



**MENYONGSONG MASYARAKAT EKONOMI ASEAN-ASEAN ECONOMIC COMMUNITY (MEA -  
AEC) 2015 STRATEGI TKI BEKERJA DI LUAR NEGERI  
*PREPARING ASEAN ECONOMIC COMMUNITY 2015 STRATEGY OF THE INDONESIAN MIGRANT  
WORKERS***

**Dr. Anggraeni Primawati, M.Si Dosen: Prodi Sosiologi FISIP Unas  
Tutorial On Line UT Program Studi Sosiologi**

**Abstrak**

Persiapan menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) akhir 2015 pemerintah dinilai perlu memperhatikan perlindungan terhadap buruh Indonesia. Tanggungjawab pemerintah dalam memberikan perlindungan pada TKI di luar negeri berkewajiban untuk memberikan perlindungan serta menjamin hak-hak semua Tenaga Kerja Indonesia.

Perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah dapat dilihat dari instrumen hukum dan kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah, kaitannya dengan tanggungjawab pemerintah dalam memberikan perlindungan TKI yang bekerja di luar negeri mulai dari tingkatan pemerintah dalam negeri, serta tanggungjawab pemerintah pusat dan daerah, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) dan Kementerian Tenaga Kerja, Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) dan Konjen Republik Indonesia (KJRI) dengan upaya perlindungan bantuan hukum berdasarkan perundang-undangan yang berlaku di Negara tujuan dan kebiasaan internasional.

Implikasi perlindungan TKI di luar negeri adalah terjaminnya hak-hak TKI, khususnya yang bekerja di luar negeri baik mulai dari pra penempatan, masa penempatan maupun purna penempatan. Hal ini dapat dilihat dari ketentuan pasal 77 ayat 1 dan 2, pasal 80 Undang-undang Republik Indonesia nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.

Dalam menyelenggarakan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sebaiknya pemerintah harus mengambil langkah proaktif dalam memberikan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri, dengan cara memperkuat upaya diplomasi antar Negara. Dan pihak-pihak yang terkait di dalamnya selalu melakukan koordinasi dalam penempatan dan perlindungan TKI agar tidak terjadi saling menyalahkan antar lembaga yang terkait.

Usaha peningkatan kualitas SDM bisa ditempuh dengan upaya sinergi antara pemerintah, pelaku usaha dan akademisi untuk menerapkan standar kompetensi profesionalisme di masing-masing sektor. Upaya peningkatan kualitas SDM untuk bersaing dalam menghadapi MEA 2015 harus segera dilaksanakan dalam rangka mencapai kemajuan dan mengejar ketertinggalannya dari Negara-negara lain. Pendidikan dan pelatihan kerja merupakan kegiatan pra penempatan yang sangat perlu dilakukan. Calon TKI wajib memiliki sertifikat kompetensi kerja sesuai dengan persyaratan jabatan. Sertifikasi kompetensi diperoleh melalui uji kompetensi dan diterbitkan oleh lembaga sertifikasi profesi yang dilisensi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)

### **Abstract**

*For preparation of the Asean Economic Community by the late 2015, the government must be responsible for protection of the Indonesian migrants including their rights as Indonesian migrants.*

*Law instruments and policies are the indicators and responsibilities of the government protection for the Indonesian migrant workers. BNP2TKI, Ministry of Man Power, and Indonesia Embassy have the main role to protect Indonesian migrant workers based on law and regulations in the destination countries and international law.*

*Implication of the Indonesian migrant workers is that right guarantees especially who work abroad in the pre-placement, placement and after placement. It is stated in the law of the Republic of Indonesia no 39, 2004 on the placement and protection of the Indonesian migrant workers.*

*In the process of placement and protection of the Indonesia migrant workers, It is important for the government to act proactively for Indonesian migrant workers through diplomacy and coordination among countries.*

*To improve quality of human resource, It is necessary to have synergy between the government, business, and professionals according to their competency standarts. For MEA 201, improving human resources conducting through training on pre placement, they must have working competency sertificate. It is issued by National Board of Profesion Sertification (BNSP)*

### **LATAR BELAKANG PERMASALAHAN**

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) atau pasar bebas ASEAN mulai berlaku pada tahun 2015, artinya tidak lama lagi bangsa Indonesia akan memasuki era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Dimana MEA ini mengintegrasikan seluruh Negara-negara Asia Tenggara dalam berbagai bidang terutama di bidang ekonomi. Misalnya mulai dari bidang ketenagakerjaan, investasi, produk, modal, hingga jasa. Ada beberapa keuntungan bagi negara yang sudah siap menyongsong MEA ini, antara lain adalah meningkatkan kompetitif dalam persaingan ekonomi antar Negara serta meratakan pertumbuhan ekonomi antara Negara Asia Tenggara. ASEAN *Community* merupakan komunitas Negara-negara yang tergabung dalam *Association of Southeast Asean Nation (ASEAN)* yang memiliki capaian ASEAN akan menjadi pasar tunggal dan basis produksi dimana terjadi arus barang, jasa, investasi dan tenaga terampil yang bebas, serta aliran modal yang lebih bebas masuk antar Negara ASEAN. Negara-negara yang tergabung dalam AEC memberlakukan *system single market* dalam artian pasar yang ada dikawasan ASEAN akan menjadi terbuka untuk melakukan perdagangan barang, jasa, investasi, modal dan tenaga kerja.

ASEAN merupakan suatu organisasi perkumpulan bangsa di Asia Tenggara. Pada tahun 2015, ASEAN merencanakan penerapan masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), untuk menjaga stabilitas politik dan keamanan regional ASEAN, meningkatkan daya saing kawasan secara keseluruhan di pasar dunia, dan mendorong pertumbuhan ekonomi, mengurangi kemiskinan,

serta meningkatkan taraf hidup masyarakat. Dengan adanya MEA tersebut, maka akan tercipta suatu pasar besar kawasan ASEAN yang akan berdampak besar terhadap perekonomian Negara anggotanya.

Masyarakat Ekonomi ASEAN merupakan suatu komunitas Negara-negara ASEAN yang sangat luas, tidak ada batasan-batasan wilayah dalam bidang perekonomian. Dimana suatu Negara dapat masuk bebas dalam persaingan pasar. Masyarakat Ekonomi ASEAN yang bebas dari berbagai hambatan, pengutamaan peningkatan konektisitas, pemanfaatan berbagai skema kerja sama baik intra ASEAN maupun antara ASEAN dengan Negara mitra, serta penguatan peran dalam proses integrasi internal ASEAN maupun dengan Negara mitra.

Tujuan Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015 bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan seluruh anggota ASEAN sehingga mampu menghadapi persaingan pada lingkup regional dan global. Hal ini merupakan suatu kemajuan yang sangat signifikan sebagai respon terhadap *care of human security* yang mencakup keamanan ekonomi, keamanan pangan, keamanan regional dan keamanan politik,

Dalam hal tenaga kerja menyiapkan sumber daya manusia dengan tujuan mencetak tenaga kerja yang terampil, sehingga SDM dapat bersaing dengan SDM di Negara-negara ASEAN yang lain. Saat integrasi ekonomi ASEAN diberlakukan tenaga kerja dari Negara-negara ASEAN lainnya dapat dengan bebas bekerja di Indonesia. Begitupun sebaliknya, Tenaga Kerja Indonesia juga bisa bebas bekerja di Negara-negara ASEAN artinya SDM kita harus benar-benar disiapkan untuk menghadapi AEC 2015.

TKI akan menjadi sektor paling rawan bagi Indonesia menjelang penyelenggaraan AEC. Permasalahannya yang sering ditemui adalah banyak tenaga kerja yang terampil tetapi tidak memiliki sertifikat kompetensi, jika tidak memiliki sertifikat itu, buruh yang sebenarnya memenuhi syarat tersebut tidak akan diberi label kompeten dan akhirnya akan kalah saing oleh tenaga kerja asing. Semua buruh harus ada sertifikasi kompetensi. Harus ada standarisasi agar *skill labour* bisa mencapai level ASEAN.

TKI sektor formal harus siap memasuki era masyarakat ASEAN (*ASEAN Community*) yang mulai berlaku 2015. Bila tidak siap, Indonesia akan menjadi penonton bagi begitu banyaknya barang, jasa dan tenaga kerja asing masuk ke negeri Indonesia. Dalam era globalisasi terjadi pertukaran barang, jasa dan orang dengan lalu lintas yang sangat mudah sehingga tidak semata-mata positif bagi kemajuan potensi bangsa di luar negeri tetapi juga harus dikelola agar berguna bagi kepentingan bangsa. Globalisasi terjadi karena tuntutan dunia, bukan dilakukan atas kepentingan pemerintah. Globalisasi juga menyebabkan ketidakadilan atau ketimpangan antara Negara-negara maju dengan Negara berkembang. Globalisasi yang ditandai dengan liberalisasi perdagangan membuat berbagai produk barang dan jasa masuk ke negeri Indonesia tanpa bea masuk. Produk barang dan jasa dari Negara maju leluasa masuk ke Negara berkembang tetapi sektor tenaga kerja di Negara berkembang sangat terbatas masuk ke berbagai Negara maju karena pembatasan dari Negara-negara maju. Oleh karena itu, pemerintah harus berani memasukkan berbagai potensi tenaga kerja semi terampil, terampil dan profesional dari Indonesia masuk dalam perjanjian perdagangan dengan Negara lain. (Stiglitz, Joseph E. 2006; Firmansyah. 2007).

Jangan impor daging sapi yang banyak dari Australia tetapi tidak ada tenaga kerja Indonesia bekerja di berbagai peternakan di Australia, atau mobil-mobil dari Jepang tetapi tidak ada Tenaga Kerja Indonesia bekerja di industri otomotif di Jepang, misalnya, seharusnya sama-sama menguntungkan, jangan sampai menimbulkan ketidakadilan. Negara-negara maju harus mengurangi proteksi dengan memberikan keleluasaan bagi masuknya tenaga kerja dari Negara berkembang termasuk Indonesia. Apakah Indonesia siap atau belum, tergantung pada perspektif bagaimana melihatnya, harus diuji apakah sudah siap menghadapi liberalisasi. Tenaga kerja Indonesia harus meningkatkan kapasitas dan kapabilitas untuk bersaing di dunia Internasional, terutama memasuki era Masyarakat ASEAN pada tahun 2015 ini. Indonesia harus membangun Indonesia *incorporated*, Tenaga Kerja Indonesia harus masuk dalam perjanjian perdagangan. Unsur tenaga kerja harus menjadi tekanan dalam perjanjian perdagangan. Industriawan di Negara maju butuh Tenaga Kerja Indonesia tapi dipersulit oleh pemerintah Negara tersebut, hal itu jangan terjadi. Tenaga kerja terampil dan ahli harus perlu ditingkatkan.

Untuk mengantisipasi ASEAN Economic Community (AEC) 2015 ini sangat dibutuhkan sebuah bidang pengembangan SDM, karena tanpa adanya *skill* yang memadai akan sulit bagi Indonesia, SDM Indonesia untuk bersaing. Saat AEC sudah diimplementasikan, perpindahan *skilled labour* akan bebas diantara Negara ASEAN, dalam artian *supply* tenaga kerja semakin banyak sedangkan *demand* cenderung tetap (dalam konteks dalam negeri). Dalam konteks ini kualitaslah yang akan berbicara. Mereka yang memiliki kualitas lebih baik akan menjadi pilihan sedangkan yang tidak akan tersingkir dari perlombaan, akibatnya pengangguran meningkat. Data dari UNDP, Tahun 2012 kondisi kesiapan SDM Indonesia dalam menghadapi AEC memprihatinkan, *Human Development Index* (HDI) Indonesia menempati peringkat 121 dari 187 negara yang di komparasikan oleh lembaga dibawah PBB UNDP. UNDP menilainya dari bobot HDI adalah 0,629, Di tingkat ASEAN sendiri Indonesia adalah diperingkat ke 6 dan berada di bawah Singapore, Brunei Darussalam, Malaysia, Thailand, dan Philipines. Sedangkan dibawah Indonesia terdapat Vietnam dan Myanmar. Sementara itu, dari data Asian Productivity Organization (APO) mencatat, dari setiap 1000 Tenaga Kerja Indonesia pada tahun 2012, hanya ada sekitar 4,3% tenaga kerja yang terampil. Jumlah itu kalah jauh dibandingkan dengan Filipina yang mencatat 8,3 %, Malaysia 32,6 %, dan Singapore 34,7 %. (Nahiyah J. Fajar. Dr. Pakar SDM Staf Pengajar Universitas Negeri Yogyakarta. Kedaulatan Rakyat on line. 31 Mei 2013)

Strategi jangka pendek dan menengah untuk menghadapi AEC yakni harus mengembangkan sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dan profesional, artinya mau tidak mau, suka tidak suka, lulusan SMU/SMK hingga perguruan tinggi harus mendidik siswanya untuk siap bekerja di pasar ASEAN. Tantangan yang sama juga berlaku bagi peserta didik yang ingin bekerja di dalam negeri di mana mereka harus meningkatkan kompetensi agar kesempatan itu jangan diambil tenaga kerja dari Negara anggota ASEAN lainnya. Agar semua lulusannya sudah memiliki kompetensi yang diakui oleh Badan Nasional Standarisasi Profesional (BNSP). Upaya Standarisasi Profesi melalui Badan Nasional Standarisasi Profesi (BNSP) untuk melakukan standarisasi bagi lulusan terdidik. Meskipun sudah memiliki sertifikasi dari BNSP, kompetensi itu belum tentu bisa diterima di ASEAN karena harus disesuaikan dengan standar di

luar negeri pada akhirnya. Sudah saatnya melihat anak didik melalui jendela internasional. (Primawati, Anggraeni. 2010. Peningkatan Kualitas TKI untuk Bersaing di Luar Negeri di Era Globalisasi. Jurnal Ilmiah Sociae Politiae Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kristen Indonesia. Jakarta Vol. 11 No.(Primawati, Anggraeni. 2010. halaman 31 -42).

## **PERLINDUNGAN TKI BERMARTABAT**

Aspek perlindungan terhadap penempatan tenaga kerja di luar negeri sangat terkait pada sistem pengelolaan dan pengaturan yang dilakukan berbagai pihak yang terlibat pada pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri. Untuk langkah penempatan tenaga kerja di luar negeri, Indonesia telah menetapkan mekanisme melalui tiga fase tanggung jawab penempatan yakni fase pra penempatan, selama penempatan dan purna penempatan.

Pengaturan tentang penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri adalah Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Pada konsideran menimbang huruf c, d dan e disebutkan bahwa Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri sering dijadikan objek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia. Oleh karena itu, 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 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 tenaga kerjanya. (Solikin, Nur.AR. 2013).

Pada fase pra penempatan tenaga kerja di luar negeri, sering dimanfaatkan calo tenaga kerja untuk maksud menguntungkan diri calo sendiri, yang sering mengakibatkan calon tenaga kerja yang akan bekerja di luar negeri menjadi korban dengan janji berbagai kemudahan untuk dapat bekerja di luar negeri, termasuk yang melanggar prosedur serta ketentuan pemerintah, akhirnya sering memunculkan kasus tenaga kerja Indonesia ilegal. Pada fase selama penempatan sangat sering persoalan Tenaga Kerja Indonesia yang berada di luar negeri, mengakibatkan permasalahan yang cukup memprihatinkan berbagai pihak. Hal ini menunjukkan bahwa apabila penyelesaian tenaga kerja diserahkan pada posisi tawar menawar (*bargaining position*) maka pihak tenaga kerja akan berada pada posisi yang lemah. Sebagai misal, kasus kematian yang tidak wajar sampai pada kasus penganiayaan, berbagai pelecehan tenaga kerja sampai mengakibatkan adanya rencana pihak Indonesia untuk menghentikan pengiriman tenaga kerja ke luar negeri oleh karena dirasakan bahwa pengiriman tenaga kerja ke luar negeri akan menemui berbagai macam kendala. Pada permasalahan purna penempatan dalam mekanisme pemulangan sering terjadi bahwa disana-sini tenaga kerja yang baru pulang dari luar

negeri berhadapan dengan berbagai masalah keamanan dan kenyamanan diperjalanan sampai tujuan, yang sering ditandai dengan terjadinya pemerasan terhadap hasil jerih payah yang diperoleh dari luar negeri.

Penciptaan mekanisme sistem penempatan tenaga kerja di luar negeri dimaksudkan sebagai upaya untuk mendorong terwujudnya arus penempatan yang berdaya guna dan berhasil guna, karena berbagai sumber masalah sering menghadang tenaga kerja tanpa diketahui sebelumnya oleh yang bersangkutan seperti: (1) Sistem dan mekanisme yang belum mendukung terjadinya arus menempatkan yang efektif dan efisien; (2) Pelaksanaan penempatan yang kurang bertanggung jawab; (3) Kualitas Tenaga Kerja Indonesia yang rendah; (4) Latar belakang budaya Negara yang akan dituju yang berbeda (Majalah Tenaga Kerja, Sistem Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar Negeri, Vol 37, 1999 hal, 14).

Dalam proses bertemunya penawaran dan permintaan tenaga kerja dari satu Negara dengan Negara lain tentu akan terjadi suatu transformasi nilai, sehingga problema sosial dan hukum sering dihadapi oleh tenaga kerja pendatang. Berbagai permasalahan sering dihadapi oleh Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri demikian ini baik yang terjadi pada fase pra penempatan, selama penempatan maupun pasca penempatan. Dalam setiap fase tersebut selalu terlihat segitiga pola hubungan yaitu tenaga kerja, pengusaha penempatan tenaga kerja serta pemerintah selaku pembuat kebijakan. Khusus untuk hak-hak tenaga kerja yang penting adalah memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri dan memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulauan Tenaga Kerja Indonesia ke tempat asal.

Untuk memperkecil problema yang dihadapi para tenaga kerja di luar negeri serta melindungi harkat dan martabat tenaga kerja tersebut maka pengaturan tentang penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri dalam undang-undang No.39 Tahun 2004 merupakan jalan keluar. Secara Nasional, kebijakan penempatan dan perlindungan TKI di atur dalam Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar negeri (UUPPTKILN). Dalam undang-undang tersebut terdapat 10 pasal yang mengatur mengenai perlindungan calon TKI/TKI, terdiri dari delapan pasal yang terdapat dalam Bab khusus mengenai Perlindungan TKI pasal 77 – 84 dan dua pasal yang terdapat dalam Bab Pembinaan (pasal 87 dan Pasal 90).

Baik dua sisi mata uang, begitulah gambaran yang pas dalam menyikapi persoalan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Di satu sisi, sumbangsih TKI begitu besar hingga mendapatkan sebutan mulia sebagai pahlawan devisa dan perannya sangat potensial untuk mengatasi pengangguran.

Di sisi lain, bisnis penempatan Tenaga Kerja memiliki citra yang kurang baik terkait proses perlindungannya. Tak heran, hingga saat ini harus diakui bahwa berbagai kalangan lebih banyak berpikir soal perlakuan dan nasib buruk TKI dibandingkan dengan fakta bahwa mereka yang bekerja di luar negeri dapat meningkatkan taraf hidup dan kesejahterannya.

Memang, tak dapat dipungkiri, masih ada kasus yang menimpa TKI meskipun presentasinya kecil. Namun, semua itu memiliki dampak negatif karena ibarat panas setahun yang dihapus oleh hujan sehari. Semua prestasi dan keberhasilan program penempatan TKI dalam sekejap pupus akibat munculnya kasus-kasus negatif terkait nasib TKI di luar negeri.

Isu perlindungan TKI dianggap sebagai persoalan yang paling penting. Lemahnya perlindungan terhadap TKI bahkan berujung kepada moratorium pengiriman TKI ke beberapa Negara yang dianggap memiliki resiko tinggi bagi saudara kita yang mengadu nasib di luar negeri.

Penempatan TKI yang tidak dibarengi dengan sebuah sistem penempatan dan perlindungan yang baik, berkualitas dan bertanggung jawab, berakibat pada pencederaan terhadap martabat kemanusiaan TKI, sederet permasalahan pun dialami TKI, seperti kasus pemalsuan dokumen, perlakuan tidak manusiawi, beban pekerjaan melebihi kemampuan, perdagangan alias jual beli TKI, pemotongan gaji terlalu besar, gaji tidak dibayarkan, bekerja tanpa istirahat cukup, bekerja tanpa hari libur, cuti mingguan atau bulanan, mengalami pemukulan, penyiksaan, pelecehan seksual, pemerkosaan, bahkan sampai kepada hilangnya nyawa mereka.

Menyadari pentingnya persoalan perlindungan TKI di luar negeri, Asosiasi Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (Apjati) mencoba menginisiasi sebuah forum multilateral untuk membangun kesepahaman dengan *stakeholder* terkait, khususnya dalam upaya memberikan perlindungan kepada TKI. Rapat koordinasi Multilateral dilaksanakan dengan menghadirkan *stakeholder* dari 13 negara penempatan TKI untuk wilayah Asia Pasifik dan Timur Tengah, antara lain Malaysia, Brunei Darussalam, Hong Kong, Singapura, Taiwan, Arab Saudi, Bahrain, Oman, Kuwait, Qatar, Syria dan Yordania.

Pertemuan koordinasi tersebut melibatkan pihak-pihak yang bertanggungjawab penuh terhadap perlindungan TKI. Selain wakil dari KBRI, KJRI, Atase Tenaga Kerja, juga Asosiasi/Konsorsium Agensi Tenaga Kerja Negara Penempatan, representative agency (PPTKA), asuransi Negara penempatan TKI dan Apjati (*Indonesia Manpower Services Association*). Dari pertemuan tersebut diharapkan akan diperoleh kesepakatan perjanjian kerja yang mengikat dengan sangsi-sangsi tegas dan terukur bagi penciptaan pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI yang berkualitas dan bermartabat.

Tentu forum multilateral dimanfaatkan seoptimal mungkin untuk menerapkan visi dan cara kerja dengan lebih maksimal potensi TKI. Dengan demikian, ke depan TKI tak hanya menjadi kekuatan ekonomi produktif, namun juga lebih terlindungi keberadaannya.

Pertemuan multilateral tersebut sekaligus untuk mengukuhkan pendirian Perwakilan Luar Negeri (Perwalu) yang merupakan ide dari Apjati sebagai komitmen perlindungan TKI di luar negeri. Dengan pengalaman menempatkan hampir 6 juta TKI formal dan informal di 13 negara penempatan TKI, konteks perlindungan tenaga kerja tentu menjadi salah satu isu paling penting, apalagi usaha pendirian Perwalu sejauh ini mendapatkan respon sangat positif dari mitra Apjati di luar negeri.

Perwalu adalah sebuah lembaga yang bekerja sama dengan KBRI serta lembaga perlindungan TKI di Negara setempat. Soal mekanisme, seluruh anggota yang bergabung dalam forum multilateral telah bersepakat mengumpulkan dana yang langsung dipungut dari majikan yang besarnya 100 dolar per TKI yang akan digunakan dalam konteks perlindungan TKI. Jadi, keberadaan lembaga ini tidak akan memberatkan TKI karena tidak akan memungut biaya dari TKI. Keberadaan Perwalu merupakan amanat dari Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di luar negeri. TKI bermasalah seringkali tidak bisa mencairkan klaim asuransinya lantaran tidak memiliki kelengkapan surat keterangan atau dokumen dari Perwakilan RI.

Keberadaan Perwalu diharapkan akan menjadi mata dan telinga untuk mengawasi permasalahan TKI ke depan, apalagi, dengan struktur yang fleksibel, Perwalu tentunya akan lebih mudah bergerak dalam menindaklanjuti semua persoalan yang mendera TKI, sebelum melibatkan campur tangan institusi resmi Negara dalam hal ini Kedutaan Besar. Perwalu merupakan bagian dari upaya untuk meningkatkan kualitas penempatan dan perlindungan yang dilakukan kalangan pengusaha jasa TKI sebagai mitra pemerintah. Banyak hal yang perlu direspon kalangan pengusaha jasa TKI terkait peluang kerja di luar negeri.

Suatu hal yang harus disadari, tak semua persoalan TKI perlu dibawa ke ranah hukum. Banyak kasus yang muncul membutuhkan solusi dengan penyelesaian jalur non hukum. Peran inilah yang kelak diharapkan dapat dijalankan oleh Perwalu.

Bagaimanapun menjalin kesepahamam dengan mitra di luar negeri adalah mutlak dilakukan karena upaya perlindungan TKI akan sulit terwujud jika hanya dilakukan secara sepihak. Perlindungan yang kuat membutuhkan komitmen yang kuat pula dari semua unsur yang terlibat atas keberadaan TKI, baik dari Negara penempatan maupun Negara penerima jasa tenaga kerja. Dengan demikian, pendirian Perwalu tampaknya sejalan dengan arahan Menaker yang menyebutkan bahwa semua pihak yang terkait dengan penempatan TKI harus menyamakan visi dan misi untuk lebih mengutamakan aspek perlindungan TKI yang bekerja di luar negeri.

Pembentukan kantor bersama atau perwakilan luar negeri menjadikan permasalahan TKI menjadi tanggung jawab bersama antara PPTKIS dan agensi tenaga asing setempat. Perwakilan Luar Negeri (Perwalu) menjadikan penanganan TKI menjadi tugas bersama, yakni tugas PPTKIS dan agensi Negara setempat sehingga tidak ada lagi pihak yang lepas tanggung jawab jika muncul masalah. Kemenaker juga menjadikan pembentukan perwalu sebagai salah satu syarat dibuka kembalinya penempatan ke sejumlah Negara yang sedang alamai moratorium seperti Saudi Arabia, Kuwait dan Jordania. Kemenakertrans inginkan pembentukan perwalu di 13 negara tujuan penempatan, diantaranya di Uni Emirat Arab (UEA), Qatar, Suriah, Malaysia, Singapura, Hong Kong dan Taiwan, di samping di Negara-negara yang masih mengalami moratorium.

Akhirnya untuk mencapai sebuah tujuan besar, dibutuhkan langkah kecil agar sebuah harapan dapat diwujudkan, Pendirian Perwalu adalah langkah kecil untuk menggapai tujuan besar dalam upaya memberikan perlindungan optimal terhadap TKI, pahlawan devisa kita.

Perwalu atau Perwakilan Luar Negeri sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri. Kewajiban yang harus dipenuhi terhadap buruh migran Indonesia diantaranya:

1. Kewajiban perlindungan untuk menyediakan bantuan hukum. Kegiatan yang dilakukan Perwalu RI antara lain:
  - Pemberian mediasi
  - Pemberian advokasi
  - Pedampingan terhadap BMI/TKI yang menghadapi masalah hukum (misalnya dalam pertemuan, jadwal pengadilan, layanan pemerintah di Negara tujuan)
  - Penanganan masalah BMI/TKI yang mengalami tindak kekerasan fisik dan/atau pelecehan seksual
  - Penyediaan advokasi/pengacara
2. Kewajiban perlindungan untuk pembelaan dan pemenuhan hak-hak BMI/TKI. Kegiatan yang dilakukan Perwalu RI diantaranya:
  - Memanggil (ke Kedutaan) pihak yang tidak memenuhi hak BMI/TKI
  - Melaporkan kepada otoritas yang berwenang
  - Menuntut pemenuhan hak-hak BMI/TKI (sebagaimana yang tercantum dalam perjanjian kerja, UU Nasional, UU Ketenagakerjaan di Negara tujuan dan UU Internasional)
  - Memperkarakan pihak yang tidak memenuhi hak-hak BMI/TKI
  - Bantuan terhadap BMI/TKI yang dipindahkan ke tempat lain/majikan lain yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja
  - Penyelesaian tuntutan dan/atau perselisihan BMI/TKI dengan majikan jasa BM/TKII dan/atau mitra agen tenaga kerja di Negara tujuan.

BNP2TKI menyusun beberapa program untuk memperbaiki sistem penempatan dan perlindungan menjelang penerapan MEA. Program ini melingkupi fase pra penempatan, masa penempatan hingga perlindungan. Salah satunya, dengan mereformasi struktur kelembagaan pelayanan TKI. Rencananya BNP2TKI menempatkan *Employment Services Officer* (ESO) yang mengurus setiap perusahaan pelaksanaan penempatan TKI swasta (PPTKIS). Mirip dengan *Account Representative* (AR) di kantor pajak.

ESO inilah yang nanti bertugas memantau proses pra penempatan, misalnya memverifikasi perjanjian kerja penempatan (PKP), surat izin pengerahan (SIP), Surat izin rekrutment (SIR). ESO juga bertugas memastikan dalam rekrutmen tidak boleh menggunakan calo, sponsor atau apapun.

ESO diujicobakan di kantor percontohan Jakarta, Bandung (Jawa Barat), Semarang (Jawa Tengah) serta Surabaya (jawa Timur).

ESO bertugas melakukan verifikasi dokumen sampai cek fisik alamat calon TKI, ESO juga memonitor uji kompetensi, melakukan pendampingan, pengecekan calon majikan, sampai

memastikan TKI selamat sampai rumah majikan. Tahap pra penempatan ini sangat penting karena menjamin proses penempatan berjalan lancar.

Sebab, masalah yang sering terjadi selama ini umumnya proses pra penempatan tidak berjalan dengan benar. Mulai penyiapan dan pelatihan TKI yang tidak berjalan dengan baik, rekrumen yang bermasalah, sampai memanipulasi ketentuan dan dokumen. Tidak punya *skill* tapi dibilang punya, umur belum cukup di *upgrade*. Begitu sampai di luar negeri menimbulkan masalah. Kalau mengenai hal urusan pra penempatan ini benar, urusan ke depannya akan lancar.

Program berikutnya, BNP2TKI akan meningkatkan aspek perlindungan TKI ketika sudah bekerja di luar negeri. Caranya dengan membangun *early warning system* (EWS) atau sistem deteksi dini. Programnya adalah membangun database profil semua TKI. Profil semua majikan juga harus ada, termasuk profil agen penempatan di luar negeri. BNP2TKI harus tahu dimana TKI bekerja, berapa gajinya, dan load pekerjaannya.

Tim perlindungan BNP2TKI harus memiliki komunikasi dengan setiap TKI informal yang bekerja di luar negeri. Setiap TKI memiliki *single identity number* yang dihubungkan dengan kartu telepon yang mereka miliki. Kartu telepon TKI ini nantinya terhubung dengan *system online* BNP2TKI. Dari situ Negara hadir dan bisa memastikan TKI dalam kondisi sehat, kerja sesuai kontrak, gaji dibayar atau tidak.

BNP2TKI juga sedang mengembangkan Layanan Terpadu Satu Pintu (LTSP). Reformasi tata kelola TKI ini berupa penyederhanaan proses dokumentasi khususnya untuk pekerja *sector domestic* seperti PRT. Saat ini, proses pengurusan TKI sangat panjang, melewati 22-23 tahap dan memerlukan waktu 5 – 6 bulan dengan ongkos mahal. Ini yang membuat TKI frustrasi dan menghadapkan mereka pada ketimpangan serta penindasan struktur dari utang yang harus dibayar PPTKIS.

Ujung dari semua upaya dan program yang tengah dibangun BNP2TKI, Indonesia juga harus memperjuangkan seluruh ketentuan serta syarat perlindungan TKI kepada agen dan pemerintah Negara tujuan. Indonesia harus berani menegaskan *bargaining power* alias posisi tawar sebagai penyedia jasa. Kalau upaya perlindungan TKI tak bisa diterapkan lantaran ada penolakan Negara tujuan, opsi penghentian pengiriman harus berani ditempuh.

Menjaga pengiriman TKI formal dan meningkatkan perlindungan kepada TKI berkorelasi positif dengan terpenuhinya hak-hak mereka, yang ujungnya adalah penerimaan remitansi. Disinilah arti penting untuk menjaga harkat dan martabat bangsa. Lazimnya seseorang memutuskan pilihan berat untuk bekerja ke luar negeri, karena terdorong keinginan kuat untuk mengubah kondisi keluarga menjadi lebih baik, memberdayakan dan melindungi TKI ialah bagian tak terpisahkan dari upaya untuk meningkatkan harkat dan martabat bangsa.

### **TKI SEBAGAI DAYA TAWAR (*BARGAINING POSITION*)**

Visi bersama ASEAN untuk perdamaian, stabilitas dan kemakmuran, ikatan bersama dalam kemitraan dan pembangunan yang dinamis, komunitas masyarakat yang peduli, para pemimpin

ASEAN pada tahun 2003, memutuskan bahwa komunitas ASEAN harus ditetapkan pada tahun 2020. Pada tahun 2007, pemimpin menegaskan komitmen mereka yang kuat untuk mempercepat pembentukan komunitas ASEAN 2015, komunitas ASEAN terdiri dari 3 pilar, yaitu komunitas ASEAN Political, Security, dan ASEAN Economic community dan Sosial-Budaya ASEAN.

Dalam ASEAN Economic Community (AEC) *blueprint* dijelaskan empat kerangka utama, wajib dijalankan dan dijadikan sebagai pedoman untuk masing-masing Negara. Pertama, ASEAN sebagai pasar tunggal dan basis produksi internasional dengan elemen aliran bebas barang, jasa intervensi, tenaga kerja terdidik, dan aliran modal yang lebih bebas. Kedua, ASEAN sebagai kawasan dengan daya saing ekonomi yang tinggi, dengan elemen peraturan kompetisi, perlindungan konsumen, hak atas kekayaan intelektual, pengembangan infrastruktur, perpajakan, dan e commerce. Ketiga, ASEAN sebagai kawasan dengan pengembangan ekonomi merata dengan elemen pengembangan usaha kecil dan menengah, dan prakarsa integrasi ASEAN untuk Negara-negara CMLV (Cambodia, Myanmar, Laos dan Vietnam). Keempat, ASEAN sebagai kawasan yang terintegrasi secara penuh dengan perekonomian global dengan elemen pendekatan yang koheren dalam hubungan ekonomi diluar kawasan, dan meningkatkan peran serta dalam jejaring produksi global.

ASEAN Economic Community bisa terwujud maka seluruh Negara diwajibkan melakukan liberalisasi perdagangan, jasa, investasi, tenaga kerja terampil, arus modal secara bebas. Dengan diberikannya kemudahan-kemudahan dalam transfer barang, jasa, investasi, tenaga kerja dan arus modal, maka harus dilakukan langkah-langkah yang mempermudah terjadinya arus perdagangan, yang berkaitan dengan pada point arus tenaga kerja. (Primawati, Anggraeni. 2012)

Apabila AEC terwujud di akhir tahun 2015, maka dipastikan akan terbuka kesempatan kerja seluas-luasnya bagi warga Negara ASEAN. Para warga Negara ASEAN dapat keluar dan masuk dari satu Negara ke Negara lain mendapatkan pekerjaan tanpa adanya hambatan di Negara yang dituju. Pembahasan tenaga kerja dalam AEC *blueprint* hanya dibatasi pada pengaturan khusus tenaga kerja terampil (*skilled labour*) dan tidak terdapat pembahasan mengenai tenaga kerja tidak terampil (*unskilled labour*). Sampai saat ini yang telah disepakati adalah jasa engineering, nursing, architecture, surveying qualification, tenaga medis (dokter umum dan dokter gigi), jasa akuntasni. Dengan demikian bisa kita katakan bahwa kasus TKI tidak bersinggungan langsung dengan kebijakan-kebijakan AEC, karena TKI tidak termasuk dalam tenaga kerja terampil yang tidak diatur ketentuannya.

## **KOMPETENSI KERJA**

TKI yang berminat bekerja di luar negeri hendaknya dipersiapkan dengan baik, mempunyai kompetensi kerja yang cukup memadai dan sesuai dengan kebutuhan. Kemudian paham terhadap tatacara bekerja ke luar negeri secara benar dan aman sesuai aturan. Berikut hendaknya mematuhi terhadap peraturan dan perundang-undangan, khususnya UU Nomor 39

Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri. Sehingga tidak sampai menimbulkan resiko buruk bagi TKI yang bekerja di luar negeri.

TKI ke luar negeri disamping mencari uang juga menimba pengetahuan, sehingga dengan potensi yang dimiliki TKI nantinya bisa dikembangkan untuk modal usaha produktif di daerah asal masing-masing dan tidak lagi kembali menjadi TKI bekerja ke luar negeri. Pekerjaan di luar negeri tidak hanya pada sektor PLRT saja, tetapi masih banyak pekerjaan di sektor lain yang jauh lebih bagus dari segi perlindungannya maupun upahnya. Misalnya pekerjaan disektor pertanian, peternakan, perikanan, manufaktur, konstruksi dan berbagai sektor jasa lainnya. Kalau memang tidak ada pilihan selain PLRT, seyogyanya bekerjalah menjadi PLRT di Negara penempatan yang cukup memberikan jaminan perlindungan terhadap PLRT, seperti di Hong Kong, Taiwan dan Singapura. Pada saat ini pemerintah telah mengambil kebijakan menunda penempatan (moratorium) TKI PLRT pada Negara-negara yang tidak menjamin perlindungan TKI. Ada lima Negara yang saat ini diberlakukan moratorium TKI PLRT yaitu Kuwait, Yordania, Suriah, Arab Saudi dan Malaysia.

Diberlakukan moratorium PLRT itu merupakan upaya Pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan pada TKI yang akan bekerja le luar negeri, serta untuk peningkatan harkat hidup TKI dan keluarganya. TKI yang bermasalah pada saat bekerja di luar negeri itu, umumnya berpendidikan rendah dan tidak menguasai bahasa Negara tujuan. Karena tidak menguasai bahasa Negara tempat bekerja, ketika disuruh bekerja tidak bisa mengartikan apa yang menjadi instruksi dari pemberi kerja.

Menteri Tenaga Kerja untuk perlahan-lahan menghapus Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri dalam sektor non formal. Sebaliknya menginginkan TKI bekerja secara tenaga kerja profesional yang dikontrol sesuai dengan standar kompetensi. Indonesia harus jadi punya harga diri, tidak mau jadi Negara budak. Tujuh profesi yang masuk kategori pekerja domestik di luar negeri dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) yaitu *babysitter* (penjaga bayi), *caregiver* (perawat lansia), *cook* (koki), *garderner* (tukang kebun), *childcare* (perawat anak), *driver* (supir) dan *house keeper* (perawat rumah).

Program penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang berkualitas ke luar negeri yang digalakkan pemerintah dalam hal ini Kementrian Ketenagakerjaan (Kemenaker) bisa terwujud jika ditetapkan standar minimum pelatihan TKI dari Kemanaker. Sepuluh standar minimal pelatihan TKI yang harus ditetapkan oleh Kemenaker yaitu standar program pelatihan (Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBKP). Standar lembaga pelatihan, standar pengelola pelatihan, standar tenaga kepelatihan, standar instruktur, standar sarana dan prasarana, standar kelulusan pelatihan, standar kelulusan kompetensi, standar biaya pelatihan dan standar pengawasan dan pembinaan. Harus ada ketegasan dari Kemenaker untuk mengeluarkan regulasi yang mengatur sepuluh standar pelayanan minimal pelatihan TKI. Sampai saat ini belum ada satupun regulasi yang dikeluarkan oleh Kemenaker terkait sepuluh standar minimal pelatihan TKI, sehingga pelaksanaan pelatihan TKI di Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLK LN) terkesan menjadi bias, karena tidak ada regulasi yang menciptakan TKI yang berkualitas. Padahal BLK LN sebagai ujung tombak dari peningkatan kualitas calon TKI dan pelatihan calon TKI juga merupakan jantung dari

proses penempatan TKI ke luar negeri. Program pelatihan di BLK LN sampai saat ini belum ada standar Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) secara menyeluruh. Begitu juga dengan jumlah jabatan (job) TKI yang sebenarnya banyak sekali, namun hanya sedikit sekali job TKI yang ditangani oleh Kemenaker.

## KESIMPULAN

Animo masyarakat untuk bekerja di luar negeri dari tahun ke tahun semakin tinggi. Jumlah pencari kerja yang berminat dan mendaftarkan diri untuk bekerja ke luar negeri semakin banyak, bahkan ketika dikeluarkan kebijakan moratorium pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri (TKI). Para pencari kerja dan keluarganya berharap bekerja di luar negeri akan menambah kesejahteraan dan kualitas kehidupan mereka. Sikap itu merupakan konsekuensi logis. Bekerja ke luar negeri merupakan pilihan ketika lapangan pekerjaan di dalam negeri tidak cukup tersedia. (Primawati, Anggraeni. 2008)

Seiring dengan meningkatnya animo masyarakat yang ingin bekerja ke luar negeri dan besarnya jumlah TKI, semakin meningkat dan beragam pula permasalahan yang dihadapi. Perbudakan, kerja paksa, kekerasan, kesewenang-wenangan, serta perlakuan yang merendahkan harkat dan melanggar hak asasi manusia lainnya merupakan masalah yang berulang terjadi. Bahkan muncul eksekusi terjadinya perdagangan manusia (*human trafficking*) yang dilakukan oleh pihak-pihak yang memanfaatkan kesempatan. Jumlahnya yang besar dan banyaknya potensi masalah membuat penanganan penempatan dan perlindungan TKI menjadi tidak mudah.

Pemerintah melakukan berbagai upaya pembenahan dalam menempatkan dan melindungi TKI. Terkait regulasi, pemerintah telah memiliki instrument peraturan perundang-undangan sebagai payung hukum untuk menjamin dan melindungi hak TKI bekerja di luar negeri, yaitu UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, Peraturan Pemerintah Nomor 3 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, dan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri oleh Pemerintah.

Bahkan Pemerintah membentuk badan tersendiri untuk menangani penempatan dan perlindungan TKI di Luar Negeri, yaitu Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) yang dibentuk dengan Perpers Nomor 81 Tahun 2006, upaya lainnya adalah membenahi proses administrasi, seleksi, penyiapan atau pelatihan, sampai pada penempatan di luar negeri. Demikian juga dengan penyediaan anggaran, perbaikan mekanisme kerja, pembenahan dan penguatan organisasi/kelembagaan (Kemenaker dan BNP2TKI) serta penyediaan sarana dan prasarana.

Bekerja di luar negeri tidak boleh sekedar dilihat dari aspek ekonomi (remitansi dan pengurangan angka pengangguran) tetapi harus juga dilihat dari keseluruhan aspek kehidupan yang bersandar kepada paham pengakuan manusia sebagai makhluk individu sekaligus makhluk sosial. Dilihat dari segi hubungan industrial, maka penempatan dan perlindungan TKI harus

merupakan kesepakatan antara TKI dengan majikan yang di *endorse* oleh kedua Negara, objek kerjanya jelas dan terukur sesuai dengan kemampuan TKI, dan merupakan *causa* yang halal.

Penempatan dan perlindungan TKI harus berorientasi pada kesadaran bahwa TKI yang bekerja di luar negeri harus profesional dan mempunyai kompetensi sehingga mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar yang ada. Apabila mampu dan memungkinkan bukan tidak mungkin TKI dapat menjadi duta-duta pariwisata dan budaya yang mempromosikan objek wisata dan kebudayaan Indonesia.

Terkait kelembagaan, koordinasi dan sinergi antara Kementerian Luar Negeri, Kementerian Tenaga Kerja dan BNP2TKI perlu diperkuat. Di ketiga instansi pemerintah tersebut, perlu dibangun sikap bahwa pembagian tugas di antara institusi yang terkait TKI dilaksanakan demi kepentingan bangsa dan bukan kepentingan institusi semata.

BNP2TKI sebagai pelaksana (*operator*) kebijakan penempatan dan perlindungan TKI harus mampu meningkatkan pelayanannya agar terwujud visi dari program penempatan dan perlindungan TKI yakni TKI profesional, Pemerintah dan Masyarakat peduli, semua bahagia. Bagi BNP2TKI program atau kegiatan prioritas yang perlu dilakukan adalah terkait dengan perbaikan kualitas pelayanan penempatan dan perlindungan TKI.

Penempatan dan perlindungan TKI yang akan dibuat berfungsi sebagai acuan bagi BNP2TKI dalam melakukan upaya perbaikan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Kinerja BNP2TKI perlu dipertahankan dan ditingkatkan. Penilaian terbaik dalam hal integritas pelayanan sektor publik yang diberikan perlu dipertahankan, pemberian tunjangan kinerja hendaknya menjadi insentif bagi pegawai untuk meningkatkan kualitas pelayanan penempatan dan perlindungan TKI.

## DAFTAR PUSTAKA

- Firmansyah. 2007. *Globalisasi: Sebuah Proses Dialektika Sistemik*. Jakarta. Yayasan SAD Satria Bhakti.
- Nahiyah J. Fajar. Dr. 2013. *UN dan HDI Indonesia*. Pakar SDM Staf Pengajar Universitas Negeri Yogyakarta. Kedaulatan Rakyat on line. 31 Mei
- Solikin, Nur. AR. 2013. *Otoritas Negara & Pahlawan Devisa*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar).
- Stiglitz, Joseph E. 2006. *Making Glovalization Work*. London. W.W. Norton & Company Ltd. Castle House Weels Street
- Primawati, Anggraeni. 2008. *Migrasi Internasional dan Perubahan Masyarakat Lokal Suatu Studi Mengenai Proses dan Dampak Mobilitas Warga Kecamatan Purwodadi Kabupaten Purworejo Propinsi Jawa Tengah Ke Malaysia*. **Disertasi** Program Sosiologi FISIP UI.



Primawati, Anggraeni. 2010. *Peningkatan Kualitas TKI untuk Bersaing di Luar Negeri di Era Globalisasi*. Jurnal Imilah Sociae Polities Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Kristen Indonesia. Jakarta Vol. 11 No.31 halaman 31 -42.

Primawati, Anggraeni. 2012. *Komunikasi ASEAN: "ASEAN Community: Peluang dan Tantangan bagi Kesiapan Tenaga Kerja (TKI) Volume No.2 Agustus 2011 – Januari 2012, Kerja Sama Fisip Unas dengan Universitas Kebangsaan Sabah Malaysia*, halaman 185 – 201

Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar negeri (UUPPTKILN).

Majalah Tenaga Kerja, *Sistem Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar Negeri* , Vol 37, 1999 hal, 14).