

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pelindungan Hukum

1. Pengertian Pelindungan Hukum

Pengertian hukum ditinjau dari sisi terminologi kebahasaan yang merujuk pada pengertian dalam beberapa kamus serta pengertian hukum yang merujuk pada beberapa pendapat ataupun teori yang disampaikan oleh ahli. Pendapat mengenai pengertian untuk memahami arti hukum yang dinyatakan oleh R. Soeroso, S.H, bahwa hukum adalah himpunan peraturan yang dibuat oleh yang berwenang dengan tujuan untuk mengatur tata kehidupan bermasyarakat yang mempunyai ciri memerintah dan melarang serta mempunyai sifat memaksa dengan menjatuhkan sanksi hukuman bagi yang melanggarnya. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Wirjono Prajadikoro yang menyatakan bahwa hukum adalah serangkaian peraturan mengenai tingkah laku orang-orang sebagai anggota masyarakat, sedangkan satu-satunya tujuan hukum adalah menjamin kebahagiaan dan ketertiban dalam masyarakat.¹

Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan adalah Himpunan Peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenan dengan Kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.²Pelindungan

¹ Lalu,Husni, 2000, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*,Jakarta, Raja Grafindo Persada , hlm. 32.

² Imam Soepomo,1992,*Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta, Djambatan,hlm. 3

berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang terhadap orang yang lebih lemah.

Pelindungan Hukum adalah memberikan pengayoman terhadap Hak Asasi Manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan Perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan bebas oleh Hukum.³Perlindungan hukum terhadap pekerja adalah perlindungan terhadap hak pekerja dengan menggunakan sarana hukum, atau perlindungan yang diberikan oleh hukum terhadap pekerja atas tindakan-tindakan pengusaha pada saat sebelum bekerja, selama bekerja dan masa setelah bekerja. Perlindungan hukum terhadap pekerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku⁴.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah diatur beberapa Pasal untuk memberikan perlindungan pada para pekerja. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak para pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan

³ Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 54

⁴ Harjono, 2008, *Konstitusi sebagai Rumah Bangsa*, Jakarta, Sekretariat Jenderal dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi, hlm. 373.

mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya. Perlindungan hukum terhadap pekerja diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana perlindungan hukum tersebut dilaksanakan melalui pemenuhan terhadap hak-hak pekerja sebagai berikut:

- a) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5),
- b) Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6),
- c) Setiap pekerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11),
- d) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja dan sesuai dengan bidang dan tugasnya Pasal 12 ayat (3),
- e) Pekerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan di tempat kerja Pasal 18 ayat (1),
- f) Pekerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi (Pasal 23),
- g) Setiap pekerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam ataupun di luar negeri (Pasal 31),

- h) Pekerja perempuan berhak memperoleh istirahat selama satu setengah bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan satu setengah bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidang Pasal 82 ayat (1),
- i) Pekerja perempuan yang mengalami keguguran kandungan berhak memperoleh istirahat satu setengah bulan atau sesuai dengan surat keterangan dokter kandungan tau bidang Pasal 82 ayat (2),
- j) Setiap pekerja yang menggunakan hak waktu istirahat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 79 ayat (2) huruf b, c dan d, Pasal 80 dan Pasal 82 berhak mendapatkan upah penuh (Pasal 84),
- k) Setiap pekerja mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama Pasal 86 ayat (1),
- l) Setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan Pasal 88 ayat (1),
- m) Setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja Pasal 99 ayat (1),
- n) Setiap pekerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/buruh Pasal 104 ayat (1),
- o) Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja dan serikat buruh dilakukan secara sah, tertib dan damai akibat gagalnya perundingan Pasal 137,

p) Dalam hal pekerja yang melakukan mogok kerja secara sah dalam melakukan tuntutan hak *normative* yang sungguh-sungguh dilanggar oleh pengusaha, pekerja/buruh berhak mendapatkan upah (Pasal 145).

Negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi dan anti perdagangan manusia. Dalam hal penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional.⁵

Perlindungan hukum yang menyangkut hak-hak pekerja juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) yang telah mengganti nama menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BPJS) adalah antara lain sebagai berikut⁶:

a) Setiap pekerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja Pasal 3 ayat (2),

⁵ Febriyanto, T. & Rohman, A.T. (2018). “Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Yang Bekerja di Luar Negeri”, *Lex Scientia Law Review*. Vol. 2, No. 2, November.

- b) Pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja Pasal 8 ayat (1),
- c) Pekerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, keluarganya berhak atas jaminan kematian Pasal 12 ayat (1),
- d) Pekerja, suami atau istri dan anak berhak memperoleh jaminan pemeliharaan kesehatan Pasal 16 ayat (1),
- e) Setiap pekerja atau keluarganya berhak atas jaminan hari tua, karena faktor usia pensiun 55 (lima puluh lima) tahun, cacat total tetap atau beberapa alasan lainnya Pasal 14 dan Pasal 15.

Berdasarkan uraian pengertian tentang perlindungan hukum yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat dipahami bahwa perlindungan hukum merupakan adanya suatu tindakan atau upaya hukum untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, sehingga untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman maka diperlukan kepastian hukum untuk memberikan perlindungan hukum kepada pihak-pihak yang membutuhkan. Dan tergantung dari kondisi perusahaan atas hak yang diperoleh pekerja, untuk itu pekerja berkewajiban melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang diatur pengusaha/perusahaan. Dengan menjalankan kewajiban tersebut pekerja berhak mendapatkan jaminan sesuai dengan amanah yang tertera dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dari pengusaha/perusahaan tempat ia bekerja.

2. Bentuk-bentuk Pelindungan Hukum

Suatu perlindungan dapat dikatakan sebagai perlindungan hukum apabila mengandung⁷

- a) Adanya pengayoman dari pemerintah terhadap warganya.
- b) Adanya jaminan kepastian hukum.
- c) Adanya jaminan hukum yang berkaitan dengan hak-hak warga negara.
- d) Adanya sanksi hukuman bagi yang melanggarnya.

Agar tercapainya upaya perlindungan hukum, maka diperlukan bentuk-bentuk perlindungan hukum sebagai tempat atau wadah dalam pelaksanaannya yang sering disebut sebagai sarana perlindungan hukum. Sarana perlindungan hukum dibagi menjadi dua bentuk⁸:

- a) Sarana perlindungan hukum preventif, yaitu subjek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif, tujuannya adalah mencegah terjadinya sengketa. Perlindungan preventif sangat besar artinya bagi tindakan pemerintah yang didasarkan pada kebebasan bertindak karena dengan adanya perlindungan hukum preventif pemerintah terdorong untuk bersifat hati-hati dalam mengambil keputusan yang didasarkan pada diskresi (keputusan atau tindakan sesuai aturan).

⁷ Asri Wijayanti, 2003, *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Indonesia*, Jakarta, Bina Aksara, hlm. 10.

⁸ Satjipto Rahardjo, 2006, *Ilmu Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, hlm. 54.

b) Sarana perlindungan hukum represif, yaitu bertujuan untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh pengadilan umum dan pengadilan administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Prinsip perlindungan hukum terhadap tindakan pemerintah bertumpuh dan bersumber dari konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap hak-hak asasi manusia.

Bentuk perlindungan hukum yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia adalah hak atas jaminan sosial. Oleh karena itu, sering dikemukakan bahwa jaminan sosial merupakan program yang bersifat umum yang harus diselenggarakan oleh semua negara. Salah satu bentuk perlindungan hukum, yaitu adanya jaminan sosial, misalnya upah yang diterima oleh pihak pekerja dalam suatu kegiatan hubungan kerja .

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa bentuk-bentuk perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan terhadap subjek hukum dalam perangkat hukum yang bersifat preventif maupun represif, baik itu yang tertulis maupun tidak tertulis. Dengan kata lain perlindungan hukum sebagai suatu gambaran dari fungsi hukum di mana hukum dapat memberikan suatu keadilan, kepastian, dan kemanfaatan.

B. Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI)

1. Pengertian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Pelindungan Hukum terhadap Pekerja Migran Indonesia (PMI) Menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang nomor 18 Tahun 2017 yang menjelaskan bahwa :

“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.”

Perlindungan bagi PMI yang bekerja di Luar Negeri dimulai dari dan terintegritas dalam setiap proses penempatan PMI, sejak proses rekrutmen, selama bekerja dan ketika pulang ke tanah air, dengan penyediaan dokumen yang benar dan absah diharapkan PMI terhindar dari risiko yang mungkin timbul selama mereka bekerja di luar negeri.⁹ Berdasarkan uraian diatas, dapat dipahami bahwa Pelindungan Pekerja Migran yang diberikan kepada calon PMI untuk terjamin nya hak-hak-hak calon PMI. Dalam pemberian Pelindungan kepada PMI diatur dalam Undang-Undang No 39 Tahun 2004 Pasal 77 yang menyatakan bahwa Setiap calon TKI/TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

⁹ Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm.243.

Kebijakan dan program pemerintah mengenai penempatan PMI ke luar negeri merupakan salah satu solusi untuk mengurangi tingkat pengangguran di tanah air, dengan memanfaatkan kesempatan kerja di luar negeri.

Tabel 2.1

Data Pengaduan Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Jenis Masalah dari April 2017-2019:

NO	JENIS MASALAH	2017	2018	2019	TOTAL
1.	Gaji tidak dibayar	19	22	276	317
2.	Penipuan Peluang Kerja	3	2	33	38
3.	Tidak dipulangkan meski kontrak kerja selesai	3	1	8	12
4.	PMI tidak Berdokumen	2	70	10	82
5.	Pemalsuan Dokumen (KTP,Ijazah,Umur,Ijin Orang Tua)	2	2	7	11
	TOTAL	29	97	334	460

Sumber: Badan Nasional Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia

(BNP2TKI).¹⁰

2. Kategori Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Pelindungan Hukum terhadap calon PMI atau PMI, dibedakan 3 kategori, menurut pasal 7 Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017, sebagai berikut:

a. Pelindungan Sebelum Bekerja;

Pelindungan Sebelum bekerja dikategorikan, meliputi: pelindungan administratif dan pelindungan teknis. Pelindungan administratif yakni kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan dari calon PMI dan penetapan kondisi kesehatan dan persyaratan kerja. Sedangkan Pelindungan teknis nya meliputi peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja. Pendampingan dan pelatihan yang belum berjalan secara optimal, artinya belum dijalankan secara rutin dan berkesinambungan yang diharapkan akan memberikan dampak langsung terhadap pesertanya. Heterogeneritas para peserta pemberdayaan juga menjadi kendala, karena materi yang disampaikan sangat umum, padahal peserta memiliki latar belakang sosial budaya yang berbeda antar peserta pelatihan ini.¹¹

Melalui Balai Latihan Kerja (BLK) para calon PMI wajib memenuhi syarat berdasarkan rating yang diberikan oleh BLK, bagi yang tidak memenuhi

¹⁰ <http://www.bnp2tki.go.id/statistik-detail/data-penempatan-dan-perlindungan-tki-periode-1-januari-s-d-31-april-2019> diakses pada tanggal 10 Juli 2019 pukul 19.00 WIB.

¹¹ Rizky Dian Baretta, “Politik Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Fase Purna Bekerja”, *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 20, No. 1, April 2018.

kualifikasi rating diharapkan dapat bergabung atau menggabungkan diri agar memenuhi persyaratan. Sementara itu bagi BLK yang memang menyimpang dari peraturan dan sama sekali tidak memenuhi syarat akan dibubarkan. Pelindungan teknis meliputi pula Jaminan Sosial calon PMI ,fasilitasi pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia, dan pembinaan dan pengawasan. Pemerintah pun telah meluncurkan program Bursa Kerja Luar Negeri (BKLN) melalui BNP2TKI. BKLN dirancang dengan melibatkan secara aktif stakeholders ditingkat bawah terutama pemerintah daerah dan dinas terkait, serta pihak swasta termasuk didalamnya Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM)¹².

Melalui BKLN ini diharapkan pelayanan menjadi cepat karena sistem Bursa Kerja Terintegrasi dalam sistem informasi pasar kerja secara terpadu. Proses persentuhan dengan calo semakin diminimalisir, karena masing-masing peminat dan calon PMI dapat langsung berhubungan dengan tempat bursa kerja yang diselenggarakan di daerah setempat. Secara konsepsional adanya kedekatan bursa kerja dengan calon PMI diharapkan biaya yang dikeluarkan semakin rasional dan terjangkau. Kecepatan pengurusan dokumen akan dapat ditingkatkan karena sistem terintegrasi dan didukung oleh teknologi informasi, sehingga meminimalisir persentuhan pejabat birokrasi secara langsung dengan calon PMI yang ingin menyogok. Mereka melakukan kegiatan dalam sistem yang terintegrasi untuk megoptimalkan proses pelayanan dan sosialisasi kepada calon

¹² Eggi Sudjana, 2009, *Melepas Ranjau TKI.Strategi Pemberdayaan Buruh Migran*, Jakarta, RMBOOKS, hlm 150.

PMI. Paralel dengan upaya tersebut, kualitas PMI juga menjadi perhatian utama dengan meningkatkan kualitas Latihan kerja.

Balai atau Lembaga yang melakukan pelatihan akan dievaluasi dengan melakukan rating berdasarkan prinsip dan parameter organisasi yang baik. Salah satu tujuannya ialah untuk memberikan perlindungan kepada calon PMI dalam menciptakan pelayanan pengurusan dokumen yang murah dan cepat sehingga meminimalisir kemungkinan calon dan memangkas birokratisasi yang selama ini dikeluhkan sangat memberatkan. Jika di dalam negeri pemerintah mampu memberikan perlindungan PMI secara baik, maka negara lain akan sulit memanfaatkan PMI atau mencari celah untuk mengabaikan hak-hak PMI.

Perlindungan sebelum bekerja wajib ditekankan pada hal-hal yang bersifat teknis, bahwa perlindungan sosial pada persoalan PMI secara umum, yang mana sistem perlindungan sosial tersebut dilakukan seperti hal-hal berikut:

- 1) Pembekalan masalah kesehatan reproduksi dan pelayanan kesehatan mental termasuk layanan kontrasepsi dan program intervensi atau HIV/AIDS.
- 2) Program orientasi untuk keluarga Pekerja Migran Indonesia seperti: pengelolaan remitansi, reorganisasi tanggung jawab dan pekerjaan rumah tangga, pondasi yang kuat dalam kehidupan perkawinan, komunikasi dengan PMI
- 3) Kampanye kesadaran publik dengan memperhatikan titik kerentanan, jenis-jenis pekerjaan yang di rekomendasikan yang Indonesia ingin dorongkan kepada PMI sebagai lapangan kerja di negara tujuan, dan ditujukan untuk

mengetengahkan permasalahan buruh migran tidak berdokumen di tingkat akar rumput.

- 4) Penggunaan komunikasi elektronik untuk berbagi informasi bagi para calon PMI dan juga berkomunikasi dengan keluarga di kampung halaman bagi PMI yang sedang bekerja di Luar Negeri.
- 5) Layanan rekrutmen untuk PMI yang ingin bermigrasi kembali.

Perlindungan secara Hukum dan sosial sebagaimana ulasan diatas, merupakan upaya untuk optimalisasi perlindungan PMI. Perlindungan hukum terhadap PMI rentan terhadap segala bentuk diskriminasi dan intimidasi baik secara hukum dan sosial. Kerentanan secara hukum dan sosial sebagaimana dimaksud adalah terjadinya secara mudah kekerasan, baik fisik maupun psikis, pelecehan seksual, pemukulan, pengurungan, dan lain-lain. Semua kerentanan sosial dan hukum tersebut, dialami Pekerja Migran Indonesia yang ingin bekerja di Luar Negeri selama masih di dalam negeri, baik di dalam amsa penampungan, maupun disaat pelatihan kerja, terutama bagi Pekerja Migran Indonesia Indonesia.

b. Pelindungan Selama Bekerja

Pelindungan selama bekerja di luar negeri, meliputi: pendataan dan pendaftaran oleh dinas ketenagakerjaan atau pejabat dinas luar negeri yang ditunjuk, pemantauan dan evaluasi terhadap pemberi kerja, pekerjaan, dan kondisi kerja, memfasilitasi pemenuhan hak PMI selama bekerja di Negara

setempat, memberikan pendampingan, mediasi, advokasi, dan pemberian bantuan hukum. Instansi yang terkait mulai dari Pemerintah Daerah, departemen tenaga kerja dan transmigrasi, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), Departemen Luar Negeri agar tidak terjadi tumpang tindih wewenang dan saling tarik ulur kekuasaan antar lembaga. Dengan demikian bisa memonitor setiap langkah perjalanan PMI tersebut, sehingga seandainya terjadi permasalahan yang berkaitan dengan PMI bisa ditelusuri letak kesalahannya, sehingga bisa diketahui menjadi tanggung jawab siapa dan tidak akan terjadi saling menyalahkan antar lembaga tersebut.¹³ Pemerintah melakukan upaya monitoring kepada PMI yang sistematis dan pemantauan yang melembaga dan terkoordinir baik dari Pemerintah Pusat dan atau Perwakilan Republik Indonesia serta perwakilan sesuai dengan hukum negara setempat.

Teknis pelaksanaan pemantauan dapat dilakukan dengan berbagai cara dan waktu yang disesuaikan dengan kondisi negara setempat. Melalui Lembaga Monitoring ini dilakukan secara proaktif atau melalui PMI sendiri yang melaporkan keberadaannya kepada petugas yang ditunjuk dan dilakukan dengan monitoring kunjungan ke tempat PMI bekerja (*home visit*). *Home Visit* dimaksudkan untuk ikut membantu menyelesaikan persoalan dengan cara-cara yang dapat diterima kedua belah pihak antara PMI dan Majikan dengan acuan pada perjanjian kerja

¹³ Arpangi, "Pelindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri", *Jurnal Pembaharuan Hukum*, Vol. 3, No. 1, Januari-April 2016.

yang telah disepakati sebelumnya. Dan home visit dilakukan untuk memastikan tindakan lanjutan berupa *counselling* untuk penyelesaian persoalan.

Counselling diperlukan untuk mengatasi persoalan yang muncul akibat sifat dan kondisi hubungan kerja yang kurang baik sehingga menimbulkan perilaku menyimpang.¹⁴ Jika upaya *counselling* tidak mampu mengatasi keadaan sehingga terjadi persoalan yang lebih serius dalam bentuk kekerasan, maka yang dilakukan tindakan penyelamatan awal (*Rescue*) terhadap PMI yang bersangkutan. Hal ini untuk memastikan keberadaan PMI dalam proses hubungan kerja. Lembaga Monitoring bekerja pada saat waktu 6 bulan pertama sejak PMI melaksanakan pekerjaannya. Melalui kontak atau telepon Lembaga Monitoring menanyakan kondisi dan keadaan hubungan antara PMI dan majikan. Lembaga monitoring dapat berjalan baik, maka peranan tempat penampungan sementara (*shelter*) bagi para PMI yang menghadapi persoalan hubungan kerja di tempat kerja tidak begitu mendesak urgensinya.

Keberadaan Lembaga Monitoring diperlukan untuk mencegah semakin meningkatnya kasus-kasus pelecehan dan penganiayaan PMI khususnya terhadap pekerja dari sektor informal, seperti pembantu rumah tangga (PRT). Dengan mengawasi dan memantau mereka diharapkan dapat diminimalisir terjadinya kasus pelanggaran hak-hak pekerja. Tujuan utama lembaga monitoring adalah untuk melakukan tindakan preventif terhadap kasus-kasus

¹⁴ Eggi Sudjana, *Op. Cit*, hlm. 155

yang berpotensi serius seperti kekerasan dan pembunuhan. Kemudian mengharmonisasikan hubungan PMI dengan majikan dengan cara menjabatani dan memediasi berbagai persoalan yang potensial mengganggu hubungan kerja yang berujung pada terjadinya tindak pelecehan dan pelanggaran sebagaimana yang sering diberitakan oleh media massa. Langkah yang dilakukan tidak harus dengan kunjungan dan melihat keadaan mereka (PMI) secara langsung karena sangat mahal biaya, waktu dan fleksibilitasnya. Penggunaan media telepon, sms, atau perangkat teknologi yang lain merupakan opsi yang dapat digunakan untuk memantau secara acak kondisi umum PMI.

Jika PMI merasakan ada ancaman potensial yang tidak mungkin diatasinya, maka secara bersama-sama dapat diupayakan untuk mencegahnya. Mekanisme pemantauan semacam ini adalah langkah awal yang harus ditindaklanjuti dengan langkah lainnya agar mencapai tujuannya secara efektif. Pihak yang paling utama perannya adalah PMI dan majikan, selain sikap proaktif pihak yang memonitor. Pihak yang memonitor ini secara eksternal harus bekerja sama erat dengan pihak-pihak lain dinegara penempatan, khususnya pemerintah setempat dan kalangan *Non Governmental Organisation (NGO)*.

Secara internal lembaga monitoring harus bekerjasama dengan agen penerah dinegara tujuan dan khususnya dengan majikan, sehingga proses monitoring dapat berjalan efektif dan tidak dirasakan mengganggu proses kerja PMI dan privasi majikan. Harus diupayakan mekanisme pemantauan atau pengawasan sehingga keberadaan lembaga monitoring justru akan memacu

produktifitas kerja PMI dan membuat rasa aman majikan. Tetapi, dalam kenyataannya permasalahan selalu ada dan sulit dihindarkan oleh berbagai sebab. Meskipun, sudah dilakukan monitoring dan berbagai langkah antisipatif lainnya. Dalam melakukan aktivitasnya, lembaga monitoring ini dibiayai oleh PMI atau Majikan PMI, sebagai bentuk komitmen dan kesungguhannya dalam memperkerjakan PMI dari Indonesia. Adapun pihak-pihak yang ditugaskan mengelola lembaga monitoring menjadi kewenangan pihak-pihak di negara penempatan. Pihak ini bisa terdiri dari pihak swasta atau agen yang ditunjuk atau juga oleh pemerintah setempat atau kedua-keduanya. Pihak Indonesia pun dilibatkan dalam mengelola lembaga monitoring, terutama dalam melakukan counselling terhadap PMI.

Jika Lembaga Monitoring dapat berjalan baik maka peranan tempat penampungan (*Shelter*)¹⁵ bagi para PMI yang menghadapi persoalan hubungan kerja di tempat kerja tidak begitu mendesak. Tetapi dalam kenyataannya, permasalahan tersebut kerap terjadi, meskipun berbagai langkah antisipatif lainnya sudah dilakukan. Keberadaan *shelter* merupakan sesuatu yang sangat diperlukan sebagai tempat persinggahan bagi PMI atau siapa saja warga Indonesia yang menghadapi persoalan di Luar Negeri.¹⁶ *Shelter* dibentuk oleh pihak swasta atau yang memiliki kepentingan untuk melindungi dan

¹⁵ Peni Susetyorini, Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Di Luar Negeri Oleh Perwakilan Republik Indonesia, *Masalah-masalah Hukum*, Vol. 39, No. 1, 2010.

¹⁶ Eggi Sudjana, *Op. Cit*, hlm. 156

menegakkan nilai-nilai kemanusiaan. *Shelter* bagian penting dari upaya diplomasi Indonesia khususnya dalam melindungi kepentingan warga negaranya di negara setempat. Ideal nya dalam *shelter* terdapat berbagai pelayanan yang dapat digunakan oleh PMI. Misalnya jasa pengacara dan psikolog. Keberadaan pengacara di negara setempat dan di dampingi oleh pengacara dari Indonesia yang secara khusus bertugas untuk menangani persoalan warga negara Indonesia. Sedangkan keberadaan Psikolog bertugas untuk memberikan *counselling* atau tugas lain yang berkaitan dengan upaya memulihkan semangat dan mental PMI yang menderita perlakuan buruk atau menghadapi persoalan tempat kerja.

Kehadiran psikolog asal indonesia diharapkan lebih mengerti dan mampu memberikan rasa empati atas dasar penderitaan yang dialami oleh PMI. Kasus-kasus yang sering menimpa PMI adalah gaji yang tidak terbayar, tindakan kekerasan atau penganiayaan, pelecehan seksual atau peemeriksaan, dan bahkan dijadikan Pekerja Seks Komersial atau PSK. Sehingga, peranan psikolog sangat menentukan mental health seorang PMI. Dalam menangani kasus-kasus seperti ini *shelter* harus dilengkapi dengan jumlah tenaga psikolog yang mencukupi dan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai maka akan kesulitan untuk mencapai kinerja yang baik, sehingga *shelter* akan menjadi tempat penampungan PMI yang bermasalah. Menyelesaikan persoalan tidak mudah dilakukan khususnya jika PMI yang bersangkutan menghadapi persoalan serius yang penyelesaiannya melibatkan berbagai pihak, terutama majikan.

Masalahnya akan memerlukan waktu yang lama jika tidak terjalin kompromi atau musyawarah, melainkan harus menempuh prosedur hukum atau pengadilan. Waktu penyelesaian pun tergantung pada cepat atau tidaknya hasil musyawarah kesepakatan antara majikan dan agency dengan PMI yang bersangkutan. *Shelter* untuk para PMI dinegara tempat mereka bekerja dapat disebar ke berbagai daerah atau wilayah dalam satu negara.

c. Pelindungan Setelah Bekerja.

Pelindungan setelah bekerja yang dilakukan oleh Pemerintah pusat bersama-sama dengan Pemerintah Daerah, meliputi: fasilitasi kepulangan sampai daerah asal, penyelesaian hak Pekerja Migran Indonesia yang belum terpenuhi, fasilitasi pengurusan Pekerja Migran Indonesia, yang sakit dan meninggal dunia, rehabilitasi sosial dan reintegrasi sosial, dan pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) wajib melaporkan data kepulangan PMI atau ingin memperpanjang Perjanjian Kerja PMI kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan. Artinya ada keharusan bahwa P3MI bekerja sama dengan Mitra Usaha dan Perwakilan Luar Negeri mengurus kepulangan PMI sampai di bandara Indonesia, dalam hal perjanjian kerja telah berakhir dan tidak memperpanjang perjanjian kerja tersebut, dan untuk PMI yang bermasalah, sakit atau meninggal dunia, selama masa perjanjian kerja sehingga tidak dapat

menyelesaikan perjanjian kerja tersebut.¹⁷ Jika PMI tersebut meninggal, P3MI berkewajiban untuk memberitahukan tentang kematian Pekerja Migran Indonesia kepada keluarganya paling lambat 3 (tiga) kali 24 (dua puluh empat) jam sejak diketahuinya kematian tersebut, mencari informasi tentang sebab kematian dan memberitahukannya kepada pejabat Perwakilan Republik Indonesia dan anggota keluarga PMI yang bersangkutan, 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, 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, memberikan perlindungan terhadap seluruh harta milik Pekerja Migran Indonesia untuk kepentingan keluarganya dan mengurus pemenuhan semua hak Pekerja Migran Indonesia yang seharusnya diterima. Dalam mengurus kepulauan PMI, P3MI bertanggung jawab membantu penyelesaian permasalahan PMI, dan mengurus atau menanggung kekurangan biaya perawatan PMI yang sakit.

¹⁷ Fathor Rahman, 2011, *Menghakimi TKI: Mengurai Benang Kusut Perlindungan TKI*, Jakarta, Pensil-324, hlm. 91.

C. PEKERJA MIGRAN INDONESIA

1. Pengertian Pekerja Migran Indonesia

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 2 menyebutkan bahwa “Tenaga Kerja adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat”.¹⁸

Menurut Payaman J. Simanjuntak, Tenaga Kerja adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain.

Dr.A.Hamzah SH, menyatakan tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran.¹⁹

Menurut ketentuan pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

¹⁸ Hardijan Rusli., 2011, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bogor, Ghalia Indonesia, hlm.4

¹⁹ Andi Hamzah, 1990, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Rineka Cipta.. hlm 8.

Migrasi adalah perpindahan penduduk dengan tujuan untuk menetap dari suatu tempat ke tempat lain melampaui batas politik/negara ataupun batas administratif/batas bagian dalam suatu negara.

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-undang 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, disebutkan bahwa, “Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut dengan TKI adalah setiap warganegara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.”

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, “Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.”

Menurut Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Pekerja Migran Indonesia meliputi: Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum; Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja perseorangan atau rumah tangga; dan Pelaut awak kapal dan pelaut perikanan. Adapun yang tidak termasuk sebagai Pekerja Migran Indonesia didalam Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia,

yaitu: warga negara Indonesia yang dikirim atau dipekerjakan oleh badan internasional atau oleh negara di luar wilayahnya untuk menjalankan tugas resmi, pelajar dan peserta pelatihan di luar negeri, warga negara Indonesia pengunjung atau pencari suaka, penanam modal, aparatur sipil negara atau pegawai setempat yang bekerja di Perwakilan Republik Indonesia, warga negara Indonesia yang bekerja pada institusi yang dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja negara, dan warga negara Indonesia yang mempunyai usaha mandiri di luar negeri.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepnakertrans) No. 104 tahun 2002, dalam Pasal 1 ayat (4) disebutkan bahwa, “Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah Warga Negara Indonesia baik laki-laki maupun Perempuan yang bekerja di Luar Negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur Penempatan TKI”

Menurut Pasal diatas, dapat disimpulkan bahwa Pekerja Migran Indonesia baik laki-laki atau perempuan yang memenuhi syarat bekerja di Luar Negeri dalam jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja diluar negeri harus menandatangani surat perjanjian kerja terlebih dahulu. Menurut Soepomo, 2002, perjanjian kerja adalah ”Suatu perjanjian yang diadakan oleh buruh dan majikan, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah, dan

dimana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah”. Suatu perjanjian kerja sudah memuat antara hak dan kewajiban kedua belah pihak, dan apabila dalam prakteknya terdapat penyimpangan-penyimpangan, maka pihak yang menyimpang tersebut dapat dikenakan sanksi hukum. Alasan utama Pekerja Migran Indonesia memilih bekerja di luar negeri juga didominasi oleh alasan ekonomi, baik sebagai faktor pendorong di daerah asal maupun faktor penarik di negara tujuan.²⁰

2. Macam-Macam Pekerja Migran Indonesia

Segi keahlian dan pendidikannya, Pekerja Migran Indonesia dibedakan atas tiga golongan yaitu:

- a) Tenaga kerja kasar (Informal) adalah tenaga kerja yang rendahnya pendidikan (seperti pendidikan terakhir : SD,SMP,maupun SMA/SMK) dan tidak memiliki keahlian dalam suatu pekerjaan.
- b) Tenaga kerja Terampil dan Terdidik (Formal) adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian pendidikan cukup tinggi dan ahli dalam bidang ilmu tertentu dari pelatihan atau pengalaman kerja.

Calon Pekerja Migran Indonesia yang akan dipekerjakan ke luar negeri harus memiliki sertifikasi kompetensi kerja. Jika Pekerja Migran Indonesia belum memiliki serifikasi kompetensi kerja, perusahaan atau pelaksana dari

²⁰ Aswatini Raharto, *Pengambilan Keputusan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Perempuan Untuk Bekerja Di Luar Negeri: Kasus Kabupaten Cilacap*, Vol. 12, No. 1, Juni 2017.

penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja calon Pekerja Migran Indonesia, memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya, agama, dan risiko bekerja di luar negeri, membekali kemampuan untuk komunikasi dalam bahasa negara tujuan yang akan di tempati, dan memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon Pekerja Migran Indonesia.

3. Hak dan Kewajiban Pekerja Migran Indonesia

Hak dan Kewajiban para Pekerja Migran Indonesia, diatur dalam Pasal 6 ayat (1) dan (2) Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia,

(1) Setiap Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia memiliki hak:

- 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 kepulangan Pekerja Migran Indonesia ke daerah asal; dan/atau
- m. memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.

(2) Setiap Pekerja Migran Indonesia memiliki kewajiban:

- a. menaati peraturan perundang-undangan, baik di dalam negeri maupun di negara tujuan penempatan;
- b. menghormati adat-istiadat atau kebiasaan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
- c. menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan Perjanjian Kerja; dan
- d. melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulangan Pekerja Migran Indonesia kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan.

Pekerjaan dari Pekerja Migran Indonesia dilihat dari perjanjian kerja antara Perusahaan dan Calon Pekerja Migran Indonesia. Hal tersebut dalam Pasal 19 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia,

“(1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia wajib menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerja.”

Perusahaan tersebut tidak meng-inhentikan perjanjian tersebut, maka perusahaan dikenai sanksi Administratif, hal tersebut diatur dalam Pasal 19 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia,

“(2) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang tidak menempatkan Calon Pekerja Migran Indonesia sesuai dengan jabatan dan jenis pekerjaan yang tercantum dalam Perjanjian Kerja sebagaimana di maksud pada ayat (1) dikenai sanksi administratif.”

4. Syarat-syarat Pekerja Migran Indonesia

Perbuatan perjanjian kerja harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan yaitu subyek, obyek atau isinya dan bentuk-bentuk perjanjian. Dalam membuat perjanjian apapun bentuknya ada unsur yang harus dipenuhi yaitu salah satunya merupakan hasil kesepakatan kedua belah pihak. Seseorang sebelum melakukan hubungan kerja dengan orang lain, terlebih dahulu akan dilakukan sesuatu perjanjian kerja baik dalam bentuk sederhana pada umumnya dibuat lisan atau dibuat formal yaitu dalam bentuk tertulis. Semua upaya tersebut dibuat untuk maksud perlindungan dan kepastian akan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak.²¹ Setiap Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja keluar negeri harus memenuhi persyaratan, berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang No 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, yakni:

- a. berusia minimal 18 (delapan belas) tahun;
- b. memiliki kompetensi;
- c. sehat jasmani dan rohani;

²¹ Halili Toha, 1991, *Hubungan Kerja antara Majikan dan Buruh*, Jakarta, Rineka Cipta, hlm. 10

- d. terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial; dan
- e. memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.

Menurut Pasal 13 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017, Calon Pekerja Migran Indonesia yang ingin ditempatkan ke Luar Negeri, wajib memenuhi dokumen-dokumen, yakni:

- a. surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah;
- b. surat keterangan izin suami atau istri, izin orangtua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;
- c. sertifikat kompetensi kerja;
- d. surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- e. paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat;
- f. Visa Kerja;
- g. Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan
- h. Perjanjian Kerja.

Prosedur yang harus dilakukan oleh Calon Pekerja Migran Indonesia bekerja di Luar Negeri, yakni:

- 1) Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia, perekrutan yang akan dilakukan oleh wajib memiliki Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia (SIP2MI) yang diberikan oleh kepala Badan Nasional Penempatan

- dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.
- 2) Untuk mendapatkan SIP2MI Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memiliki dokumen:
 - a. Perjanjian Kerja Sama penempatan;
 - b. surat permintaan Pekerja Migran Indonesia dari Pemberi Kerja;
 - c. rancangan Perjanjian Penempatan; dan
 - d. rancangan Perjanjian Kerja.
 - 3) Dalam Surat izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia (SIP2MI) dapat diketahui tentang:
 - a. Nama dan Alamat dari Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia
 - b. Nama dan Alamat petugas yang bertanggung jawab yang melakukan atas perekrutan Calon Pekerja Migran Indonesia
 - c. Jumlah lowongan yang dibutuhkan
 - d. Kualifikasi Calon Pekerja Migran Indonesia
 - e. Negara tujuan untuk Penempatan
 - f. Pekerjaan atau Jabatan yang ditawarkan di Luar Negeri
 - g. Jangka Waktu perekrutan
 - 4) Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten atau Kota bersama dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia memberikan penyuluhan dan menseleksi calon Pekerja Migran Indonesia yang telah mendaftar.
 - 5) Pengurusan Paspor dan Visa Kerja

Pengurusan paspor dan Visa Kerja dilakukan oleh Calon Pekerja Migran Indonesia, meliputi:

- a. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang memfasilitasi Pengurusan Paspor Calon Pekerja Migran Indonesia di Kantor Imigrasi
 - b. Pembuatan visa kerja dilakukan oleh pengguna jasa di Kantor Imigrasi.
 - c. Dasar dari Visa Kerja petugas dari KBRI atau Perwakilan negara tujuan di Indonesia yang memberi cap di paspor Calon Pekerja Indonesia
- 6) Pembekalan akhir Pemberangkatan Calon Pekerja Migran Indonesia dan Penandatanganan Perjanjian Kerja
 - 7) Keberangkatan Calon Pekerja Migran Indonesia ke Luar Negeri
 - 8) Kepulangan Pekerja Migran Indonesia

Berbagai persyaratan dan prosedur tersebut telah berubah sejak adanya Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI). Perubahan yang terjadi diyakini masih dirasakan sulit dan berbelit-belit. Kondisi ini dimanfaatkan orang atau organisasi sebagai lahan bisnis yang menguntungkan dengan cara memberikan bantuan, kemudahan dan lain sebagainya. Dampak dari kondisi yang berbelit dan rumit tersebut adalah muncul nya TKI ilegal atau mereka yang tidak berdokumen lengkap.

5. Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Penempatan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahannya telah membuat perjanjian

tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia atau ke negara tujuan yang mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi Pekerja Migran asing, hal ini diatur dalam Pasal 31 b dan c Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia,

“Pekerja Migran Indonesia hanya dapat bekerja ke negara tujuan penempatan yang: telah memiliki perjanjian tertulis antara pemerintah negara tujuan penempatan dan Pemerintah Republik Indonesia; dan/atau” memiliki sistem Jaminan Sosial dan/atau asuransi yang melindungi pekerja asing.”

D. Lembaga Pemerintah

1. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI)

Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 diperkuat fungsi dan perannya sebagai pelaksana pelindungan bagi Pekerja Migran Indonesia.

Menurut Pasal 94 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, sebagai berikut:

- (1) Untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, diperlukan pelayanan dan tanggung jawab yang terpadu.

(2) Untuk mencapai tujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dibentuk Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI

(3) Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (2), merupakan lembaga pemerintah non departemen yang bertanggung jawab kepada Presiden yang berkedudukan di Ibukota Negara.

Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 94 mempunyai fungsi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi. Untuk melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI bertugas :

- a. melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah negara Pengguna TKI atau Pengguna berbadan hukum di negara tujuan penempatan
- b. memberikan pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan mengenai :
 - 1) dokumen;
 - 2) pembekalan akhir pemberangkatan (PAP);
 - 3) penyelesaian masalah;
 - 4) sumber-sumber pembiayaan;
 - 5) pemberangkatan sampai pemulangan;
 - 6) peningkatan kualitas calon TKI;

- 7) informasi;
- 8) kualitas pelaksana penempatan TKI; dan
- 9) peningkatan kesejahteraan TKI dan keluarganya

Menurut Pasal 98 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, sebagai berikut:

- (1) Untuk kelancaran pelaksanaan pelayanan penempatan TKI, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI membentuk Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI di Ibukota Provinsi dan/atau tempat pemberangkatan TKI yang dianggap perlu
- (2) Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertugas memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan TKI.
- (3) Pemberikan pelayanan pemrosesan dokumen sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan bersama-sama dengan instansi yang terkait.

Menurut Pasal 99 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, sebagai berikut:

- (1) Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 98 berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan.

(2) Tata cara pembentukan dan susunan organisasi Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Kepala Badan.

Langkah yang dilakukan oleh Pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melindungi Pekerja Migran Indonesia ke Luar Negeri, antara lain:

- 1) Surat Keputusan Menakertrans Nomor 280/MI:N/2006 tentang Asuransi Perlindungan TKI di Luar Negeri
- 2) Melakukan Perjanjian Kerjasama Penempatan PMI atau MoU dengan beberapa negara penerima Pekerja Migran
- 3) Melakukan pendampingan para PMI di beberapa negara oleh tim advokasi yang dilakukan oleh KBRI dan mahasiswa yang menempuh pendidikan di negara tersebut. Tim advokasi bertugas untuk mendata, memantau dan membela PMI
- 4) Meningkatkan kualitas PMI yang akan ditempatkan ke luar negeri khususnya Asisten Rumah Tangga (ART). Mereka diharapkan mempunyai kemampuan yang lebih baik dalam keterampilan bekerja, penguasaan bahasa negara tujuan, pengenalan budaya negara tujuan dan mempunyai kesiapan mental yang lebih baik serta sudah memenuhi syarat usia minimum calon PMI

5) Melakukan koordinasi secara intensif dengan instansi terkait di negara penerima PMI dalam penangan penempatan dan perlindungan selama bekerja di negara tujuan

Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI) mempunyai tugas memberikan kemudahan pelayanan proses seluruh dokumen-dokumen penempatan untuk calon PMI, perlindungan dan penyelesaian masalah PMI secara terkoordinasi dan terintegrasi di wilayah kerja masing-masing BP3TKI. BP3TKI melakukan kerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi dan atau Dinas Tenaga Kerja Kabupaten atau Kota.

Tabel 2.2

**Rekapitulasi Pekerja Migran Indonesia 2018 – 2019 yang bekerja di Luar
Negeri yang diberangkatkan oleh Badan Nasional Penempatan dan**

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

Tahun 2018 – 2019

NO	Jabatan	FORMAL						TOTAL		GRAND TOTAL
		REGISTRASI			SELESAI			REGISTRASI	FINAL	
		P	L	JML	P	L	JML			
1	Caddy					1	1		1	1
2	Construction worker				1		1		1	1
3	Farming	1	1					1		1
4	General worker	1	1		2	2		1	2	3
5	Manufacturing worker				2		2		2	2
6	Operator EPC 1	5		5	15		15	5	15	20
7	Operator		1	1	2		2	1	2	3
8	Operator Production	8	2	10	20	1	21	10	21	31
9	Plywood Worker		1	1				1		1
10	Poultry Man					1	1		1	1

11	Production Operator	36	1	37	73	4	77	37	77	114
12	Steward		1	1				1		1
13	Strore Keeper					2	2		2	2
	JUMLAH				49	8	57	113	11	124

Sumber: Badan Nasional Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI).²²

2. Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Sejarah awal pengiriman PMI ke luar negeri sudah mulai sejak masa kolonial. Dasar Hukum dapat diketahui dalam ordonasi tentang pengerahan orang indonesia untuk melakukan pekerjaan diluar Indonesia Nomor 8 tanggal 9 Januari 1887, pengiriman PMI terus berlangsung sampai sekarang.

Awal orde baru Kementerian Tenaga Kerja mengeluarkan Peraturan Permenaker Nomor: 4 tahun 1970 tentang pengarahan tenaga kerja dan untuk mengatur mekanisme pengiriman dan penempatan PMI ke luar negeri. Melalui Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemnakertrans) pada tahun 1983 berdirilah Balai Antar Kerja Antar Negara (Balai Akan). Seiring perubahan jaman, dan semakin banyak Pekerja Migran Indonesia yang ingin bekerja ke luar negeri. Pada tahun 2002 berdirilah Badan Nasional Penempatan dan

²² <http://www.bnp2tki.go.id/statistik-detail/data-penempatan-dan-perlindungan-tki-periode-1-januari-s-d-31-april-2019> diakses pada tanggal 10 Juli 2019 pukul 19.10 WIB.

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI). BNP2TKI adalah sebuah Lembaga Pemerintah non Kementerian di Indonesia yang mempunyai fungsi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi.

Fungsi Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) yang terdiri dari beberapa Instansi pemerintah terkait, yakni Kementerian Luar Negeri, Polisi Republik Indonesia, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian Sosial, Kementerian Perhubungan, Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Pemberdayaan Perempuan, dan Kementerian Kesehatan. Berdasarkan Undang-Undang No. 39 tahun 2004, yang dilanjutkan dengan Perpres No. 81 tahun 2006 serta Inpres No. 6 tahun 2006 adalah untuk mengkoordinasikan dan mengintegrasikan instansi terkait yang sering terjadi kesimpangsiuran dalam proses penyelenggaraan penempatan dan perlindungan PMI.

BP3TKI singkatan dari Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia, yang merupakan tempat pelayanan penempatan perlindungan para PMI yang dilaksanakan oleh pemerintah pusat yang dimulai dari sebelum, selama, dan setelah penempatan atau bekerja. BP3TKI memberikan rasa aman kepada para calon PMI pada setiap tahapan penempatan, dimulai dari proses pendaftaran, ditempatkan kerja di negara setempat, dan pulang setelah kontrak bekerja di Luar Negeri sudah selesai. BP3TKI berada dibawah pertanggungjawaban dari Badan Nasional Penempatan

dan Perlindungan Tenaga Kerja (BNP2TKI). BP3TKI dibentuk dalam rangka penyederhanaan prosedur dan mekanisme serta peningkatan pelayanan kepada calon PMI, melalui BP3TKI pembenahan dalam segi pelayanan di setiap Propinsi di Indonesia. Data resmi dari Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta menyebutkan sekitar 100% PMI kabupaten Sleman yang dikirim ke Luar Negeri adalah pekerja di sektor Formal. Daerah Istimewa Yogyakarta pun tidak lagi mengizinkan masyarakat Daerah Istimewa Yogyakarta untuk bekerja sebagai Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT)

BNP2TKI terdiri dari Kepala BNP2TKI yang dijabat bukan Pegawai Negeri. Sekretaris Utama, Deputi Bidang Kerjasama Luar Negeri dan Promosi. Deputi bidang Penempatan, Deputi Bidang Perlindungan, Inspektoran, dan dilengkapi dengan Balai-Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI).

Tujuan dibentuknya Struktur Organisasi BP3TKI adalah untuk memudahkan Kepala Badan dalam melaksanakan tugas yang telah dibagi sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Susunan Struktur Organisasi BP3TKI Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta terdiri dari:

- 1) Kepala Balai
 - a) melayani dan melindungi Pekerja Migran Indonesia;

- b) menerbitkan dan mencabut SIP2MI (Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia)
- c) menyelenggarakan pelayanan penempatan;
- d) melakukan pengawasan pelaksanaan pelayanan Jaminan Sosial;
- e) memenuhi hak Pekerja Migran Indonesia;
- f) memverifikasi dokumen Pekerja Migran Indonesia

2) Sub Bagian Tata Usaha

Sub bagian Tata Usaha BP3TKI Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- a) Penyiapan bahan penyusunan program dan anggaran
- b) Pengurusan naskah dinas masuk dan keluar serta pengolahan arsip
- c) Pengurusan administrasi kepegawaian, kerumahtanggaan serta perlengkapan
- d) Pemberian bantuan administrasi untuk kelancaran kegiatan unit organisasi di lingkungan BP3TKI dan/atau P4TKI
- e) Pengurusan pelayanan tamu, keamanan dan ketertiban
- f) Pengkoordinasian dan pelaksanaan evaluasi kegiatan serta pelaksanaan akuntabilitas kinerja BP3TKI dan/atau P4TKI
- g) Pengkoordinasian penyusunan laporan dan pengawasan melekat di lingkungan BP3TKI

3) Seksi Kelembagaan dan Permasyarakatan Program

Seksi kelembagaan dan pemasyarakatan program BP3TKI Propins Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a) Penyiapan bahan pembinaan dan evaluasi kinerja lembaga penempatan
- b) Pengkoordinasian penyelenggaraan pemasyarakatan program penempatan dan perlindungan TKI
- c) Pembinaan dan pemantauan operasionalisasi sistem dan jaringan pengelolaan informasi
- d) Pengkoordinasian penyiapan bahan dan pelaksanaan pemantauan kerja sama luar negeri dan promosi
- e) Monitoring dan penyusunan data penyediaan calon Tenaga Kerja Indonesia
- f) Pembinaan dan fasilitasi kinerja pengantar kerja

4) Seksi Penyiapan Penempatan

Seksi penyiapan penempatan BP3TKI Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a) Verifikasi dokumen penempatan dan perlindungan TKI
- b) Pelayanan dan penerbitan KTKLN
- c) Pelayanan pendaftaran dan seleksi penempatan calon TKI oleh Pemerintah
- d) Pelaksanaan pembekalan akhir pemberangkatan
- e) Pengharmonisasian peningkatan kualitas TKI
- f) Penerbitan Surat Pengantar Rekrut (SPR)

5) Seksi Perlindungan dan Pemberdayaan

- a) Pengkoordinasian dan pelaksanaan pelayanan perlindungan TKI dengan litigasi dan nonlitigasi
- b) Pembinaan dan pelayanan TKI Purna
- c) Pengkoordinasian dan pemantauan pemberangkatan dan pelayanan pemulangan TKI
- d) Fasilitasi pelayanan terpadu satu pintu dan pos pelayanan penempatan dan perlindungan TKI
- e) Pelaksanaan monitoring remitansi

Visi dan Misi yang dikerjakan oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, yakni:

a. Visi

Profesionalisme dalam Pelayanan untuk mewujudkan Tenaga Kerja Indonesia yang berkualitas dan bermartabat

b. Misi

- 1) Peningkatan kualitas CTKI/TKI;
- 2) Profesional dalam pelayanan penempatan TKI
- 3) Profesional dalam pelayanan perlindungan TKI;
- 4) Kelembagaan yang profesional;
- 5) SDM yang profesional dan pelaporan yang tertib dan akuntabel.

Struktur Organisasi Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Menggapai tujuan yang telah tertuang dalam Undang-Undang, BP3TKI menggunakan bentuk-bentuk struktur organisasi sub-bagian dan seksi-seksi, yang diamanatkan melalui Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Pasal 99 ayat (2). Yang berbunyi: “(2) Tata cara pembentukan dan susunan organisasi Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Kepala Badan.”

3. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman

Kantor Dinas Tenaga Kerja Provinsi DIY yang disingkat DTK diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1958 yaitu tentang penyerahan kekuasaan tugas kewajiban mengenai urusan-urusan kesejahteraan buruh, kesejahteraan penganggur dan pemberian kerja kepada penganggur di daerah..Setelah Indonesia mencapai kemerdekaan, kantor tersebut berganti nama menjadi “Djawatan Sosial Perburuhan” yang bersifat jadi antar sosial dan perburuhan, diatur dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1950 mengenai pembentukan Daerah Istimewa Yogyakarta dan dilengkapi dengan tugas-tugas Daerah Istimewa Yogyakarta dan dilengkapi dengan Undang-Undang No.19 Tahun 1950. Pada tanggal 31 Oktober 1951, Dewan Pemerintah (DP) memutuskan urusan perburuhan yang dipisahkan dari

urusan sosial sehingga berdiri sendiri dengan nama “Djawatan Perburuhan Daerah Istimewa Yogyakarta”. Dengan adanya Peraturan Daerah No. 11 tahun 1960 tanggal 15 November 1960, Djawatan Perburuhan DIY diganti dengan nama “Dinas Perburuhan Daerah Istimewa Yogyakarta.”Kemudian setelah dikeluarkannya keputusan Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta No. 109 Tahun 1966 tanggal 20 Oktober 1966, Dinas Perburuhan Daerah Istimewa Yogyakarta diganti dengan nama “Dinas Tenaga Kerja Daerah Istimewa Yogyakarta”.

Selanjutnya sesuai dengan Peraturan Daerah No. 10 tahun 1982 tanggal 2 Juni 1982, Dinas Tenaga Kerja Daerah Istimewa Yogyakarta diubah menjadi “Dinas Tenaga Kerja Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta” dengan penyederhanaan dan perluasan struktur organisasi. Dengan diundangkannya Undang-Undang No. 22/1999 tertera otonomi daerah, maka terjadi perubahan struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Seperti diatur dalam Peraturan Daerah No. 5 tahun 2001 tentang Pembentukan dan Organisasi Dinas Daerah di lingkungan Pemerintah Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan penggabungan dari tiga lembaga, atau departemen yaitu Dinas Tenaga Kerja Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, Kanwil Departemen Tenaga Kerja dan Kanwil Departemen Transmigrasi sehingga diganti menjadi “Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”. Pada tanggal 23 Juli 2001, ketiga lembaga atau

departemen tersebut resmi bergabung. Kemudian pada Januari tahun 2002 ketiga lembaga atau departemen tersebut berada dalam satu gedung yang terletak di Jalan Lingkar Utara Maguwoharjo, Depok, Sleman. Semenjak itu nama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dipakai hingga saat ini. Dalam pelaksanaannya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta memperluas tugas nya dibagi menjadi beberapa kabupaten, yakni termasuk kabupaten sleman.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman. Menggapai tujuan yang telah tertuang dalam Peraturan Bupati, Dinas Tenaga Kerja menggunakan bentuk-bentuk struktur organisasi sub-bagian dan seksi-seksi, yang diamanatkan melalui Peraturan Bupati Sleman Nomor 69 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman terdiri dari Kepala Dinas. Sekretariat yang terdiri dari; Subbagian Umum dan Kepegawaian dan Subbagian Keuangan, Perencanaan dan Evaluasi. Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja yang terdiri dari; Seksi Hubungan Industrial dan Seksi Kesejahteraan Pekerja dan Kelembagaan. Bidang Pelatihan dan Transmigrasi yang terdiri dari; Seksi Pelatihan, Produktivitas, dan Pemagangan, dan Seksi Transmigrasi. Bidang Penempatan dan Perluasan yang terdiri dari; Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Seksi Perluasan Kesempatan Kerja., Unit Pelaksana Teknis. Kelompok Jabatan Fungsional.

Tujuan dibentuknya Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman adalah untuk memudahkan Kepala Badan dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang telah dibagi sesuai dengan bidangnya masing-masing. Susunan Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman terdiri dari:

1) Kepala Dinas

- a) Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas, berdasarkan kebijakan yang ditetapkan Bupati.
- b) Kepala Dinas menyampaikan laporan pelaksanaan tugas kepada Bupati secara berkala melalui Sekretaris Daerah.

2) Sekretariat

- a) penyusunan rencana kerja Sekretariat dan Dinas Tenaga Kerja;
- b) perumusan kebijakan teknis kesekretariatan;
- c) pelaksanaan urusan umum;
- d) pelaksanaan urusan kepegawaian;
- e) pelaksanaan urusan keuangan;
- f) pelaksanaan urusan perencanaan dan evaluasi;
- g) pengoordinasian pelaksanaan tugas satuan organisasi lingkup Dinas Tenaga Kerja; dan
- h) evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Sekretariat dan Dinas Tenaga Kerja.

3) Subbagian Umum dan Kepegawaian

- a) penyusunan rencana kerja Subbagian Umum dan Kepegawaian;
 - b) perumusan kebijakan teknis pelaksanaan urusan umum dan urusan kepegawaian;
 - c) pengelolaan persuratan dan kearsipan;
 - d) pengelolaan perlengkapan, keamanan, dan kebersihan;
 - e) pengelolaan dokumentasi dan informasi;
 - f) penyusunan perencanaan kebutuhan, pengembangan dan pembinaan pegawai;
 - g) pelayanan administrasi pegawai dan pengelolaan tata usaha kepegawaian; dan
 - h) evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Subbagian Umum dan Kepegawaian.
- 4) Subbagian Keuangan, Perencanaan dan Evaluasi
- a) penyusunan rencana kerja Subbagian Keuangan, Perencanaan dan Evaluasi;
 - b) perumusan kebijakan teknis pelaksanaan urusan keuangan, urusan perencanaan dan evaluasi;
 - c) pengoordinasian penyusunan rencana kerja Sekretariat dan rencana kerja Dinas Tenaga Kerja;
 - d) pelaksanaan perbendaharaan, pembukuan, dan pelaporan keuangan;
 - e) pengoordinasian evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kerja Sekretariat dan pelaksanaan kerja Dinas Tenaga Kerja; dan

- f) evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Subbagian Keuangan, Perencanaan dan Evaluasi.
- 5) Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja
- a) penyusunan rencana kerja Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja;
 - b) perumusan kebijakan teknis hubungan industrial, kesejahteraan pekerja dan kelembagaan tenaga pekerja;
 - c) pelaksanaan, pembinaan, dan pengendalian hubungan industrial;
 - d) pembinaan dan pengendalian kesejahteraan pekerja;
 - e) pembinaan dan pengendalian kelembagaan tenaga kerja;
 - f) evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja.
- 1) Seksi Hubungan Industrial
- a) penyusunan rencana kerja Seksi Hubungan Industrial;
 - b) perumusan kebijakan teknis pelaksanaan, pembinaan, dan pengendalian hubungan industrial;
 - c) pelaksanaan, pembinaan dan pengendalian hubungan industrial;
 - d) pelaksanaan pengesahan peraturan perusahaan;
 - e) pelaksanaan dan pengendalian penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial
 - f) evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Seksi Hubungan Industrial.

- 2) Seksi Kesejahteraan Pekerja dan Kelembagaan
 - a) penyusunan rencana kerja Seksi Kesejahteraan Pekerja dan Kelembagaan;
 - b) perumusan kebijakan teknis kesejahteraan pekerja dan kelembagaan tenaga kerja;
 - c) pembinaan kesejahteraan pekerja dan kelembagaan;
 - d) pembinaan dan pengendalian perjanjian kerja;
 - e) fasilitasi dewan pengupahan kabupaten;
 - f) fasilitasi lembaga kerja sama tripartit;
 - g) pembinaan dan pengendalian penyedia jasa tenaga kerja
 - h) evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Seksi Kesejahteraan Pekerja dan Kelembagaan.
- 3) Bidang Pelatihan dan Transmigrasi
 - a) penyusunan rencana kerja Bidang Pelatihan dan Transmigrasi;
 - b) perumusan kebijakan teknis pelatihan kerja, pengukuran produktivitas kerja, pemagangan dalam negeri, dan ketransmigrasian;
 - c) pelaksanaan pelatihan, dan pemagangan dalam negeri;
 - d) pembinaan dan pengendalian perizinan lembaga pelatihan kerja swasta;
 - e) pelaksanaan konsultasi dan pengukuran produktivitas kerja pada perusahaan kecil;
 - f) pelaksanaan, pembinaan dan pengendalian penempatan ketransmigrasian
 - g) evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Bidang Pelatihan dan Transmigrasi.

- 4) Seksi Pelatihan, Produktivitas, dan Pemagangan
 - a) penyusunan rencana kerja Seksi Pelatihan, Produktivitas, dan Pemagangan;
 - b) perumusan kebijakan teknis pelatihan kerja, produktivitas kerja dan pemagangan;
 - c) pembinaan dan pengawasan lembaga pelatihan kerja;
 - d) pendaftaran dan pelayanan perijinan lembaga pelatihan kerja swasta;
 - e) pelaksanaan dan pembinaan konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil dan pengukuran produktivitas;
 - f) pelaksanaan kerja sama pelatihan kerja;
 - g) pelaksanaan pemagangan dalam negeri bagi pencari kerja dan peserta pelatihan;
 - h) evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Seksi Pelatihan, Produktivitas, dan Pemagangan.
- 5) Seksi Transmigrasi
 - a) penyusunan rencana kerja Seksi Transmigrasi;
 - b) perumusan kebijakan teknis ketransmigrasian;
 - c) pelaksanaan, pendaftaran, seleksi, dan pembinaan transmigrasi;
 - d) pelaksanaan dan pengendalian kerjasama penempatan transmigrasi;
 - e) evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Seksi Transmigrasi
- 6) Bidang Penempatan dan Perluasan
 - a) penyusunan rencana kerja Bidang Penempatan dan Perluasan;

- b) perumusan kebijakan teknis penempatan tenaga kerja, dan perluasan kesempatan kerja;
 - c) pelaksanaan, pembinaan dan pengendalian penempatan tenaga kerja;
 - d) pelaksanaan, pembinaan dan pengendalian perluasan kesempatan kerja;
 - e) evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Bidang Penempatan dan Perluasan.
- 7) Seksi Penempatan Tenaga Kerja
- a) penyusunan rencana kerja Seksi Penempatan Tenaga Kerja;
 - b) perumusan kebijakan teknis penempatan tenaga kerja;
 - c) pelaksanaan pendataan ketenagakerjaan;
 - d) pelayanan antar kerja meliputi informasi pasar kerja, penyuluhan bimbingan jabatan dan penempatan;
 - e) perlindungan Tenaga Kerja Indonesia pra dan purna penempatan di luar negeri;
 - f) pembinaan dan pengendalian perijinan Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Swasta dan Bursa Kerja Khusus;
 - g) pengendalian dan pelayanan perpanjangan ijin menggunakan tenaga kerja asing;
 - h) evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Seksi Penempatan Tenaga Kerja.
- 8) Seksi Perluasan Kesempatan Kerja
- a) penyusunan rencana kerja Seksi Perluasan Kesempatan Kerja;

- b) perumusan kebijakan teknis perluasan kesempatan kerja;
 - c) pelaksanaan fasilitasi penciptaan perluasan kesempatan kerja;
 - d) pembinaan kewirausahaan;
 - e) pelaksanaan padat karya; dan
 - f) evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan kerja Seksi Perluasan Kesempatan Kerja.
- 9) Unit Pelaksana Teknis
- a) melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang Dinas Tenaga Kerja.
- 10) Kelompok Jabatan Fungsional
- a) Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan keahlian.
 - b) Jenis dan jumlah jabatan fungsional sesuai dengan kebutuhan

Visi dan Misi yang dikerjakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sleman, yakni:

a) Visi

Terwujudnya masyarakat Sleman yang lebih Sejahtera, Mandiri, Berbudaya dan Terintegrasikannya sistem E-government menuju Smart Regency pada Tahun 2021

b) Misi

- 1) Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui peningkatan kualitas birokrasi yang responsif dan penerapan e-government yang terintegritas dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat
- 2) Meningkatkan pelayanan pendidikan dan kesehatan yang berkualitas dan menjangkau bagi semua lapisan masyarakat
- 3) Meningkatkan penguatan sistem ekonomi kerakyatan, aksesibilitas dan kemampuan ekonomi rakyat serta penanggulangan kemiskinan.