengakhiri perjanjian kerja. Manfaat program JHT dapat diberikan pada saat Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia:

- a. berhenti bekerja karena berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja, termasuk gagal berangkat dan gagal ditempatkan;
- b. mengalami PHK;
- c. meninggal dunia;
- d. Cacat Total Tetap; atau
- e. menjadi warga negara asing.

4. Jaminan Sosial Lanjutan

Pada saat berakhir perjanjian kerja di negara tujuan penempatan dan kembali ke Indonesia, Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia dapat melanjutkan kepesertaan dalam program jaminan sosial. Kepesertaan program jaminan sosial lanjutan mengikuti status pekerja saat berada di Indonesia sebagai:

- a. Peserta penerima upah; atau
- b. Peserta bukan penerima upah.

E. Tata Cara Pelaporan dan Klaim

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

- a. Tata cara pelaporan Kecelakaan Kerja bagi Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja dilakukan melalui kanal pelayanan BPJS Ketenagakerjaan bagi:
 - 1) Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia perseorangan, pelaporan dilakukan oleh Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia yang bersangkutan atau keluarganya kepada BPJS Ketenagakerjaan dan Dinas Provinsi dalam waktu 7 (tujuh)

hari kerja sejak terjadinya Kecelakaan Kerja sebagai laporan tahap pertama; atau

2) Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan oleh Pelaksana Penempatan, pelaporan dilakukan oleh Pelaksana Penempatan kepada BPJS Ketenagakerjaan dan Dinas Provinsi dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sejak terjadinya Kecelakaan Kerja sebagai laporan tahap pertama.

- b. Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia atau Pelaksana Penempatan wajib melaporkan akibat Kecelakaan Kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan sebagai laporan tahap kedua, paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia dinyatakan sembuh, cacat, atau meninggal dunia.
- c. Pelaporan gagal berangkat bukan karena kesalahan Calon Pekerja Migran Indonesia atau kerugian atas tindakan pihak lain selama Pekerja Migran Indonesia melakukan perjalanan ke daerah asal setelah bekerja dilakukan dalam waktu paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak kejadian gagal berangkat atau sejak diketahuinya kerugian.

Pelaporan Kecelakaan Kerja bagi Pekerja Migran Indonesia selama bekerja dilakukan melalui kanal pelayanan BPJS Ketenagakerjaan dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sejak terjadinya Kecelakaan Kerja sebagai laporan tahap pertama. Laporan akibat Kecelakaan Kerja sebagai laporan tahap kedua disampaikan kepada BPJS Ketenagakerjaan paling

lama 7 (tujuh) hari kerja sejak Pekerja Migran Indonesia dinyatakan sembuh, cacat, atau meninggal dunia.

Pelaporan dilakukan oleh:

- a. Pekerja Migran Indonesia yang bersangkutan;
- b. ahli waris Pekerja Migran Indonesia;
- c. Perwakilan Republik Indonesia atau Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia di negara tujuan penempatan;
- d. Pelaksana Penempatan; atau
- e. Direktur Jenderal.

Pelaporan Kecelakaan Kerja untuk mendapatkan manfaat JKK paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak kejadian oleh Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia atau ahli waris.

Laporan Kecelakaan Kerja tahap pertama dengan melampirkan persyaratan:

- a. fotokopi kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan atau kartu kepesertaan elektronik atau digital; dan
- b. fotokopi kartu tanda penduduk, paspor, atau kartu identitas lain.

Laporan Kecelakaan Kerja tahap kedua sekaligus merupakan pengajuan manfaat program JKK kepada BPJS Ketenagakerjaan atas biaya perawatan dan pengobatan dengan melampirkan persyaratan:

- a. surat keterangan dokter yang memeriksa atau merawat dan/atau dokter penasehat;
- b. kuitansi biaya pengangkutan;

- c. kuitansi biaya pengobatan dan/atau perawatan apabila fasilitas pelayanan kesehatan yang digunakan belum bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan; dan
- d. fotokopi buku rekening Pekerja Migran Indonesia atau ahli waris yang sah.

Laporan gagal berangkat bukan karena kesalahan Calon Pekerja Migran Indonesia dengan melampirkan persyaratan:

- a. fotokopi kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan atau kartu elektronik atau digital;
- b. fotokopi kartu tanda penduduk, paspor, atau kartu identitas lain;
- c. fotokopi perjanjian kerja;
- b. surat keterangan dari Dinas Kabupaten/Kota setempat; dan
- c. fotokopi buku rekening Pekerja Migran Indonesia atau ahli waris yang sah.

Laporan kerugian atas tindakan pihak lain selama perjalanan ke daerah asal dengan melampirkan persyaratan:

- a. fotokopi kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan atau kartu digital;
- b. fotokopi kartu tanda penduduk, paspor, atau kartu identitas lain;
- b. fotokopi surat keterangan kepolisian; dan
- c. fotokopi buku rekening Pekerja Migran Indonesia atau ahli waris yang sah.

Laporan Kecelakaan Kerja tahap pertama dengan melampirkan persyaratan:

- a. fotokopi kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan atau kartu kepesertaan elektronik atau digital;
- b. fotokopi kartu tanda penduduk, paspor, atau kartu identitas lain;
- b. surat keterangan dari Perwakilan Republik Indonesia atau Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia di negara tujuan penempatan atau instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan;
- c. surat keterangan dokter atau rumah sakit yang memeriksa atau merawat.

Laporan Kecelakaan Kerja tahap kedua atas biaya perawatan dan pengobatan dengan melampirkan persyaratan:

- a. bukti asli pembayaran biaya transportasi; dan
- b. fotokopi buku rekening Pekerja Migran Indonesia atau ahli waris yang sah.

Laporan untuk mendapatkan manfaat PHK akibat Kecelakaan Kerja dengan meilampirkan persyaratan:

- a. fotokopi kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan, kartu kepesertaan elektronik atau digital, paspor, atau kartu identitas lain;
- b. fotokopi visa kerja;
- b. fotokopi perjanjian penempatan; dan d. surat keterangan dari pemberi kerja, pejabat imigrasi, Perwakilan Republik Indonesia, atau Kantor Dagang Ekonomi Indonesia di negara tujuan penempatan atau instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang menyatakan perjanjian kerja Pekerja Migran Indonesia telah berakhir.

Laporan untuk penggantian biaya pengangkutan bagi Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja, ke rumah sakit dan/atau ke tempat tinggal di negara tujuan penempatan dengan melampirkan persyaratan:

- a. surat keterangan dari pemberi kerja, pejabat imigrasi, Perwakilan Republik Indonesia, atau Kantor Dagang Ekonomi Indonesia di negara tujuan penempatan atau instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan
- b. tiket pesawat udara atau transportasi lain dari negara tujuan penempatan.

Laporan untuk mendapatkan penggantian biaya pengangkutan untuk pemulangan dari negara tujuan penempatan ke Indonesia bagi Pekerja Migran Indonesia yang mengalami Kecelakaan Kerja dengan status kondisi tidak meninggal dunia dengan melampirkan persyaratan:

- a. surat keterangan dari pemberi kerja, pejabat imigrasi, Perwakilan Republik Indonesia, atau Kantor Dagang Ekonomi Indonesia di negara tujuan penempatan atau instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan
- b. tiket pesawat udara atau transportasi lain dari negara tujuan penempatan.

Laporan Pekerja Migran Indonesia yang mengalami pemulangan Pekerja Migran Indonesia yang bermasalah dengan melampirkan persyaratan:

- a. fotokopi kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan atau kartu kepesertaan elektronik atau digital;

- b. fotokopi kartu tanda penduduk, paspor, atau kartu identitas lain;
- c. fotokopi visa kerja;
- d. fotokopi perjanjian kerja;
- e. surat keterangan dari pemberi kerja, pejabat imigrasi, Perwakilan Republik Indonesia, atau Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia di negara tujuan penempatan atau instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa perjanjian kerja Pekerja Migran Indonesia telah berakhir; dan
- f. tiket pesawat udara atau transportasi lain dari negara tujuan penempatan.

Laporan Pekerja Migran Indonesia yang gagal ditempatkan bukan karena kesalahan Pekerja Migran Indonesia dengan melampirkan persyaratan:

- a. fotokopi kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan atau kartu kepesertaan elektronik atau digital;
- b. fotokopi kartu tanda penduduk, paspor, atau kartu identitas lain;
- c. fotokopi perjanjian kerja; dan
- d. tiket pesawat udara atau transportasi lain dari negara tujuan penempatan.

Laporan kerugian atas tindakan pihak lain selama perjalanan ke daerah asal, paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak kejadian oleh Calon Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia, atau ahli wans dengan melampirkan persyaratan:

- a. fotokopi kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan atau kartu kepesertaan elektronik atau digital;
- b. fotokopi kartu tanda penduduk, paspor, atau kartu identitas lain;
- c. fotokopi visa kerja;
- d. fotokopi surat keterangan kepolisian; dan
- e. fotokopi buku rekening Pekerja Migran Indonesia atau ahli waris yang sah.

Hak untuk menuntut manfaat program JKK menjadi gugur apabila Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia tidak melakukan pengajuan klaim dalam waktu 24 (dua puluh empat) bulan sejak Kecelakaan Kerja terjadi. Ketentuan tersebut tidak berlaku bagi santunan beasiswa pendidikan.

BPJS Ketenagakerjaan wajib membayarkan manfaat program JKK kepada yang berhak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan paling lama 7 (tujuh) hari kerja sejak laporan akibat Kecelakaan Kerja diterima serta dipenuhinya persyaratan teknis dan administratif klaim JKK. Pembayaran manfaat program JKK dibayarkan ke rekening dalam negeri maupun luar negeri Calon Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia, atau ahli waris yang berhak sesuai dengan ketentuan pembayaran santunan JKK.

Pembayaran manfaat program JKK diberikan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia. Dalam hal Kecelakaan Kerja menyebabkan Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia meninggal dunia, manfaat program JKK dibayarkan kepada ahli waris yang meliputi:

- a. janda, duda, atau anak;

- b. dalam hal janda, duda, atau anak tidak ada, manfaat program JKK diberikan sesuai urutan sebagai berikut:
 - 1) keturunan sedarah Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia menurut garis lurus ke atas dan ke bawah sampai derajat kedua;
 - 2) saudara kandung;
 - 3) mertua;
 - 4) pihak yang ditunjuk dalam wasiatnya oleh Peserta; atau
 - 5) dalam hal tidak ada pihak yang ditunjuk dalam wasiat Peserta, santunan kematian diserahkan ke dana jaminan sosial.

5. Jaminan Kematian

Laporan kematian wajib disampaikan melalui kanal pelayanan BPJS Ketenagakerjaan menggunakan formulir yang ditetapkan BPJS Ketenagakerjaan. Laporan kematian dapat disampaikan oleh:

- a. ahli waris Pekerja Migran Indonesia;
- b. Perwakilan Republik Indonesia atau Kantor Dagang Ekonomi Indonesia di negara tujuan penempatan;
- c. Pelaksana Penempatan; atau
- d. Direktur Jenderal.

Untuk klaim jaminan kematian, ahli waris Peserta melaporkan dan mengajukan permohonan manfaat program JKM kepada BPJS Ketenagakerjaan melalui kanal pelayanan BPJS Ketenagakerjaan dengan melampirkan persyaratan:

- a. kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan atau kartu kepesertaan elektronik atau digital;

- b. fotokopi kartu tanda penduduk, paspor, atau kartu identitas lain;
- c. surat keterangan kematian dari pejabat yang berwenang;
- d. fotokopi kartu keluarga; dan
- e. surat keterangan ahli waris dari pejabat yang berwenang.

Ahli waris meliputi:

- a. janda, duda, atau anak;
- b. dalam hal janda, duda, atau anak tidak ada, manfaat program JKK diberikan sesuai urutan sebagai berikut:
 - 1) keturunan sedarah Peserta menurut garis lurus ke atas dan ke bawah sampai derajat kedua;
 - 2) saudara kandung;
 - 3) mertua;
 - 4) pihak yang ditunjuk dalam wasiatnya oleh Peserta; atau
 - 5) bila tidak ada pihak yang ditunjuk dalam wasiat Peserta, santunan kematian diserahkan ke dana jaminan sosial.

Dalam hal Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia meninggal dunia di negara tujuan penempatan, akta kematian dapat digantikan dengan surat keterangan kematian yang dikeluarkan oleh Perwakilan Republik Indonesia atau Kantor Dagang Ekonomi Indonesia di negara tujuan penempatan.

BPJS Ketenagakerjaan membayarkan klaim program JKM paling lambat 3 (tiga) hari sejak dipenuhinya persyaratan dan administrasi secara lengkap dan benar.

6. Jaminan Hari Tua

Peserta mengajukan permohonan manfaat program JHT kepada BPJS Ketenagakerjaan melalui kanal pelayanan BPJS Ketenagakerjaan dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Persyaratan klaim program JHT karena berakhimya perjanjian kerja, meliputi:
 - 1) formulir klaim JHT;
 - 2) kartu kepesertaan fisik atau kartu kepesertaan elektronik atau digital;
 - 3) fotokopi kartu tanda penduduk, paspor, atau kartu identitas lain;
 - 4) fotokopi kartu keluarga;
 - 5) fotokopi surat keterangan berakhimya perjanjian kerja; dan
 - 6) fotokopi buku rekening Peserta.

- b. Persyaratan klaim program JHT karena Peserta meninggal dunia, meliputi:
 - 1) formulir klaim JHT;
 - 2) kartu kepesertaan fisik atau kartu kepesertaan elektronik atau digital;
 - 3) fotokopi kartu tanda penduduk, paspor, atau kartu identitas lain;
 - 4) fotokopi kartu tanda penduduk ahli waris;
 - 5) fotokopi kartu keluarga;
 - 6) fotokopi akta kematian;
 - 7) fotokopi surat pernyataan ahli waris dari pejabat yang berwenang; dan
 - 8) fotokopi buku rekening Peserta.

- c. Persyaratan klaim JHT karena Peserta mengalami Cacat Total Tetap, meliputi:
- 1) formulir klaim program JHT;
 - 2) kartu kepesertaan fisik atau kartu kepesertaan elektronik atau digital;
 - 3) fotokopi kartu tanda penduduk, paspor, atau kartu identitas lain;
 - 4) fotokopi kartu keluarga;
 - 5) fotokopi surat keterangan dokter yang merawat; dan
 - 6) fotokopi buku rekening Peserta.
- d. Persyaratan klaim program JHT karena Peserta mengalami pemutusan hubungan kerja, meliputi:
- 1) formulir klaim JHT;
 - 2) kartu kepesertaan fisik atau kartu kepesertaan elektronik atau digital;
 - 3) fotokopi kartu tanda penduduk, paspor, atau kartu identitas lain;
 - 4) fotokopi kartu keluarga;
 - 5) surat keterangan pemutusan hubungan kerja dari Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan atau Kantor Dagang Ekonomi Indonesia atau instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; dan
 - 6) fotokopi buku rekening Peserta.
- e. Persyaratan klaim program JHT karena Peserta menjadi warga negara asing, meliputi:
- 1) formulir klaim program JHT;

- 2) kartu kepesertaan fisik atau kartu kepesertaan elektronik atau digital;
- 3) fotokopi kartu tanda penduduk, paspor, atau kartu identitas lain;
- 4) fotokopi kartu keluarga;
- 5) surat pindah kewarganegaraan dari instansi yang berwenang; dan
- 6) fotokopi buku rekening Peserta.

Manfaat program JHT dibayarkan kepada Peserta secara sekaligus. Dalam hal Peserta meninggal dunia, manfaat program JHT dibayarkan kepada ahli waris secara sekaligus. Ahli waris meliputi:

- a. janda, duda, atau anak;
- b. dalam hal janda, duda, atau anak tidak ada, maka manfaat program JHT diberikan sesuai urutan sebagai berikut:
 - 1) keturunan sedarah Peserta menurut garis lurus ke atas dan ke bawah sampai derajat kedua;
 - 2) saudara kandung;
 - 3) mertua;
 - 4) pihak yang ditunjuk dalam wasiatnya oleh pekerja; atau
 - 5) dalam hal tidak ada pihak yang ditunjuk dalam wasiat Peserta, dana JHT diserahkan ke Balai Harta Peninggalan.

BAB 8

PELINDUNGAN HUKUM, SOSIAL, DAN EKONOMI

A. Pelindungan Hukum

Pekerja Migran Indonesia hanya dapat bekerja ke negara tujuan penempatan yang:

- a. mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing;
- b. telah memiliki perjanjian tertulis antara pemerintah negara tujuan penempatan dan Pemerintah Republik Indonesia; dan/atau
- c. memiliki sistem Jaminan Sosial dan/atau asuransi yang melindungi pekerja asing.

Pemerintah Pusat dapat menghentikan dan/atau melarang penempatan Pekerja Migran Indonesia untuk negara tertentu atau jabatan tertentu di luar negeri dengan pertimbangan:

- a. keamanan;
- b. pelindungan hak asasi manusia;
- c. pemerataan kesempatan kerja; dan/atau
- d. kepentingan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional.

Dalam menghentikan dan/atau melarang penempatan Pekerja Migran Indonesia, Pemerintah Pusat memperhatikan saran dan pertimbangan Perwakilan Republik Indonesia, kementerian/ lembaga, Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, dan masyarakat.

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah memberikan perlindungan hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan, hukum negara tujuan penempatan, serta hukum dan kebiasaan internasional. Penetapan negara tertentu atau jabatan tertentu ditetapkan oleh Pemerintah Pusat. Ketentuan lebih lanjut mengenai penghentian dan pelarangan penempatan Pekerja Migran Indonesia diatur dengan Peraturan Menteri.

B. Pelindungan Sosial

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan pelindungan sosial bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia melalui:

- a. peningkatan kualitas melalui standardisasi
- b. peningkatan peran sertifikasi;
- c. penyediaan tenaga kompeten;
- d. reintegrasi sosial melalui layanan peningkatan keterampilan, baik terhadap Pekerja Migran Indonesia maupun keluarganya;
- e. kebijakan pelindungan kepada perempuan dan anak; dan
- f. penyediaan pusat Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan penempatan.

C. Pelindungan Ekonomi

Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya wajib melakukan pelindungan ekonomi bagi Calon Pekerja Migran Indonesia dan/ atau Pekerja Migran Indonesia melalui:

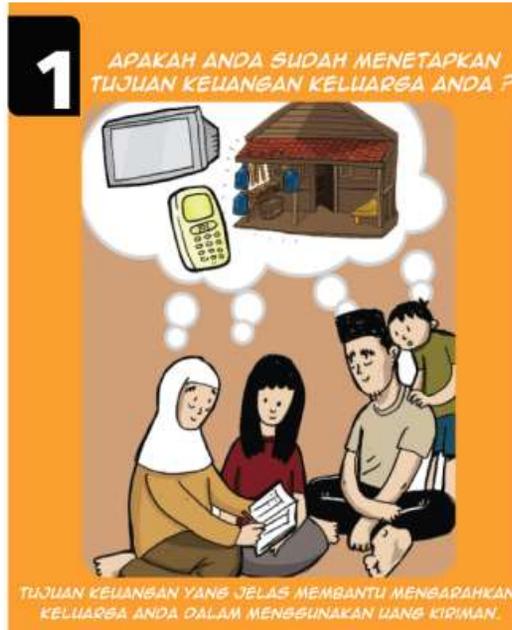
- a. pengelolaan remitansi dengan melibatkan lembaga perbankan atau lembaga keuangan nonbank dalam negeri dan negara tujuan penempatan;
- b. edukasi keuangan agar Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya dapat mengelola hasil remitansinya; dan
- c. edukasi kewirausahaan

BNP2TKI telah memberikan sosialisasi dan edukasi bagi para PMI agar bersikap bijaksana terhadap pendapatan yang diperoleh. Salah satunya melalui pembuatan brosur untuk pengiriman uang seperti ditunjukkan Gambar 13 - Gambar 16.

**AYO KITA KELOLA UANG
KIRIMAN UNTUK MENINGKATKAN
KESEJAHTERAAN KELUARGA**



(a)



(b)



(c)

3 *SIMPAN DAN TABUNGLAH GAJI BULANAN YANG ANDA TERIMA DI LUAR NEGERI*



PENYIMPANAN GAJI DI BANK AKAN LEBIH AMAN MEMBANTU ANDA LEBIH FOKUS PADA BELANJA KEBUTUHAN (GUKAN KEINGINAN), DAN UANG ANDA PUN BERTAMBAH DARI BUNSA BANK.

(d)

4 *SUNAKANLAH LAYANAN PENGIRIMAN UANG YANG RESMI UNTUK MENGIRIMKAN PENGHASILAN ANDA KE TANAH AIR*



PILIH LAH LEMBAGA JASA PENGIRIMAN UANG YANG TERPERCAYA DAN AMAN DENGAN BIAYA PENGIRIMAN DAN KURS TUKAR UANG YANG BERSAING

(e)

5 **GUNAKANLAH LEMBAGA KEUANGAN RESMI UNTUK MENYIMPAN UANG KIRIMAN DARI LUAR NEGERI**



SETIAP KALI MENERIMA UANG KIRIMAN, SISIHKAN SEBAGIAN UNTUK TABUNGAN MASA DEPAN GUNA MEWUJUDKAN TUJUAN KEUANGAN KELUARGA ANDA.

(f)

6 **MELALUI TABUNGAN, SEDIKIT DEMI SEDIKIT TUJUAN KEUANGAN KELUARGA ANDA DAPAT DIWUJUDKAN**

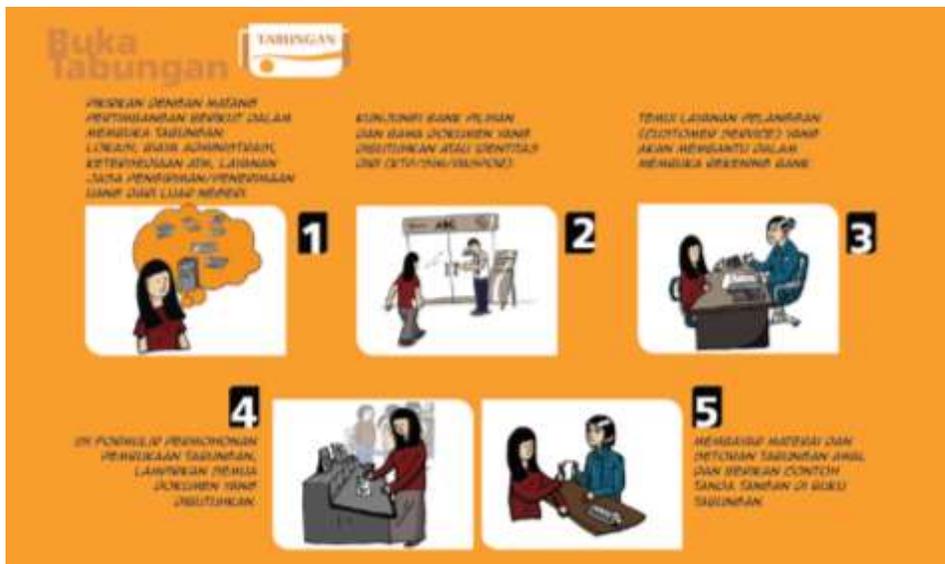


(g)



(h)

Gambar 13. (a) – (h) Brosur sosialisasi mengelola pendapatan



Gambar 14. Cara membuka tabungan

Tabel 27. Data remitansi keseluruhan

No	Tahun	Remitansi (dalam USD Milyar)
1	2016	8,85
2	2017	8,76
3	2018	10,97

Tabel 28. Data remitansi tiap negara

No	Negara	Dalam USD		
		2016	2017	2018
I.	Asia			
1.	Malaysia	2.299.662.977	2.985.827.686	3.233.714.174
2.	Singapore	289.346.410	326.914.013	340.803.829
3.	Brunei D.	70.979.166	75.596.328	75.925.791
4.	Hongkong	683.207.650	814.206.772	1.057.506.499
5.	Taiwan	885.724.275	1.086.924.396	1.322.612.936
6.	Korea Selatan	199.607.454	181.668.448	271.759.303
7.	Jepang	163.491.122	170.423.514	189.601.396
8.	Macao	42.340.515	49.022.972	48.034.649
9.	Australia	25.752.525	11.913.670	10.578.001
10.	Selandia Baru	8.176.476	6.702.702	5.616.788
11.	Lain-Lain	13.914.474	2.225.326	1.687.584
	Total	4.682.203.043	9.924.576.508	6.557.840.950
II.	Timteng & Afrika			
1.	Arab Saudi	2.775.547.806	2.556.020.739	3.887.373.221
2.	Uea	268.203.210	162.319.761	212.231.809
3.	Kuwait	37.682.810	31.927.645	48.764.435

No	Negara	Dalam USD		
		2016	2017	2018
4.	Bahrain	24.019.679	4.946.868	1.755.333
5.	Qatar	74.749.831	17.973.916	11.360.285
6.	Oman	71.980.130	21.910.700	23.383.810
7.	Yordania/Siria	120.947.244	124.336.210	174.751.622
8.	Mesir/Yaman	438.496	48.249	29.819
9.	Cyprus	1.427.945	469.015	508.326
10.	Sudan	498.015	26.567	18.279
11.	Afrika	26.148.661	1.914.619	79.414
12.	Lain-Lain	20.595.112	1.303.895	2.218.149
	Total	3.422.238.938	5.124.262.838	4.362.474.502
III.	Amerika			
1.	Usa	651.811.878	87.446.485	20.094.815
	Total	651.811.878	163.151.342	20.094.815
IV	Eropa & Australia			
1.	Belanda	15.138.490	1.386.848	169.050
2.	Italy	28.821.490	12.634.459	10.645.198
3.	German	13.546.681	8.423.479	8.995.065
4.	Inggris	7.880.586	5.348.745	4.458.533
5.	Perancis	2.172.791	1.920.521	1.102.849
6.	Spanyol	14.504.088	8.062.849	4.922.630
7.	Lain-Lain	18.491.519	1.359.820	104.334
	Total	100.555.646	69.642.081	30.397.660
	Total All	8.856.809.505	8.761.207.216	10.970.807.926



BAGIAN 4

Permasalahan Bekerja di Luar Negeri

BAB 8

PERMASALAHAN SAAT PEREKRUTAN

Permasalahan pada tahap proses awal rekrutmen dan seleksi dapat diidentifikasi antara lain sebagai berikut:

- a. Pemberian informasi awal kepada CPMI sehubungan dengan proses rekrutmen CPMI belum disampaikan secara lengkap dan benar, artinya bahwa informasi yang harus dan dipahami oleh CPMI mengenai hal-hal berikut ini tidak pernah didapatkan.
 - 1) Tata cara perekrutan
 - 2) Dokumen yang diperlukan
 - 3) Hak dan kewajiban calon PMI/PMI
 - 4) Situasi, kondisi, dan resiko di negara tujuan
 - 5) Tata cara perlindungan bagi PMI

Kendala yang dihadapi dalam proses pemberian informasi ini adalah tidak terbangunnya hubungan kerja yang baik antara pemerintah daerah dengan P3MI sehingga upaya yang dilakukan oleh masing-masing pihak dalam proses pemberian informasi menjadi tidak efektif. Dengan demikian, informasi yang selama ini disampaikan sebagai CPMI maupun PM tidak pernah komprehensif khususnya mengenai perlindungan PMI. Selain itu, SDM yang dimiliki Pemerintah Daerah khususnya yang menangani langsung PMI masih sangat terbatas sehingga upaya yang dilakukan belum sepenuhnya dilakukan secara maksimal.

- b. Sebagian besar, CPMI yang akan diberangkatkan banyak yang tidak memenuhi persyaratan yang diatur di dalam pasal 35 UU 39/2004, yaitu usia sebagian besar di bawah 18 tahun dan pendidikan SD/tidak tamat SD. Berdasarkan data yang dihimpun dari setiap daerah yang ada di provinsi Banten, rata-rata CPMI/TKI tidak memenuhi persyaratan yang telah ditentukan di dalam undang-undang khususnya persyaratan pendidikan. Dengan demikian, hal tersebut sangat membingungkan para pelaksana kebijakan di lapangan khususnya Pemda sehingga yang terjadi banyak CPMI/TKI yang diberangkatkan dengan pendidikan SLTP ke bawah.
- c. Adanya indikasi bahwa proses rekrutmen yang dilakukan oleh PPTKIS dilakukan melalui calo/sponsor. Hal tersebut ditunjukkan dengan banyaknya para CPMI/TKI yang tidak terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota setempat dan banyaknya kantor cabang PPTKIS yang tidak terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota setempat. (dibuktikan dengan formulir AK1). Salah satu penyebabnya adalah lemahnya undang-undang tersebut karena tidak mengatur ketentuan sanksi, baik administratif maupun pidana terkait pelanggaran pasal itu sehingga dengan leluasa para calo/sponsor dapat melakukan kegiatannya dalam merekrut CPMI.
- d. Berita Acara Penandatanganan (BAP) Perjanjian Penempatan tidak pernah diketahui/sepengetahuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota setempat, sehingga identitas dan jumlah PMI yang akan diberangkatkan tidak pernah diketahui oleh Dinas tersebut.
- e. Berita Acara Penandatanganan (BAP) Perjanjian Penempatan tidak pernah diketahui/sepengetahuan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota setempat, sehingga identitas dan jumlah PMI

yang akan diberangkatkan tidak pernah diketahui oleh Dinas tersebut.

- f. Hubungan PPTKIS yang ada di daerah dengan aparat Pemda (Dinas Tenaga Kerja) belum menunjukkan hubungan yang harmonis dan kooperatif sehingga masih berjalan sepihak saja.

Berdasarkan temuan di lapangan, proses awal rekrutmen CPMI sudah banyak mengalami penyimpangan, atau di luar prosedur yang sudah ditetapkan di dalam undang-undang atau peraturan teknis lainnya. Dari hasil pengamatan, wawancara, dan FGD di lima lokasi kajian dan fakta di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar proses rekrutmen dilakukan oleh calo/penghubung/sponsor. Dalam konteks CPMI calo ini merupakan perpanjangan tangan dari PPTKIS yang diberi tugas atau mandat oleh PPTKIS untuk mencari atau merekrut para pencari kerja yang berminat untuk menjadi Calon PMI yang siap dan bersedia diberangkatkan ke luar negeri. Selain merekrut para pencari kerja yang akan menjadi CPMI, calo ini juga diberikan suatu imbalan oleh PPTKIS jika mereka berhasil mendapat CPMI yang siap diberangkatkan ke luar negeri.

Pola kerja calo seperti dikategorikan di atas, diawali dengan memberikan uang muka kepada calon pencari kerja yang berminat menjadi CPMI. PPTKIS biasanya memberikan imbalan kepada para calo untuk setiap orangnya sebesar Rp. 3.000.000,- s.d. Rp. 4.000.000,-. Uang tersebut biasanya digunakan untuk kepentingan pengurusan dokumen, biaya operasional, biaya uang muka kepada CPMI dan sisanya honorarium bagi calo. Dengan uang imbalan yang diberikan dari PPTKIS tersebut, menurut calo secara nominal mungkin besar akan tetapi karena digunakan untuk kepentingan proses rekrutmen maka nilainya menjadi kecil, bahkan mereka hanya mendapatkan sisa

dari imbalan tersebut. Modus tersebut, sebenarnya merupakan mata rantai rekrutmen yang memerlukan biaya ekonomi tinggi sehingga dengan hadirnya calo di satu sisi bisa mempercepat proses tetapi di sisi lain menciptakan biaya ekonomi tinggi bahkan resiko terjadinya proses ilegal terhadap rekrutmen CPMI ini bisa menghambat sistem yang sudah ada. Dengan hadirnya calo dalam mekanisme rekrut ini menjadi sebuah pertanyaan besar, dimana sebenarnya peran dan posisi pemerintah pada tahapan tersebut.

Menurut UU 39/2004, PPTKIS diberikan kewenangan penuh di dalam proses rekrutmen dan seleksi CPMI yang dikoordinasikan dengan Dinas Tenaga Kerja Kab/Kota setempat. Namun kenyataannya, PPTKIS jarang melaporkan kondisi CPMInya kepada Pemda bahkan dalam proses rekrutnya pun bekerja secara parsial, meskipun menurut mekanisme yang berlaku tahap tersebut harus terus didampingi dan dikoordinasikan dengan Dinas Tenaga Kerja setempat. Dengan demikian, pengawasan dan monitoring pemerintah selama ini masih belum optimal karena secara hierarki pemerintahan, fungsi organ-organ pemerintahan dari pusat sampai dengan daerah belum berjalan dengan sepenuhnya khususnya aparatur birokrasi yang berada di tingkat Desa atau Kelurahan.

Secara institusional, pemerintah dan pemerintah daerah dalam hal rekrutmen CPMI mempunyai peran yang cukup strategis khususnya terkait dengan pengurusan dokumen CPMI yang pasti berhadapan dengan proses birokrasi. Artinya adalah, jika proses pelayanan terhadap rekrutmen CPMI dilayani dengan baik melalui proses birokrasi yang efektif dan efisien maka dengan sendirinya peran calo lambat laun akan hilang dengan sendirinya. Sesuai kewenangannya, pemerintah seharusnya bisa bertindak tegas terhadap praktek percaloan tersebut,

namun pengawasan yang dilakukan pun belum optimal, sehingga tindakan terhadap penghentian praktek percaloan dirasakan belum maksimal. Prioritas utama dalam hal proses rekrutmen CPMI ini adalah bagaimana mendekatkan akses informasi kepada masyarakat agar dapat diterima langsung oleh masyarakat mengenai peluang kerja di luar negeri tanpa ada intervensi dari calo lagi. Sebenarnya jika masyarakat/para pencari kerja yang berminat menjadi CPMI dan sudah mendapatkan informasi yang jelas mengenai tahapan yang harus mereka tempuh, ekonomi biaya tinggi sebenarnya tidak akan terjadi karena segala sesuatu terkait dengan pengurusan dokumen dan lain-lain diurus oleh sendiri dan biayanya pun tidak mahal. Bahkan jika didukung oleh pelayanan birokrasi yang efektif dan efisien maka dari segi biaya kemungkinan bisa lebih murah bahkan mungkin saja gratis yang tentunya disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan daerah masing-masing dimana CPMI tersebut berasal.

Dengan demikian, jika di dalam proses rekrutmen CPMI sudah dilaksanakan sesuai tahapan dan mekanisme yang berlaku diharapkan permasalahan PMI di negara tujuan penempatan dapat berkurang bahkan tidak terjadi permasalahan. Jika proses awal sudah dipenuhi oleh proses yang tidak benar, terutama terkait dengan verifikasi dokumen dan lain sebagainya, maka akan berpengaruh juga di dalam penempatan PMI nanti sehingga dampaknya akan dirasakan dalam jangka waktu yang panjang dan tentunya akan merugikan bagi PMI itu sendiri. Oleh karenanya, pemberdayaan pemerintah menjadi elemen yang sangat penting untuk mengoptimalkan mekanisme rekrutmen CPMI yang lebih efektif, sehingga jika pemerintah sudah tampil terdepan didalam meningkatkan pelayanan birokrasi yang mempunyai fungsi sebagai regulator dan fasilitator dalam konteks rekrutmen CPMI maka diharapkan sistem perlindungan dan penempatan tenaga kerja

Indonesia di luar negeri dapat berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah disepakati, sehingga praktek-praktek yang berjalan di luar sistem bisa hilang dengan sendirinya.

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa rekomendasi yang bersifat teknis dalam upaya perbaikan kinerja pemerintah daerah dalam pelayanan penempatan dan perlindungan PMI, di antaranya sebagai berikut:

- a. Terkait dengan kewenangan Pemerintah (BNP2TKI), antara lain sebagai berikut:
 - 1) Sehubungan dengan adanya dualisme dalam pelayanan penempatan dan perlindungan PMI, maka perlu dilakukan sosialisasi dan pemahaman mengenai kewenangan, tugas pokok dan fungsi dari masing-masing instansi yang terkait dengan penyelenggaraan pelayanan penempatan dan perlindungan PMI dari mulai tingkat pusat sampai dengan daerah, sehingga tumpang tindih kewenangan diantara instansi pemerintah tidak terjadi di kemudian hari.
 - 2) Terkait dengan belum optimalnya fungsi koordinasi, maka BNP2TKI perlu melakukan pendekatan koordinasi yang lebih efektif sehingga penyelenggaraan pelayanan penempatan dan perlindungan dapat berjalan optimal. Upaya kongkrit yang harus dilakukan adalah sedini mungkin bertemu/berkomunikasi langsung dengan para aparatur pemerintah yang berkaitan dengan penyelenggaraan penempatan dan perlindungan PMI, baik yang ada di tingkat pusat maupun di daerah sehingga hambatan-hambatan yang terjadi dalam proses tersebut bisa terselesaikan dengan cepat, tepat dan akurat. Pertemuan tersebut dapat dilakukan secara reguler maupun temporer.

- 3) Dalam hal manajemen kinerja pelayanan penempatan dan perlindungan PMI, maka pemerintah pusat yang memiliki domain sebagai regulator perlu memperjelas dan mempertegas peraturan-peraturan teknis yang belum diatur di dalam UU 39 Tahun 2004, karena sesuai dengan amanat undang-undang tersebut beberapa mekanisme peraturan teknis akan diatur dengan Peraturan Menteri (Permen). Dengan demikian, sistem dan mekanisme penempatan dan perlindungan PMI bisa dipahami dengan komprehensif oleh para aparatur pelaksana, baik di tingkat pusat maupun daerah sehingga tidak akan menimbulkan kerancuan dan keraguan di dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan penempatan dan perlindungan PMI.
- 4) Dalam hal peningkatan kegiatan pelayanan PMI, maka perlu dilakukan kajian penetapan standar pelayanan penempatan dan perlindungan PMI khususnya bagi PMI sektor informal yang dilakukan melalui proses identifikasi jenis pelayanan, identifikasi pelanggan, identifikasi harapan pelanggan, perumusan visi dan misi pelayanan, analisis proses dan prosedur, sarana dan prasarana, waktu dan biaya pelayanan. Selain itu, dapat dikembangkan sebuah pilot project pengembangan pelayanan terpadu satu pintu dan sistem teknologi informasi di Provinsi Banten dalam kegiatan pra penempatan PMI sehingga segala aktivitas pengurusan dokumen dan administrasi dapat dilaksanakan di satu tempat dengan cepat, tepat dan murah.
- 5) Sehubungan dengan penanganan permasalahan penempatan dan perlindungan PMI yang masih dilakukan secara "by accident", maka perlu segera dirumuskan "grand

design” kebijakan penempatan dan perlindungan PMI sebagai pedoman dan panduan bagi para pengelola PMI di dalam negeri dalam mempersiapkan calon PMI yang akan diberangkatkan ke luar negeri baik dari aspek kognitif, psikologis, dan ekonomis sehingga pada masa yang akan datang kebutuhan akan penempatan PMI di luar negeri harus didasarkan kepada kebutuhan rasionalitas dan terukur dari sisi supply dan demand-nya

- b. Terkait dengan kewenangan daerah, antara lain sebagai berikut:
 - 1) Terkait dengan kewenangan daerah dalam penyelenggaraan pelayanan penempatan dan perlindungan PMI, maka pemerintah daerah yang berada di wilayah Provinsi Banten (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi) perlu melakukan hal-hal sebagai berikut:
 - a) Meningkatkan koordinasi vertikal dan fungsional antara aparatu Pemda di wilayahnya, khususnya Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi dengan instansi terkait lainnya, dengan melakukan pertemuan/komunikasi yang intensif baik yang dilaksanakan secara reguler maupun temporer.
 - b) Kendala dalam pemenuhan kelengkapan dokumen, sering dilakukan jalan pintas. Untuk itu perlu verifikasi terhadap berbagai dokumen kelengkapan para CPMI yang dilakukan sejak dini oleh aparatur Pemda, termasuk lembaga/instansi yang mengeluarkan dokumen tersebut.
 - c) Meningkatkan fungsi dan peran kelembagaan Kecamatan maupun Desa/Kelurahan sebagai perpanjangan tangan dari Disnaker Kab/ Kota dalam mempercepat proses pelayanan publik untuk memper

mudah memenuhi kelengkapan dokumen administrasi CPMI.

- 2) Dalam hal keberadaan calo yang memiliki peran yang cukup dominan di dalam proses rekrutmen CPMI direkomendasikan hal-hal sebagai berikut:
 - a) Melakukan pengawasan yang intensif terhadap keberadaan calo sehingga mudah dimonitor mengenai keberadaan calo tersebut.
 - b) Memperbanyak petugas pengantar rekrut yang bersumber dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), maupun Pegawai Honorer yang diangkat oleh Pemerintah Daerah
- 3) Untuk pengawasan dalam proses rekrutmen CPMI, khususnya pemberian sanksi administratif direkomendasikan hal-hal sebagai berikut:
 - a) Melakukan inspeksi mendadak (sidak) ke kantong-kantong PMI yang berada di setiap kecamatan.
 - b) Memberikan sanksi tegas terhadap PPTKIS/Kantor Cabang yang melakukan pelanggaran khususnya pada proses rekrutmen.
 - c) Memberikan sanksi tegas terhadap CPMI yang melakukan pelanggaran pada proses rekrutmen.
 - d) Memberikan sanksi tegas terhadap oknum aparat pemerintah daerah yang melakukan pelanggaran berupa teguran tertulis, maupun sanksi indisipliner maupun pemberhentian dengan tidak hormat.
- 4) Terkait dengan sosialisasi informasi rekrutmen dan sistem administrasi kependudukan, direkomendasikan hal-hal sebagai berikut:

- a) Melakukan sosialisasi sistem administrasi kependudukan pada wilayah kantong-kantong PMI di semua kecamatan.
- b) Memberikan informasi yang seluas-luasnya kepada masyarakat tentang informasi rekrutmen, melalui media cetak, elektronik, dan lain-lain.
- c) Mengembangkan sistem dan teknologi informasi bagi pelayanan akses jaringan informasi PMI.

BAB 9

PERMASALAHAN SAAT PENEMPATAN

Tim Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia masih banyak menemukan permasalahan pokok di lapangan yang kerap menimpa TKI antara lain:

- a. Dokumen jati diri asli tetapi palsu.

Hal ini banyak ditemukan pada berbagai kasus yang menimpa TKI dalam pemberangkatannya menuju luar negeri. Banyak di antara dokumen kelengkapan kerja para TKI dari sebelum keberangkatan ke luar negeri, asli tetapi palsu. Maksudnya, dari data yang terkandung di dalam dokumen tersebut kadangkala sudah dimanipulasi atau direkayasa sedemikian rupa, sehingga melegalkan segala cara untuk tetap memberangkatkan calon TKI ke luar negeri walaupun dengan kekurangan persyaratan dan keterbatasan kompetensi TKI. Dokumen jati diri asli tetapi palsu tersebut seperti data diri pribadi (umur, pendidikan terakhir calon TKI), KTP, hasil medical checkup, surat pengantar, paspor keberangkatan ke negara tujuan, dan lain sebagainya. Jika ini terjadi dan diketahui oleh pihak yang berwenang menangani masalah buruh migran di negara tujuan penempatan TKI, maka akan terjadi deportasi terhadap TKI yang bersangkutan.

Upaya yang dapat dilakukan pemerintah dalam memberikan perlindungan kepada TKI berkenaan dengan masalah ini, seperti melakukan peninjauan ulang, mengevaluasi, dan mengawasi PPTKIS untuk melengkapi data-data diri para TKI serta menjamin kembali keberangkatan TKI melalui prosedur

resmi ketika TKI telah dideportasi dari negara tujuan. Pada kenyataannya, pemerintah telah menyadari bahwa banyak PPTKIS membiarkan hal seperti ini terjadi dan kadang kala ada beberapa dokumen TKI yang ikut dipalsukan oleh PPTKIS untuk memenuhi kuota pengiriman TKI ke luar negeri yang menjadi target PPTKIS, namun pemerintah terus membiarkan hal semacam ini terjadi, tanpa ada tindakan tegas untuk menindak dan menghentikan perbuatan ini.

- b. Sertifikat Pelatihan, Sertifikat Uji Kesehatan, Sertifikat Uji Kompetensi yang dipalsukan.

Kasus seperti ini sudah tidak asing lagi terjadi. Hal ini dimaksudkan agar para TKI walaupun tidak mengikuti pelatihan oleh PPTKIS, gagal dalam proses medical checkup, memiliki keterbatasan kompetensi seperti skill dan bahasa, tetap dapat di berangkatkan ke luar negeri dengan modal nekat dan kemauan semata untuk memenuhi permintaan TKI di luar negeri oleh pengguna serta untuk memenuhi keuntungan balas jasa yang akan diterima oleh PPTKIS selaku perusahaan penyalur TKI ke luar negeri. Mengenai pemalsuan Sertifikat Pelatihan, Sertifikat Uji Kesehatan, dan Sertifikat Uji Kompetensi pada kenyataannya tidak sedikit PPTKIS yang juga ikut melakukan praktek kecurangan seperti ini dengan membantu meloloskan TKI yang tidak memenuhi syarat kelulusan dalam pelatihan, uji kesehatan, dan uji kompetensi untuk memperoleh sertifikat tersebut.

- c. Asuransi yang tidak dibayarkan sesuai dengan ketentuan dan tidak langsung kepada TKI tetapi melalui PPTKIS.

Asuransi bagi TKI yang bekerja di luar negeri pada dasarnya merupakan suatu bentuk perlindungan bagi TKI dalam bentuk

santunan berupa uang sebagai akibat resiko yang dialami TKI sebelum, selama, dan sesudah bekerja di luar negeri. Setiap TKI yang akan bekerja di luar negeri akan didaftarkan dalam program asuransi, berdasarkan ketentuan yang diatur dalam Pasal 68 ayat (1) UU No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor PER.07/MEN/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia.

Sesuai dengan kedua instrumen peraturan perundang-undangan tersebut PPTKIS diwajibkan untuk mengikutsertakan TKI pada program asuransi TKI, dan pada kenyataannya memang banyak PPTKIS yang sudah mengikutsertakan TKI yang akan diberangkatkan ke luar negeri dalam program asuransi TKI, akan tetapi yang terjadi kemudian adalah banyak asuransi yang dibayar tidak sesuai dengan ketentuan (sesuai dengan prosedur) dan tidak langsung dibayarkan kepada TKI, melainkan melalui PPTKIS terlebih dahulu. Hal ini menyebabkan TKI tidak dapat menerima pencairan dana asuransi secara utuh sesuai dengan haknya karena melalui meja PPTKIS terlebih dahulu. Selain itu proses klaim pengurusan pencairan dana asuransi TKI pada implementasinya cukup sulit.

- d. Proses penampungan calon TKI/TKI yang melanggar ketentuan dan tidak manusiawi.

Banyak terjadi bahwa proses penampungan calon TKI di tempat PPTKIS, sebelum diberangkatkan oleh PPTKIS ke luar negeri tidak memenuhi syarat standar tempat penampungan yang layak sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor PER.07/MEN/IV/2005 tentang Standar

Tempat Penampungan Calon Tenaga Kerja Indonesia, yang merupakan kewajiban PPTKIS untuk melindungi TKI pada masa pra penempatan.

- e. Majikan yang tidak memenuhi perjanjian kerja/upah tidak dibayar.

Sesuai dengan perjanjian kerja yang dibuat oleh PPTKIS dan telah disepakati oleh calon TKI/TKI dengan pengguna/ majikan (user) di luar negeri, maka di dalam perjanjian kerja dimuat mengenai klausul hak dan kewajiban kedua belah pihak. Salah satu klausul tersebut yaitu kewajiban pengguna/majikan membayar upah dari hasil kerja TKI dengan sejumlah uang yang besarnya sudah ditentukan setelah TKI melaksanakan kewajibannya. Dalam beberapa situasi, kasus majikan yang tidak memenuhi perjanjian kerja/upah yang tidak dibayar marak terjadi terhadap TKI khususnya TKW yang bekerja dalam sektor rumah tangga. Hal ini disebabkan karena daya jual dan kompetensi TKI kurang siap untuk memenuhi kebutuhan praktek kerja yang sesungguhnya. Dalam mengatasi permasalahan ini sangat sedikit sekali upaya pemerintah dan PPTKIS untuk membantu TKI menyelesaikan perselisihan dengan majikannya. Pemerintah maupun PPTKIS cenderung lepas tanggung jawab dalam memberikan perlindungan ketika TKI telah selesai menempatkan TKI untuk bekerja di luar negeri.

- f. Penganiayaan terhadap TKI dan pelecehan seksual serta proses pemulangan TKI yang menjadi objek pemerasan/pemeriksaan/pembunuhan.

Banyak kasus penganiayaan dan penyiksaan TKI yang berada di luar negeri disebabkan oleh banyak faktor. Faktor-faktor

tersebut tak jarang bermula dari ketidakprofesionalan pihak-pihak yang menangani kebijakan penyaluran dan penempatan TKI ke luar negeri.

Berikut ini beberapa faktor yang menyebabkan berbagai penganiayaan dialami oleh para tenaga kerja terutama kaum wanita

1) Kemampuan berbahasa yang tak memadai

Salah satu faktor yang menyebabkan terjadinya penganiayaan dan penyiksaan TKI di negara Saudi Arabia adalah persoalan bahasa. Para tenaga kerja banyak yang diberangkatkan dalam kondisi kephahaman bahasa yang minim. Hal ini jelas akan menjadi faktor penghambat komunikasi antara seorang pekerja dengan majikan. Oleh sebab itu hal penting yang harus dipenuhi seorang tenaga kerja yang akan diberangkatkan adalah persoalan bahasa, bahasa harus dikuasai sebab merupakan kunci utama dalam komunikasi.

2) Kemampuan mengenal budaya negara yang akan dituju

Kemampuan membaca dan memahami budaya suatu daerah merupakan modal penting untuk seseorang dapat hidup di daerah bersangkutan. Kesalahan dalam memahami sebuah budaya bukan hanya akan menghambat komunikasi, namun lebih parah lagi dapat mengancam keselamatan dirinya. Penyiksaan TKI di luar negeri salah satunya disebabkan oleh ketidaktahuan para tenaga kerja terhadap budaya dan adat istiadat suatu daerah. Pemahaman penting yang perlu ditanamkan pada para pekerja yang akan diberangkatkan selain bahasa adalah pemahaman budaya. Dua hal ini akan

menjadi hal berimbang yang akan membantu keberadaan seseorang di sebuah negara asing.

3) Kemampuan intelektualitas

Daya intelektual dan wawasan yang dimiliki oleh seseorang akan menjadi faktor bagaimana orang lain akan bersikap terhadap kita. Tenaga kerja Indonesia di luar negeri yang kerap mendapat penyiksaan dan penganiayaan fisik, mayoritas berasal dari tenaga kerja tidak terdidik. Biasanya, berasal dari kalangan pekerja rumah tangga yang kebanyakan kaum wanita. Perspektif negara-negara maju memandang Indonesia adalah sebuah negara besar yang masih miskin dan dilanda persoalan dalam negeri yang tak kunjung putus.

4) Deportasi karena bekerja ilegal/ overstay

Kegiatan deportasi ini dilakukan karena TKI tidak memiliki dokumenkelengkapan keberangkatan yang disyaratkan seperti kelengkapan paspor, identitas diri, perlindungan asuransi dan sebagainya. Selain itu juga bagi TKI yang menempuh jalur ilegal dengan perantara oknum calo untuk dapat bekerja di luar negeri, jika terjaring dan tertangkap dalam razia di negara tujuan maka akan di deportasi atau bagi para TKI yang bekerja setelah selesai masa kontrak dan masih tinggal melebihi izin tinggal di negara tujuan, akan di deportasi. Usaha Pemerintah dalam memberikan perlindungan untuk mengurangi masalah deportasi karena bekerja ilegal/ overstay, yaitu denganmemberikan sosialisasi pentingnya bekerja di luar negeri dengan melengkapi dokumen asli dan melewati jalur penempatan resmi oleh PPTKIS resmi yang memiliki izin dan terdaftar di instansi

pemerintah bidang ketenagakerjaan serta pemahaman mengenai aturan-aturan yang tercantum dalam perjanjian kerja.

Sampai saat ini TKI yang dirugikan jarang sekali menerima nasihat atau perwakilan hukum, baik di Indonesia maupun di luar negeri. Dalam kasus-kasus di mana pengacara disediakan, pengacara tersebut didanai dan ditunjuk oleh perusahaan asuransi pekerja migran tersebut. Hal ini seringkali menimbulkan konflik kepentingan karena perusahaan asuransi adalah perusahaan yang akhirnya bertanggungjawab untuk membayar ganti rugi. Selain itu, banyak hak-hak TKI sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 8 UU No. 39 Tahun 2004 tidak dimasukkan ke dalam sebuah kontrak sehingga tidak jelas bagaimana hak-hak ini akan ditegakkan.

Masalah yang umum terjadi adalah bahwa calon TKI diminta menandatangani kontrak di tempat. Selain mereka tidak memiliki waktu yang cukup untuk mempertimbangkan pro dan kontra dari kontrak tersebut, seringkali mereka juga tidak memahaminya. Fakta bahwa banyak pekerja migran hanya menerima pendidikan formal yang terbatas, penting untuk memberikan waktu bagi mereka guna menunjuk-kan dan mendiskusikan kontrak dengan keluarga mereka, kelompok ber-basis kepercayaan, LSM, dan sebagainya. Keadaan seperti itu menunjukkan bahwa pertanggungjawaban perusahaan yang mengirim Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri belum bisa dikatakan baik karena banyak perusahaan/agen yang memberangkatkan TKI untuk bekerja di luar negeri seolah-olah melepaskan tanggung jawabnya sehingga banyak TKI yang dirugikan baik secara finansil maupun non-finansil, baik material maupun spiritual. Untuk mengatasi berbagai macam permasalahan yang merugikan TKI tersebut pemerintah mengambil beberapa keputusan, diantaranya:

- a. Pemerintah Indonesia memutuskan untuk melaksanakan moratorium pengiriman tenaga kerja Indonesia ke wilayah Timur Tengah.
- b. Moratorium pengiriman TKI ini akan berlaku hingga adanya kesepakatan atau perjanjian dengan Pemerintah Arab Saudi yang menjamin perlindungan dan pemberian hak serta hal lainnya yang diperlukan oleh tenaga kerja Indonesia.
- c. Presiden akan mengirimkan surat kepada Raja Arab Saudi untuk menyatakan tiga hal, yaitu (1) menyatakan hubungan bilateral yang berjalan baik walaupun mempunyai kasus dan persoalan tenaga kerja; (2) mengucapkan terima kasih atas penghargaan atas pembebasan tanpa syarat ratusan tenaga kerja Indonesia di Arab Saudi, dan; (3) Menyatakan kepri-hatinan yang mendalam terhadap eksekusi AI. Sdri Ruyati yang menabrak norma dan tata karma internasional dengan tidak menginformasikan terlebih dahulu dengan pihak Indonesia.
- d. Presiden akan membentuk satuan tugas (Satgas) khusus untuk penanganan dan pembelaan WNI kita yang terancam hukuman **mati di luar negeri**. **“Walaupun sebenarnya secara fungsional sudah dilakukan oleh kementerian terkait, namun satgas ini dipandang perlu untuk dapat lebih fokus dan terus menererus menangani permasalahan tersebut” ujar Presiden.**
- e. Membentuk Atase Hukum dan HAM di kedutaan besar Indonesia di luar negeri di negara-negara yang memiliki jumlah tenaga kerja Indonesia yang cukup besar, terutama apabila kerap terjadi permasalahan.
- f. Kebijakan nasional mengenai TKI akan ditetapkan lebih lanjut setelah Presiden RI mendapatkan hasil rekomendasi yang tengah dirumuskan oleh Tim Terpadu. Hal ini diantaranya perlu tidaknya penerapan moratorium pengiriman TKI (selain Arab Saudi) ke negara-negara tujuan tenaga kerja Indonesia.

Kenyataan sampai kini menunjukkan bahwa Keputusan dan Instruksi Presiden tersebut masih belum dilaksanakan sepenuhnya. Pemerintah dinilai setengah hati dalam melaksanakan perlindungan TKI di luar negeri karena menyerahkan kepada Perusahaan Jasa TKI (PJTKI) melalui asuransi yang dibayar TKI. Padahal sesuai perundangan, mestinya perlindungan itu menjadi kewajiban pemerintah.

Data pengaduan permasalahan PMI di *crisis center* berdasarkan media pengaduan ditampilkan di .

Tabel 29. Data pengaduan PMI di crisis center berdasarkan media
(Sumber: BNP2TKI, 2019)

NO	Media Pengaduan	2014	2015	2016	2017	2018
1	Langsung	1.379	1.864	2.196	1.668	2.288
2	Surat	1.371	1.662	1.501	1.395	1.438
3	Email	89	137	138	273	147
4	SMS	25	90	32	8	30
5	Telepon	978	896	659	755	423
6	Lain-lain	100	245	235	376	370
Total		3.942	4.894	4.761	4.475	4.696

Tabel 30. Data pengaduan PMI berdasarkan status
(Sumber: BNP2TKI, 2019)

No	Media Pengaduan	2014	2015	2016	2017	2018	Total
1	Pengaduan Baru	0	0	3	20	100	123
2	Validasi	0	0	12	48	63	123
3	Distribusi	0	12	26	84	173	295
4	Proses di Unit Kerja BNP2TKI	0	8	42	189	87	326
5	Proses di Luar BNP2TKI	0	0	28	166	43	237
6	Selesai	3.942	4.874	4.650	3.968	4.230	21.664
Total		3.942	3.942	4.894	4.761	4.475	22.678

Tabel 31. Data pengaduan permasalahan PMI berdasarkan provinsi
(Sumber: BNP2TKI, 2019)

No	Provinsi	2014	2015	2016	2017	2018
1	Jawa Barat	1.343	1.334	1.441	1.109	685
2	Jawa Tengah	424	445	641	612	306
3	Jawa Timur	279	597	363	496	447
4	Nusa Tenggara Barat	423	481	483	358	249
5	Aceh	25	72	53	100	1.732
6	Nusa Tenggara Timur	181	460	267	258	143
7	Sumatera Utara	73	137	147	267	260
8	Lampung	103	199	207	217	124

No	Provinsi	2014	2015	2016	2017	2018
9	Banten	178	130	166	159	120
10	Sulawesi Selatan	62	112	35	36	84
11	Dki Jakarta	38	38	53	40	33
12	Sumatera Selatan	22	41	50	52	25
13	Kepulauan Riau	8	11	38	61	37
14	Di Yogyakarta	30	38	30	29	21
15	Sulawesi Tengah	31	36	20	34	27
16	Jambi	20	17	51	29	30
17	Sulawesi Utara	21	29	25	35	24
18	Bali	27	22	26	28	28
19	Kalimantan Barat	18	30	27	30	17
20	Riau	3	15	15	44	40
21	Sumatera Barat	4	6	15	17	27
22	Sulawesi Tenggara	5	12	8	12	29
23	Sulawesi Barat	6	12	16	10	10
24	Kalimantan Selatan	9	19	10	11	3
25	Bengkulu	3	4	7	10	18
26	Kalimantan Timur	8	14	2	5	6
27	Maluku	1	1	4	5	5
28	Maluku Utara	5	3	0	2	0
29	Gorontalo	4	2	1	1	0
30	Bangka Belitung	0	1	0	3	1
31	Papua	0	1	1	1	0
32	Papua Barat	1	2	0	0	0
33	Kalimantan Tengah	1	0	0	0	1
34	Lain-Lain	586	573	559	404	164
Total		3.942	4.894	4.761	4.475	4.696

Tabel 32. Data pengaduan permasalahan PMI berdasarkan kota
(Sumber: BNP2TKI, 2019)

No	Kab-Kota	2014	2015	2016	2017	2018
1	Indramayu	219	232	261	264	148
2	Cirebon (Kab)	185	184	208	164	103
3	Karawang	190	178	176	142	83
4	Cianjur	151	196	176	128	71
5	Sumbawa	165	138	118	88	23
6	Lombok Timur	76	109	125	98	86
7	Sukabumi (Kab)	91	112	111	67	40
8	Bandung (Kab)	144	94	92	52	36
9	Lombok Tengah	67	89	80	61	79
10	Subang	99	59	92	64	45
11	Cilacap	48	68	91	90	39
12	Serang	71	45	62	82	59
13	Majalengka	71	76	60	45	36
14	Brebes	71	62	58	58	27
15	Medan	23	47	46	79	74
16	Kupang	73	91	35	36	15
17	Purwakarta	31	48	75	21	22
18	Tangerang (Kab)	62	36	46	23	21
19	Lombok Barat	30	38	54	40	22
20	Malang	34	45	38	42	23
21	Lainnya	2.041	2.947	2.757	2.831	3.644
Total		3.942	4.894	4.761	4.475	4.696

Tabel 33. Data pengaduan permasalahan PMI berdasarkan Negara penempatan
(Sumber: BNP2TKI, 2019)

No	Negara	2014	2015	2016	2017	2018
1	Malaysia	886	1.994	1.535	1.704	3.133
2	Saudi Arabia	1.294	1.103	1.145	874	441
3	Taiwan	277	274	442	622	272
4	United Arab Emirates	280	264	314	199	128
5	Singapore	152	154	204	172	98
6	Hong Kong	89	102	195	103	120
7	Oman	155	158	122	54	16
8	Brunei Darussalam	63	79	92	104	68
9	Qatar	126	93	75	63	23
10	Syria	129	99	97	37	14
11	Bahrain	86	107	102	61	9
12	Korea Selatan	51	55	65	50	118
13	Jordan	132	70	47	44	44
14	Kuwait	55	56	52	23	22
15	Japan	7	11	12	26	19
16	China	7	25	16	7	14
17	Mesir	9	33	13	9	4
18	Turkey	15	15	21	9	8
19	Algeria	2	10	37	2	1
20	Canada	10	22	4	3	4
21	Lainnya	117	170	171	309	140
Total		3.942	4.894	4.761	4.475	4.696

Tabel 34. Data pengaduan permasalahan PMI berdasarkan Negara penempatan
(Sumber: BNP2TKI, 2019)

No	Jenis Masalah	2014	2015	2016	2017	2018
1	TKI Ingin Dipulangkan	817	524	357	428	332
2	Gaji tidak dibayar	514	488	472	390	228
3	TKI gagal berangkat	134	658	143	248	226
4	Sakit	258	314	312	246	176
5	Pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir	90	167	705	227	56
6	Putus Hubungan Komunikasi	357	287	246	163	107
7	TKI tidak berdokumen	73	81	133	373	441
8	Pekerjaan tidak sesuai PK	234	171	182	137	59
9	Tindak kekerasan dari majikan	105	104	79	66	32
10	Potongan gaji melebihi ketentuan	33	34	109	142	65
11	TKI mengalami kecelakaan	94	95	77	50	15
12	Ilegal Rekrut calon TKI	103	37	100	59	27
13	TKI dalam tahanan/proses tahanan	63	46	57	57	59
14	Penahanan paspor atau dokumen lainnya oleh PPTKIS	50	39	55	70	43
15	TKI tidak punya ongkos pulang	19	132	31	48	23
16	Penipuan peluang kerja	24	36	40	39	19

No	Jenis Masalah	2014	2015	2016	2017	2018
17	Pemalsuan dokumen	29	43	25	26	10
18	TKI tidak harmonis dengan pengguna	47	20	23	24	11
19	Lari dari majikan	41	27	24	14	2
20	Pelecehan seksual	22	11	10	10	4
21	Lainnya	835	1.580	1.581	1.658	2.761
TOTAL		3.942	4.894	4.761	4.475	4.696

Daftar Pustaka

Undang-undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2015 tentang Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Penyelenggaraan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.

Peraturan Pemerintah No. 5 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penilaian Dan Penetapan Mitra Usaha Dan Pengguna Perseorangan.

Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Oleh Pemerintah.

Peraturan Pemerintah No.3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.

Peraturan Presiden No. 45 Tahun 2013 tentang Koordinasi Pemulangan Tenaga Kerja Indonesia.

Peraturan Presiden No. 64 Tahun 2011 tentang Pemeriksaan Kesehatan Dan Psikologi Calon Tenaga Kerja Indonesia.

Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja.

Instruksi Presiden No. 6 Tahun 2006 tentang Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Peraturan Menteri No. 17 Tahun 2019 tentang Penghentian dan Pelarangan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Peraturan Menteri No. 10 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pemberian Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Peraturan Menteri No. 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia.

Peraturan Menteri No. 45 Tahun 2015 tentang Pembiayaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri.

Peraturan Menteri No.40 Tahun 2015 tentang Tata Cara Perpanjangan Perjanjian Kerja Pada Pengguna Perseorangan.

Peraturan Menteri No. 7 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pemberian Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri Kepada Tenaga Kerja Indonesia.

Peraturan Menteri No. 23 Tahun 2014 tentang Tata Cara Kepulangan Tenaga Kerja Indonesia Dari Negara Penempatan Ke Daerah Asal Secara Mandiri.

Peraturan Menteri No. 6 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pembentukan Perwakilan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta Di Luar Negeri.

Peraturan Menteri No. 17 Tahun 2012 tentang Sanksi Administratif Dalam Pelaksanaan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.

Peraturan Menteri No. PER.12/MEN/X/2011 tentang Atase Ketenagakerjaan Dan Staf Teknis Ketenagakerjaan Pada Perwakilan Republik Indonesia Di Luar Negeri.

Peraturan Menteri No. PER.23/MEN/IX/2009 tentang Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.

Peraturan Menteri No. PER.33/MEN/XI/2006 tentang Tata Cara Penyetoran Penggunaan Pencairan Dan Pengembalian Deposito Uang Jaminan.

Peraturan Menteri No. PER.07/MEN/IV/2005 tentang Standar Tempat Penampungan Calon Tenaga Kerja Indonesia.

Keputusan Menteri No. 354 Tahun 2015 tentang Jabatan Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Pada Penggunaan Perseorangan.

Keputusan Menteri No. 260 Tahun 2015 tentang Penghentian Dan Pelarangan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Pada Pengguna Perseorangan Di Negara-negara Kawasan Timur Tengah.

Keputusan Menteri No. 378 Tahun 2014 tentang Penunjukan Pejabat Penerbit Surat Ijin Pengerahan.

Keputusan Menteri No. 588 Tahun 2012 tentang Komponen Dan Besarnya Biaya Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Domestik Negara Tujuan Singapura.

Muslim, A., Saleh, C., & Hadi, M. (2019). STRATEGI REKRUTMEN TENAGA KERJA INDONESIA KE LUAR NEGERI DI KOTA SURABAYA. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(4), 1–8. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

<https://binalattas.kemnaker.go.id/>

<http://portal.bnp2tki.go.id/>

<http://www.bnp2tki.go.id/>

<https://jiaec.co.id/>

<https://www.bps.go.id/>

<https://psmk.kemdikbud.go.id/>