

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Perizinan

2.1.1. Pengertian Perizinan

Izin merupakan satu instrumen yang paling banyak digunakan dalam hukum administrasi. Pemerintah menggunakan izin sebagai sarana yuridis untuk membatasi tingkah laku masyarakat (Spelt dan Ten Berge, 1993 : 3). Izin ialah suatu persetujuan dari penguasa berdasarkan peraturan perundang-undangan. Menurut Kamus Umum Bahasa Indonesia karangan W.J.S. Poerwadarmita (1987: 390) izin adalah perkenaan, pernyataan mengabulkan atau tidak melarang. Izin adalah salah satu instrumen yang paling banyak digunakan dalam hukum administrasi.

Pemerintah menggunakan izin sebagai sarana yuridis untuk mengemudikan tingkah laku para warga. Dapat dikatakan bahwa izin itu apabila pembuat peraturan secara umum tidak melarang suatu perbuatan, asal saja dilakukan sesuai ketentuan yang ada. Dengan memberikan izin, penguasa memperkenankan orang yang memohonnya untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu yang sebenarnya dilarang. Ini menyangkut perkenaan bagi suatu tindakan yang demi kepentingan umum mengharuskan pengawasan khusus.

Izin adalah suatu tindakan dilarang, terkecuali diperkenankan, dengan tujuan agar dalam ketentuan-ketentuan yang disangkutkan dengan perkenaan dapat dengan teliti diberikan batas-batas tertentu bagi tiap kasus (Spelt dan Ten Berge, 1993 : 3). Sedangkan menurut *Mr. Prins*, izin adalah pernyataan yang biasanya dikeluarkan sehubungan dengan suatu perbuatan yang pada hakekatnya harus dilarang tetapi hal yang menjadi objek dari perbuatan tersebut menurut sifatnya tidak merugikan dan perbuatan itu dapat dilaksanakan asal saja dibawah pengawasan alat-alat perlengkapan Administrasi Negara (Soehino, 1984 : 79). Menurut Utrecht, pengertian izin (*Vergunning*) ialah bilamana pembuat peraturan tidak umumnya melarang suatu perbuatan, tetapi masih juga memperkenankannya asal saja secara yang ditentukan untuk masing-masing hal konkret, maka perbuatan administrasi negara yang memperkenankan perbuatan tersebut bersifat suatu izin (Adrian Sutedi, 2010 : 167). Selanjutnya menurut Van Der Pot yang dimaksud izin adalah :

“Apabila sikap batin si pembuat undang-undang terhadap perbuatan atau tingkah laku yang diatur dalam undang-undang itu sendiri adalah pada prinsipnya tidak melarang, tidak memperdulikan, acuh tak acuh hanya saja dalam hal-hal yang konkret dimana perbuatan itu dilakukan terhadap campur tangan dari penguasa yang berwenang oleh aturan hukum dari undang-undang tadi untuk membuat aturan hukum ini konkreto dalam hal yang konkret” (Soehino, 1984 : 83).

Izin menurut pengertiannya dapat dibagi menjadi izin dalam arti sempit dan izin dalam arti luas, berikut merupakan penjelasannya :

a. Izin dalam arti sempit

Pengertian izin dalam arti sempit merupakan pengikatan aktivitas-aktivitas pada suatu peraturan izin pada umumnya didasarkan pada keinginan pembuat undang-

undang untuk mencapai suatu tatanan tertentu atau untuk menghalangi keadaan yang buruk (Spelt dan Ten Berge, 1993 : 3). Tujuannya adalah untuk mengatur tindakan-tindakan yang oleh pembuat undang-undang tidak seluruhnya dianggap tercela, namun perlu dilakukan pengawasan.

b. Dalam arti luas yaitu :

1. Izin merupakan Persetujuan
2. Dispensasi yaitu pembebasan
3. Lisensi digunakan dalam bidang perdagangan
4. Konsensi perjanjian antara pemerintah dan swasta dalam bidang pertambangan untuk menyerahkan tugas-tugas pemerintah kepada pihak swasta yang menyangkut kepentingan umum.

Melalui diberikannya izin, penguasa memperkenankan orang yang memohon untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu sesuai dengan perturan Perundang-undangan yang mengatur. Pemberian izin menyangkut bagi suatu tindakan yang demi kepentingan umum mengharuskan pengawasan khusus.

Berdasarkan pengertian izin yang diuraikan diatas, izin merupakan instrumen bagi penguasa yang berupa pernyataan mengabulkan, menyetujui atau mengesahkan terhadap suatu perbuatan yang sebenarnya dilarang, tetapi hal yang menjadi objek dari perbuatan yang akan dilakukan oleh seseorang tersebut, menurut sifatnya tidak merugikan atau pernyataan mengabulkan itu adalah berasal dari alat-alat

perlengkapan administrasi yang dilaksanakan oleh dasar wewenang khusus yang diberikan kepadanya oleh suatu aturan hukum *in concreto* yang dibuatnya sendiri dan hal ini merupakan tugas daripada alat-alat perlengkapan administrasi. Pihak lain baik perorangan maupun badan hukum swasta sifatnya menerima dengan sukarela atas izin tersebut.

Izin merupakan instrumen yuridis preventif. Dengan sifat yuridis yang demikian itu, izin berfungsi :

- a. Mengarahkan/mengendalikan aktifitas tertentu
- b. Mencegah bahaya
- c. Melindungi objek tertentu
- d. Mengatur distribusi benda langka
- e. Seleksi orang atau aktifitas tertentu

Dengan tujuan yang demikian itu, setiap izin pada dasarnya membatasi kebebasan individu. Dengan demikian wewenang membatasi hendaknya tidak melanggar prinsip dasar negara hukum, yaitu asas legalitas (Philipus M. Hadjon, 1995 : 2).

2.1.2. Macam-Macam Izin

Izin dapat diklasifikasikan baik dari sifat Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN), maupun klasifikasi berdasarkan wewenang penerbitan izin. Berdasarkan hirarki pemerintahan, izin dibedakan atas :

- a. Izin Pemerintah Pusat
- b. Izin Pemerintah Daerah Tingkat I
- c. Izin Pemerintah Daerah Tingkat II

Untuk izin Pemerintah Daerah Tingkat I kini dikenal sebagai Pemerintah Daerah Provinsi sedangkan izin Pemerintah Daerah Tingkat II kini dikenal sebagai Pemerintah daerah Kabupaten atau Kota, istilah ini mulai berubah sejak dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 Tentang Pemerintahan Daerah. Khusus Menyangkut perizinan, di Indonesia dewasa ini belum ada suatu sistem perizinan terpadu. Oleh karena itu suatu bidang usaha harus memiliki berbagai izin sektoral, misalnya untuk suatu kegiatan pendirian perumahan harus memiliki : Izin Mendirikan Bangunan (IMB), Izin Lokasi, Izin Usaha, dll. Karena tidak adanya sistem, masing-masing izin dipandang sebagai izin yang mandiri. Dengan pandangan yang demikian itu dalam praktik sering terjadi pencabutan izin sektoral tanpa memperhatikan keseluruhan kegiatan itu.

2.1.3. Kewenangan Menerbitkan Izin

Setiap wewenang menerbitkan izin bersifat publik. Wewenang itu bisa merupakan wewenang ketatanagaraan (*statsrechtelijk bevoegdheid*) dan bisa merupakan wewenang administrasi (*administratiefrechtelijk bevoegdheid*). Antara wewenang ketatanagaraan dengan wewenang administrasi dapat dibedakan namun sulit dipisahkan. Wewenang menerbitkan izin bisa merupakan wewenang terikat (*gebonden bevoegdheid*) dan bisa merupakan suatu wewenang bebas (*discretionary power*). Perbedaan atas wewenang terikat dan wewenang bebas dalam penerbitan izin membawa konsekuensi yuridis, baik pada penerbitan izin maupun pada pencabutan izin (Philipus M. Hadjon, 1995 : 3).

Pada penerbitan izin , wewenang menerbitkan atau wewenang menolak tergantung dari sifat wewenang. Pada wewenang terikat pejabat TUN terikat pada syarat-syarat yang dirumuskan dan tidak memiliki kebebasan untuk menilai maupun kebebasan kebijaksanaan dasar wewenang terikat bagi perizinan beranjak dari ketentuan hukum yang berlaku.

Atas dasar demikian itu, wewenang memberikan izin adalah wewenang yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan. Wewenang ini diberikan untuk tujuan konkret seperti yang telah diuraikan di atas. Aspek yuridis perizinan meliputi :

- 1) Larangan untuk melakukan suatu aktifitas (tanpa izin)
- 2) Wewenang untuk memberikan izin

Untuk menyimpang dari suatu larangan harus ditegaskan dalam suatu peraturan perundang-undangan. Larangan dirumuskan dalam norma larangan (*norma prohibitor*) dan norma perintah (*norma mandatur*). Dengan demikian pelanggaran atas larangan itu lazimnya dikaitkan dengan sanksi, baik sanksi administrasi maupun sanksi pidana (Philipus M. Hadjon, 1995 : 5).

Lingkup larangan tergantung pada uraian tingkah laku yang dilarang. Formulasi larangan dapat berupa larangan umum ataupun larangan yang memuat ketentuan-ketentuan khusus. Misalnya : dilarang mendirikan bangunan tanpa izin Walikota (larangan umum), sedangkan dilarang mendirikan rumah/bangunan lainnya di sepanjang bantaran ledeng/irigasi (larangan yang berupa ketentuan khusus).

Wewenang untuk memberikan izin merupakan wewenang publik. Suatu wewenang publik adalah wewenang yang berdasarkan hukum tata negara atau

hukum administrasi negara. Pada penerbitan izin wewenang menerbitkan atau wewenang menolak tergantung pada sifat wewenang. Pada wewenang terikat, pejabat tata usaha negara (TUN) terikat pada syarat-syarat yang dirumuskan dan tidak memiliki kebebasan untuk menilai maupun kebebasan kebijaksanaan atau terikat oleh peraturan perundang-undangan, sebaliknya pada wewenang bebas, organ pemerintah memiliki kadar kebebasan yang besar dalam memutuskan pemberian izin (Philipus M. Hadjon, 1995 : 3). Pada pencabutan izin , sifat wewenang mempunyai arti penting bagi kemungkinan untuk menggunakan wewenang pencabutan. Pada wewenang terikat, pencabutan dilakukan dengan keterikatan mutlak pada ketentuan peraturan yang menjadi dasarnya. Pada wewenang bebas, pejabat tata usaha negara dapat menggunakan atau tidak menggunakan wewenang untuk mencabut izin (Philipus M. Hadjon, 1995 : 5).

Mendirikan suatu perusahaan swasta penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri serta melakukan kegiatan-kegiatan penempatan TKI di luar negeri harus dilakukan sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Sebelum dikeluarkannya izin, pemohon harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Ketentuan-ketentuan dalam pendirian suatu perusahaan swasta penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri sangat dibutuhkan untuk melindungi kepentingan umum dan pengawasan sebagai kewajiban yang harus dilakukan oleh pemerintah dan selain itu juga untuk menciptakan ketertiban. Suatu teknik pemeliharaan ketertiban adalah terkaitnya beberapa kegiatan atau keadaan pada suatu perizinan atau persetujuan kerana kegiatan itu pada dasarnya terlarang kecuali memperoleh izin.

Dalam pendapat Philipus M. Hadjon (1994 : 8) yang mengemukakan bahwa, suatu teknik pemeliharaan ketertiban adalah terkaitnya beberapa kegiatan atau keadaan pada suatu perizinan, pengesahan, persetujuan atau suatu bentuk pemberian kuasa yang lain oleh karena kegiatan-kegiatan itu pada dasarnya adalah terlarang terkecuali jika telah dilaporkan dan memperoleh izin.

2.1.4. Subjek dan Objek Perizinan

Berbicara masalah subjek dan objek perizinan tentu saja tidak akan pernah bisa dilepaskan antara pemerintah yang berwenang baik itu Pemerintah Pusat, pemerintah Provinsi maupun Pemerintah Kabupaten atau Kota yang merupakan subjek dari perizinan mempunyai kadar tugas dan peranan yang besar dalam setiap penentuan setiap kebijakan-kebijakan dan keputusan dalam hal perizinan, sedangkan objek dari perizinan adalah pemohon izin usaha dan atau kegiatan. Antara subjek dan objek dari perizinan ini mempunyai peranan yang sama-sama besar dalam menentukan diterbitkannya atau ditolaknya suatu izin.

2.1.5. Perizinan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia

Di dalam proses penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri, diperlukan surat izin untuk melaksanakan penempatan tersebut diantaranya :

1) Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia

Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI yang selanjutnya disebut SIPPTKI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri kepada Perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta.

2) Surat Izin Pengerahan

Surat Izin Pengerahan yang selanjutnya disebut SIP adalah izin yang diberikan Pemerintah kepada pelaksana penempatan TKI swasta untuk merekrut calon TKI dari daerah tertentu untuk jabatan tertentu, dan untuk dipekerjakan kepada calon Pengguna tertentu dalam jangka waktu tertentu.

3) Surat Pengantar Rekrutmen

Surat Pengantar Rekrutmen selanjutnya disebut SPR adalah surat rekomendasi yang diberikan disnakertrans agar PPTKIS dapat melakukan rekrutmen tenaga kerja di kabupaten/kota.

2.2. Pengertian Tenaga Kerja, Tenaga Kerja Indonesia Serta Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia

2.2.1. Pengertian Tenaga Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari terdapat banyak peristilahan mengenai Pekerja. Misalnya ada yang menyebutnya: Buruh, Karyawan atau Pegawai, namun sesungguhnya dapat dipahami, bahwa maksud dari semua peristilahan tersebut adalah sama yaitu orang yang bekerja pada orang lain dan mendapat upah sebagai imbalannya (Darwan Prinst, 2000 : 20).

UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merumuskan pengertian ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Tenaga kerja (manpower) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur/usia (Sendjun H. Manulang, 1988 : 3).

2.2.2. Pengertian Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Calon Tenaga Kerja Indonesia atau disebut calon TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan (Lalu Husni, 2003 : 91). Tenaga kerja Indonesia adalah angkatan kerja adalah setiap orang yang berusia antara 15-65 tahun yang dianggap sudah mampu melakukan pekerjaan bekerja. Sedangkan tenaga kerja adalah setiap orang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja yang menghasilkan barang dan jasa. Tenaga kerja menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah “orang yang bekerja atau mengerjakan sesuatu. Golongan penduduk ini adalah mereka yang telah berusia 15 – 64 tahun namun kebiasaan batas usia yang dipakai di Indonesia adalah 10 tahun keatas. Sedangkan menurut Depnaker dalam laporan rencana kegiatan ketenagakerjaan pengertian Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah Setiap orang Warga Negara Indonesia yang sudah memiliki pekerjaan baik tetap maupun tidak tetap yang bekerja di luar negeri. Dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.

2.2.3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

a) Hak Tenaga Kerja Indonesia

Menurut Zaeni Asyhadie (2007 : 204), setiap calon TKI/TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk :

- a. Bekerja di luar negeri;
- b. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri;
- c. Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;
- d. Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya;
- e. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan;
- f. Memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan;
- g. Memperoleh jaminan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri;
- h. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal;
- i. Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

- b) Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia (TKI)
 - a. Menaati peraturan perundangan baik didalam negeri maupun di negara tujuan;
 - b. Menaati dan melaksanakan perkerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja;
 - c. Membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
 - d. Memberitahukan dan melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulangan TKI kepada perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

2.3. Pengertian dan Tujuan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

2.3.1. Pengertian Penempatan TKI

Menurut Undang-Undang No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.

Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI berasaskan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi serta anti perdagangan manusia. Guna melindungi calon TKI/TKI, orang perseorangan dilarang menempatkan warga negara Indonesia untuk bekerja di luar negeri. Dianggap sebagai perbuatan menempatkan, setiap perbuatan dengan sengaja memfasilitasi dan mengangkut atau memberangkatkan warga negara

Indonesia untuk bekerja pada pengguna di luar negeri baik dengan memungut biaya maupun tidak, dari yang bersangkutan.

Pelaksana Penempatan TKI swasta yang akan menempatkan TKI ke luar negeri harus terlebih dahulu membuat Perjanjian Kerja Sama Penempatan yang dibuat secara tertulis dengan Mitra Usaha atau pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak. Mitra usaha adalah instansi atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan yang bertanggungjawab menempatkan TKI pada pengguna. Pengguna jasa TKI adalah Instansi Pemerintah, Badan Hukum Pemerintah, Badan Hukum Swasta, dan Perseorangan di negara tujuan yang mempekerjakan TKI. Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon TKI 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-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.

2.3.2. Tujuan Penempatan TKI

Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI bertujuan untuk:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Menjamin dan melindungi calon TKI/TKI sejak di dalam negeri, di negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia;
- c. Meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

2.3.3. Negara Tujuan Penempatan TKI

Pemerintah semakin memperketat penempatan Tenaga kerja Indonesia (TKI) sektor domestic worker yang bekerja di luar negeri. Untuk ke depannya, pemerintah hanya akan menempatkan TKI PLRT (Penata Laksana Rumah Tangga) di 4 negara yaitu Arab Saudi, Malaysia, Hongkong dan Taiwan.

Menurut Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja (Binapenta) Kemenakertrans Reyna Usman : “Kemenakertrans telah melakukan evaluasi menyeluruh terhadap negara-negara tujuan penempatan TKI sektor PLRT. Hasilnya kami menyimpulkan hanya 4 negara saja yang termasuk kategori layak sebagai negara tujuan”.

Dalam website resmi BNP2TKI disebutkan bahwa pascamoratorium di sejumlah negara penempatan TKI tahun 2011, Pemerintah Indonesia membuat MoU baru. Terdapat 11 MoU yang sudah disepakati Pemerintah RI dengan 10 negara, diantaranya Malaysia, Jepang, Korea Selatan, Taiwan, Qatar, Uni Emirat Arab, dan Australia. Pada hari rabu, 22 Februari 2012 diadakan penandatanganan nota

kesepahaman (MoU) antara pemerintah RI dan Arab Saudi soal perlindungan dan jaminan sosial TKI yang bekerja di negeri itu. Dalam MoU yang ditandatangani di Kemenakertrans di Jakarta, oleh Dirjen Binapenta Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) Reyna Usman dan CEO ISSP Arab Saudi Mohammed S Alkahtani ini disebutkan bahwa International Social Security Program (ISSP) akan memberikan perlindungan dan menyelenggarakan jaminan sosial untuk TKI yang bekerja di Arab Saudi. Dalam MoU itu disebutkan bahwa ISSP akan melakukan perlindungan dan jaminan sosial TKI yang bekerja di Arab Saudi, berikut memediasi dan memperjuangkan hak-hak TKI, seperti gaji yang tidak dibayar oleh users (pengguna atau majikan), kematian, tindak kekerasan, pelecehan seksual, penganiayaan dan hak-hak TKI lainnya.

Kemenakertrans telah mencermati kebijakan dan perlakuan negara-negara penempatan terhadap perlindungan dan pemenuhan hak-hak normatif TKI. Apabila tidak memenuhi persyaratan dan kriteria yang ditentukan, pemerintah tidak akan mengizinkan lagi penempatan TKI ke negara tersebut. Seperti halnya negara Yordania yang dikenakan moratorium, dikarenakan besaran upah dan juga perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia tidak sesuai. Sehingga, pengiriman TKI ke negara Yordania dihentikan.

PT Mitra Muda Reksa Mandiri lebih banyak melakukan penempatan di sektor formal sebagai tempat untuk mengirimkan para TKI tersebut karena keamanan yang ditawarkan lebih terjamin. Salah satu negara yang menjadi tujuan penempatan TKI oleh PT Mitra Muda Reksa Mandiri ialah Malaysia.

2.4. Pengertian Perekrutan dan Tujuan Perekrutan

2.4.3. Pengertian Perekrutan

Perekrutan yaitu upaya mendapatkan tenaga kerja yang. Idealnya upaya pengadaan tenaga kerja ini untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut dan ditempatkan nantinya adalah *the right people in the right position*. Pengadaan tenaga kerja itu sendiri adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga yang berkualitas dan memberikan harapan yang baik pada calon tenaga kerja tersebut untuk membuat lamaran kerja guna bekerja pada instansi/perusahaan tersebut. Khusus bagi organisasi/perusahaan yang besar, pengadaan tenaga kerja merupakan proses yang terus berlangsung dan kompleks dan menuntut perencanaan dan upaya yang ekstensif. Proses perekrutan dimulai dari mencari dan menarik pelamar yang mampu melakukan suatu pekerjaan sampai adanya lamaran masuk.

2.4.4. Tujuan perekrutan

- a. Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja/karyawan yang memenuhi syarat;
- b. Agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan;
- c. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja;
- d. Untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan;
- e. Untuk memenuhi tanggungjawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja yang adil.

Untuk melaksanakan rekrut sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 Peraturan Menteri No.18 Tahun 2007 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia swasta harus sesuai dengan prosedur berikut :

- 1) Menunjukkan SIP asli atau copy yang telah dilegalisasi, surat pengantar rekrut dan rancangan perjanjian penempatan yang telah didaftarkan pada BNP2TKI kepada Pejabat yang berwenang di instansi kabupaten/kota.
- 2) Perekrutan calon TKI oleh PPTKIS dilakukan bersama-sama petugas instansi kabupaten/kota.
- 3) Proses perekrutan calon TKI didahului dengan memberikan informasi melalui penyuluhan yang sekurang-kurangnya memuat :
 - a. Lowongan jenis dan uraian pekerjaan yang tersedia beserta syarat jabatan;
 - b. Lokasi lingkungan kerja;
 - c. Tata cara perlindungan bagi TKI dan resiko 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 tujuan;
 - i. Kelengkapan dokumen penempatan TKI;

j. Biaya-biaya yang dibebankan kepada calon TKI dalam hal biaya tersebut tidak ditanggung oleh PPTKIS atau Pengguna, dan mekanisme pembayarannya; dan

k. hak dan kewajiban calon TKI.

(4) Informasi yang disampaikan oleh PPTKIS sebagaimana dimaksud diatas, harus mendapat persetujuan dari instansi kabupaten/kota.

2.5. Pengertian Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja

2.5.3. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI)

Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia atau PJTKI adalah badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang memiliki surat izin usaha PJTKI untuk melaksanakan kegiatan jasa penempatan tenaga kerja di dalam dan ke luar negeri.

2.5.4. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Swasta (PPTKIS)

Pelaksana Penempatan TKI Swasta yang selanjutnya disingkat PPTKIS adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri (Lalu Husni, 2003 : 91). Pengertian PPTKIS lainnya yaitu badan hukum yang melaksanakan penempatan tenaga kerja di dalam dan ke luar negeri untuk kepentingan sendiri setelah mendapat persetujuan tertulis dari Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja atas nama Menteri Tenaga Kerja (Darwan Prinst, 2000 : 84).

2.6. Pengertian dan Struktur Dinas Tenaga Kerja

2.6.1. Pengertian Dinas Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja merupakan unsur pelaksana tugas Walikota, mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan kota dibidang tenaga kerja berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut, Dinas Tenaga Kerja menyelenggarakan fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang Tenaga Kerja;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang Tenaga Kerja;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang Tenaga Kerja;
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota dibidang Tenaga Kerja;
- e. Pelayanan administratif.

2.6.2. Struktur Dinas Tenaga Kerja

Menurut Pasal 15 Peraturan Daerah Provinsi Lampung No. 13 tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Lampung, susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung terdiri dari :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat, membawahi :
 1. Sub Bagian Perencanaan;
 2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 3. Sub Bagian Keuangan.

c. Bidang Penempatan Pelatihan dan Keterampilan Tenaga Kerja , membawahi :

1. Kasi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri;
2. Kasi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri;
3. Seksi Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja;

d. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja,
membawahi :

1. Kasi Hubungan Industrial dan Pengawasan Tenaga Kerja;
2. Kasi Norma Kerja dan Penindakan;
3. Kasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja

e. Bidang Pembinaan, Penyiapan, Permukiman dan Penempatan Transmigrasi,
membawahi :

1. Kasi Penyediaan dan Permasalahan Tanah Trnsmigrasi;
2. Kasi Pembangunan Permukiman Transmigrasi;
3. Kasi Perpindahan Transmigrasi;

f. Bidang Pembinaan, Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi,
membawahi :

1. Kasi Peningkatan Kapasitas SDM dan Masyarakat Transmigrasi;
2. Kasi Pengembangan Usaha Promosi, Investasi, dan Kemitraan Transmigrasi;
3. Kasi Pengembangan Sarana Prasarana dan Penyerasian Lingkungan Kawasan Transmigrasi;

g. Unit Pelaksana Teknis Daerah;

h. Kelompok jabatan fungsional;

2.7. Pengertian dan Struktur Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI)

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

Jumlah TKI bermasalah memang terus meningkat. Pengawasan terhadap Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS) masih sangat lemah. Hal tersebut terjadi karena adanya dualitas lembaga yang mengurus TKI, BNP2TKI dan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans). Sesuai dengan UU No. 39 Tahun 2004, pihak yang mengurus permasalahan TKI adalah BNP2TKI. Menurut Peraturan Presiden No. 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia bahwa Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut BNP2TKI adalah Lembaga Pemerintah Non Departemen yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden.

Berdasarkan pasal 95 UU No. 39 Tahun 2004, BNP2TKI berfungsi melaksanakan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Namun saat ini, BNP2TKI menangani sebagian wilayah penempatan, seperti Selandia Baru, Hong Kong, Taiwan, dan beberapa daerah di Timur Tengah. Saat ini, UU tersebut sedang menjalani revisi oleh DPR. Berbagai problem TKI di luar negeri yang kerap terjadi dan menempatkan TKI sebagai objek penderita, akibat dari pekerjaan PPTKIS yang tidak baik. Kalau diidentifikasi, problem perekrutan TKI masih seputar pemalsuan kartu tanda penduduk (KTP), pemalsuan tempat pembuatan KTP, pemalsuan hasil pemeriksaan kesehatan, dan pemalsuan paspor. Proses pelatihan, penampungan,

dan pemberangkatan, sampai pemulangan pun tidak luput dari masalah. Masalah-masalah ini terjadi karena posisi calon tenaga kerja Indonesia yang sama sekali tidak mengerti dan perusahaan pelaksana penempatan tenaga kerja Indonesia tidak bekerja sebagaimana mestinya.

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

Susunan Organisasi BNP2TKI Terdiri Dari :

- a. Kepala;
- b. Sekretariat Utama;
- c. Deputi Bidang Kerja Sama Luar Negeri dan Promosi;
- d. Deputi Bidang Penempatan;
- e. Deputi Bidang Perlindungan;
- f. Inspektorat;
- g. Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia;
- h. Pos Pelayanan.

2.7.3. Tugas Pokok dan Fungsi Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI)

Menurut Lalu Husni (2003 : 104-105) tugas dan fungsi dari BNP2TKI yaitu:

- 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, mengoordinasikan, 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
- 9) Peningkatan Kesejahteraan TKI dan Keluarganya

Dalam kinerjanya, BNP2TKI dibantu oleh BNP3TKI yang berfungsi untuk memantau dan membantu proses kelengkapan dokumen dan syarat-syarat penempatan TKI. Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga kerja Indonesia yang selanjutnya disebut BNP3TKI adalah perangkat BNP2TKI yang bertugas memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan TKI.