

**PARTISIPASI TENGA KERJA PEREMPUAN INDONESIA  
DALAM PENYELESAIAN KEKERASAN DI RUMAH TANGGA  
(KASUS DI NEGARA MALAYSIA DAN SINGAPURA)**

**PROPOSAL PENELITIAN DOSEN**



**KETUA PENELITI**

Siti Merida Hutagalung, SH, MHUM.

NIDN 0318096002

**ANGGOTA PENELITI**

Ruth Hanna Simatupang, SH, MH.

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA  
2020-2021**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Mencari penghidupan yang lebih baik untuk diri sendiri maupun keluarga merupakan hal yang sangat diidamkan oleh siapa pun. Oleh karena itu umumnya para pencari kerja bersedia bila ditempatkan dimana saja asalkan bias memperoleh upah yang dapat meningkatkan taraf kehidupan atau sekedar mencukupi biaya kehidupan mereka. Latar belakang inilah yang sering menjadi pemicu terjadinya tindak criminal bagi para calon dan tenaga kerja Indonesia baik laki-laki maupun perempuan. Namun menurut berbagai catatan yang berhasil dikumpulkan oleh Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) maupun lembaga-lembaga swadaya masyarakat (LSM) yang khusus menangani buruh migran tenaga kerja Indonesia perempuanlah yang sering kurang beruntung karena sering mendapat perlakuan buruk oleh majikan hingga sampai penghukuman yang tidak sesuai atas tindakannya. Oleh karena itu perlu dikaji seberapa jauh peraturan perundangan, kebijakan antarnegara dan pengetahuan tenaga kerja Indonesia perempuan dalam memahami hak dan kewajiban serta perlindungan secara hukum yang telah ditetapkan oleh para pemangku kepentingan.

Data dancatatan di bawah ini dapat memperlihatkan bahwa tenaga kerja Indonesia perempuan memang masih perlu dicermati secara lebih mendalam terutama yang terkait dengan upaya-upaya mereka untuk melindungi diri mereka sendiri.

Menurut catatan World Bank, tenaga kerja Indonesia (TKI) sebagian besar adalah perempuan yang bekerja sebagai pekerja rumah tangga yang tidak dilindungi peraturan dan juga paling sedikit mengalami perlindungan di wilayah Asia. Latar belakang TKI umumnya datang dari pedesaan dengan tingkat pendidikan rendah sehingga sangat mudah terjerat dan dijerat oleh praktik-praktik perekrutan ilegal, hutang, eksploitasi dan kekerasan. Dari hal-hal tersebut TKI Perempuan akhirnya menghadapi risiko perdagangan orang: 55% dari korban perdagangan orang yang mendapat bantuan dari IOM di Indonesia merupakan pekerja rumah tangga yang tereksplorasi, dan 89% di antaranya perempuan, (Pusat Solidaritas, 2010).

Berdasarkan catatan dari Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) tenaga kerja perempuan yang memilih untuk bekerja di Malaysia dan Singapura masih cukup tinggi hingga tahun 2017. BNP2TKI telah

berhasil menempatkan sebanyak 148.285 orang TKI sejumlah Negara tujuan penempatan. Para TKI procedural tersebut tersebar di kawasan Asia Pasifik, Amerika, Timur Tengah dan Eropa. BNP2TKI juga mencatat negara-negara yang menjadi tempat persebaran TKI di luar negeri. Dari 26 negara yang paling banyak terdapat TKI, tercatat 10 negara terbesar untuk penempatan TKI yaitu Malaysia sebanyak 60.624 orang, Taiwan 48.737 orang, Hong Kong 9.687 orang, Singapore 11.175 orang, Saudi Arabia 10.006 orang, Brunei Darussalam 5.416 orang, Korea Selatan 4.266 orang, United Arab Emirates 1.937 orang, Oman 718 orang, dan Qatar 794 orang. Dari sekian banyak pekerjaan yang ada di luar negeri, terdapat 5 jabatan terbesar TKI, untuk *Domestic workers* 29.465 orang, *Caregiver* sebanyak 35.512 orang, *Worker* sebanyak 16.934 orang, *Operator* sebanyak 23.366 orang dan *Plantation Worker* sebanyak 22.334 orang. Tambahan menurut catatan dari BNP2TKI bahwa sejak periode Agustus 2016 terjadi penurunan sebanyak 8.316 orang TKI dari total penempatan pada periode Agustus 2017 sebanyak 148.285 orang. Penurunan tersebut ditengarai disebabkan oleh karena faktor pertumbuhan ekonomi regional dan global yang mengalami kelesuan atau stagnan, sehingga permintaan tenaga kerja asing untuk mengisi sektor-sektor padat karya seperti pembangunan konstruksi agak menurun. (Sumber: <http://www.bnp2tki.go.id/read/12708/148.285-TKI-DITEMPATKAN-DI-LUAR-NEGERI>). Berdasarkan catatan Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI) tingkat permasalahan terutama dan yang utama adalah tindak kekerasan yang dilakukan oleh majikan yang terjadi di Malaysia dimana terdapat 321 kasus pada 2014-2015. (Sumber: <https://dunia.tempo.co/read/1087016/tki-bermasalah-terbanyak-ada-di-malaysia/full&view=ok>). Sedangkan menurut laporan BNP2TKI jumlah TKI yang bermasalah dari bulan Januari sampai bulan Agustus 2018 terdapat 2949 kasus dan pengaduan yang diterima melalui surat, telepon, layanan pesan melalui *email* 200. Kasus-kasus yang terjadi di Singapura 121 kasus (<https://news.detik.com/berita/d-3664486/beragam-aduan-tki-kekerasan-majikan-hingga-tak-punya-ongkos-pulang>).

Data tersebut memperlihatkan bahwa masih tingginya peminat untuk bekerja di negara-negara lain namun diikuti dengan masih lemahnya sistem perekrutan, pelatihan, pengawasan selama penempatan dan pengembalian TKI ke daerah asal serta minimnya komunikasi yang dijalin diantara negara pengirim dan penerima, TKI, agen, dan majikan. Hal tersebutlah yang menimbulkan kekerasan dan tindakan pelecehan terhadap tenaga kerja Indonesia perempuan hampir di seluruh Negara dimana mereka ditempatkan, termasuk Malaysia dan Singapura. Dari berbagai

kejadian yang hingga kini masih tinggi angka kekerasan tersebut, maka penelitian ini focus pada upaya-upaya yang telah dan akan dilakukan oleh para tenaga kerja Indonesia perempuan untuk melindungi diri mereka baik secara fisik maupun hukum. Upaya-upaya tersebut perlu dihimpun dan dipelajari pada sector mana saja tenaga kerja Indonesia perempuan pernah bersikap tegas dan bagaimana sikap dan hukum Negara penerima menanggapi kasus-kasus tersebut, demikian juga sikap dan upaya pemerintah Indonesia terhadap kasus-kasus yang dihadapi oleh tenaga kerja Indonesia perempuan di negara-negara tersebut agar dapat dijadikan dasar untuk membentuk kebijakan luar negeri khusus terhadap masalah ketenagakerjaan dan/atau buruh migran.

Dapat disimpulkan secara sementara bahwa hubungan diplomasi dan hubungan internasional dalam kasus-kasus kekerasan terhadap tenaga kerja Indonesia perempuan di luar negeri merupakan hal yang perlu disoroti dan dikaji terus oleh pemerintah Indonesia maupun negara-negara penerima.

## **B. Rasionalitas Penelitian**

Data yang mendokumentasikan bahwa lebih dari 53% pekerjamigran Indonesia yang ditempatkan tahunnya sejak 2011-2016 adalah perempuan sehingga tentunya TKI perempuan yang terlibat dalam tindakan kekerasan baik oleh dan dari lingkungannya juga tinggi. Sedangkan para pihak yang seharusnya memberikan perlindungan sejak pra penempatan hingga selesai penempatan tampak belum banyak melakukan tindakan yang lebih tegas untuk membantu dan/atau melindungi mereka baik secara bilateral hubungan antar negara dan juga hukum. Melihat keadaan dan fakta tersebut peneliti termotivasi untuk mengidentifikasi permasalahan yang terkait dengan upaya perlindungan dan pengawasan. Konsep perlindungan dan pengawasan terhadap TKI yang melibatkan para pemangku di berbagai lembaga pemerintah dan organisasi internasional sehubungan dengan proses penempatan mereka adalah dengan membuat berbagai peraturan dan kebijakan sertapelatihan yang memadai untuk dapat mencegah terjadinya tindak kekerasan hingga upaya penanganan terhadap kasus-kasus tersebut. Walaupun hal tersebut sudah sering dibahas dan dilakukan oleh para pemangku kepentingan terkait namun hasil yang diharapkan belum terlihat berhasil, sehingga perlu dikaji kembali dengan menyertakan TKI perempuan yang terlibat langsung.

### **C. Rumusan Masalah.**

Berdasarkan permasalahan yang ada, peneliti dapatlah merumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana dan jenis apa saja tindak KDRT yang dilakukan oleh majikan di Negara penerima;
2. Apa upaya-upaya yang umumnya dilakukan oleh para TKI perempuan untuk melindungi dirinya sendiri;
3. Apa upaya negara-negara (pengirim dan penerima) dalam memberikan bantuan terhadap kasus hukum yang dihadapi oleh TKI perempuan di Negara mereka dipandang dari segi hubungan diplomasi dan hukum internasional.

### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dimaksudkan untuk:

1. mengetahui sejauh mana partisipasi atau peran TKI perempuan dalam mengatasi masalah KDRT di tempat dia bekerja.
2. mengetahui langkah-langkah yang diambil ketiga negara yaitu Indonesia, Malaysia dan Singapura dalam aspek normatif dan hubungan internasional.

### **E. Ruang Lingkup**

Dari penelitian ini peneliti berharap didapatkan faktor-faktor yang mempengaruhi atau latarbelakang situasi, dan kondisi TKI perempuan melakukan tindak KDRT terhadap majikan di tempat dia bekerja. Berikutnya yang diteliti adalah kapan dan bagaimana permasalahan tersebut ditangani oleh Negara di mana TKI perempuan yang bersangkutan ditempatkan. Mengkaji upaya dan hasil perundingan secara bilateral maupun multilateral dalam pengambilan keputusan atau sikap atas tindakan KDRT di tempat TKI yang bersangkutan bekerja. Sebagai luaran dari penelitian ini peneliti juga akan menuliskan kemungkinan solusi atas kasus yang terjadi hingga diharapkan tidak akan terjadi lagi.

### **F. Keterbatasan Penelitian**

Mengingat penelitian terhadap partisipasi TKI perempuan untuk menangani tindak KDRT terhadap dirinya sendiri masih sedikit atau boleh dikatakan belum ada maka peneliti perlu melakukan kajian aturan, literatur dan wawancara terhadap para pihak yang terkait seperti: korban, keluarga, majikan dan petugas yang ditugaskan untuk menangani kasus tersebut.

Sehubungan kasus yang diteliti menyangkut tiga negara dimana masing-masing mempunyai cara penanganan sendiri-sendiri terutama untuk pemberian sanksi hukum maka hubungan diplomasi dengan memperhatikan aturan-aturan internasional yang berlaku perlu dijadikan landasan untuk penanganan kasus yang ada dan terutama untuk mencegah terjadinya kasus KDRT tersebut.

Kedua hal tersebut di atas sangat menentukan hasil akhir dari penelitian ini oleh karena itu sangat tidak tertutup kemungkinan beberapa data pun akan sulit didapatkan. Namun diharapkan dengan hasil wawancara langsung dapat menambah hasil yang lebih lengkap.

## **G. Asumsi**

Berdasarkan masalah yang pernah ditangani dan terjadi, peneliti berasumsi bahwa keterlibatan TKI perempuan dalam menyelesaikan berbagai kasus kekerasan yang menyimpannya dapat mempengaruhi kebijakan dan sikap pemerintah dalam menerapkan teori hubungan internasional dan hukum ketenagakerjaan internasional di masing-masing negara yang dapat memberikan perlindungan kepada TKI.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pengertian**

#### **A.1. Konsep Kekerasan**

Kekerasan merupakan tindakan agresi dan pelanggaran (penyiksaan, pemukulan, pemerkosaan, dan lain-lain) yang menyebabkan atau dimaksudkan untuk menyebabkan penderitaan atau menyakiti orang lain, dan hingga batas tertentu tindakan menyakiti binatang dapat dianggap sebagai kekerasan, tergantung pada situasi dan nilai-nilai sosial yang terkait dengan kekejaman terhadap binatang. Istilah “kekerasan” juga mengandung kecenderungan agresif untuk melakukan perilaku yang merusak. Kerusakan harta benda biasanya dianggap masalah kecil dibandingkan dengan kekerasan terhadap orang. Kekerasan pada dasarnya tergolong ke dalam dua bentuk — kekerasan sembarang, yang mencakup kekerasan dalam skala kecil atau yang tidak terencana, dan kekerasan yang terkoordinir, yang dilakukan oleh kelompok-kelompok baik yang diberi hak maupun tidak

— seperti yang terjadi dalam perang (yakni kekerasan antar-masyarakat) dan terorisme. Perilaku kekerasan semakin hari semakin nampak, dan sungguh sangat mengganggu ketentraman hidup kita. Jika hal ini dibiarkan, tidak ada upaya sistematis untuk mencegahnya, tidak mustahil kita sebagai bangsa akan menderita rugi oleh karena kekerasan tersebut. Kita akan menuai akibat buruk dari maraknya perilaku kekerasan di masyarakat baik dilihat dari kacamata nasional maupun internasional.

Saat ini kita sebagai bangsa sudah dituding oleh beberapa negara lain sebagai sarang teroris, terlepas dari benar tidaknya tudingan itu. Di mata mancanegara, hidup di Indonesia menyheramkan. Sedangkan sebaliknya, kita di negeri ini yang setiap hari hampir tak pernah bebas dari berita-berita kekerasan, mulai dibelajarkan dan terbiasa. Tuntutan untuk survive dan ketidakmungkinan untuk mengelakkan, menyebabkan masyarakat belajar hidup dalam situasi yang paling sulit sekalipun. Dan pada akhirnya perlahan-lahan kita mulai menerima karena terbiasa.

Oleh para ahli, kekerasan itu sendiri dapat dibagi dalam berbagai jenis sebagai berikut:

1. Kekerasan yang dilakukan perorangan perlakuan kekerasan dengan menggunakan fisik (kekerasan seksual), verbal (termasuk menghina), psikologis (pelecehan), oleh seseorang dalam lingkup lingkungannya.
2. Kekerasan yang dilakukan oleh negara atau kelompok, yang oleh Max Weber didefinisikan sebagai "monopoli, legitimasi untuk melakukan kekerasan secara sah" yakni dengan alasan untuk melaksanakan putusan pengadilan, menjaga ketertiban umum atau dalam keadaan perang yang dapat berubah menjadi semacam perbuatan terorisme yang dilakukan oleh negara atau kelompok yang dapat menjadi salah satu bentuk kekerasan ekstrem (antara lain, genosida, dll.).
3. Tindakan kekerasan yang tercantum dalam hukum publik yakni tindakan kekerasan yang diancam oleh hukum pidana (sosial, ekonomi atau psikologis (skizofrenia, dll.)).
4. Kekerasan dalam politik umumnya pada setiap tindakan kekerasan tersebut dengan suatu klaim legitimasi bahwa mereka dapat melakukannya dengan mengatas namakan suatu tujuan politik (revolusi, perlawanan terhadap penindasan, hak untuk memberontak atau alasan pembunuhan terhadap raja lalim walaupun tindakan kekerasan dapat dibenarkan dalam teori hukum

untuk pembelaan diri atau oleh doktrin hukum dalam kasus perlawanan terhadap penindasan di bawah tirani dalam doktrin hak asasi manusia.

5. Kekerasan simbolik (Bourdieu, Theory of symbolic power), merupakan tindakan kekerasan yang tak terlihat atau kekerasan secara struktural dan kultural (Johan Galtung, Cultural Violence)[9] dalam beberapa kasus dapat pula merupakan fenomena dalam penciptaan stigmatisasi. (sumber: <https://id.wikipedia.org/wiki/Kekerasan>)

## **A.2. Konsep Kekerasan Oleh Perempuan**

Pelaku kekerasan adalah seseorang atau beberapa orang yang melakukan tindakan kekerasan dalam rumah tangga. Pelaku kekerasan rumah tangga (dalam berbagai bentuk kekerasannya) tidak terbatas pada gender, usia, tingkat pendidikan, agama, status sosial-ekonomi, suku, kondisi psikopatologi, maupun hal-hal lain.

1. Kekerasan berbasis gender (KBG) menurut IASC/Inter-Agency Standing Committee:

Terminologi payung untuk semua tindakan membahayakan yang dilakukan di luar kehendak orang tersebut yang didasarkan atas perbedaan peran laki-laki dan perempuan. Ada beberapa bentuk kekerasan berbasis gender, antara lain:

- a) seksual;
- b) fisik;
- c) Praktek tradisional yang membahayakan;
- d) sosial ekonomi; dan
- e) emosional dan psikologis (Sumber: IPPF, 2009)

2. KGB menurut UNHCR:

KGB adalah kekerasan langsung pada seseorang yang didasarkan atas seks atau gender. Ini termasuk tindakan yang mengakibatkan bahaya atau penderitaan fisik, mental atau seksual, ancaman untuk tindakan tersebut, paksaan dan penghapusan kemerdekaan terhadap seseorang.

Dari keterangan di atas dapat disimpulkan bahwa kekerasan yang dilakukan oleh perempuan, khususnya TKI perempuan di negara dimana ia ditempatkan adalah kekerasan langsung yang dilakukan oleh seorang perempuan yang membahayakan dan/atau mengakibatkan penderitaan baik secara fisik maupun mental kepada orang lain.

### **A.3. Definisi Tenaga Kerja Indonesia Perempuan**

Berdasarkan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, dinyatakan bahwa: “Tenaga kerja Indonesia yang kemudian disebut dengan TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.” TKI perempuan umumnya bekerja sebagai Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) yang ditempatkan di luar negeri termasuk Malaysia dan Singapura.

Berdasarkan definisi tersebut, diketahui bahwa TKI adalah orang Indonesia yang mencari penghidupan di luar wilayah kedaulatan negara Indonesia yang juga memperlihatkan bahwa tenaga kerja Indonesia tidak sepenuhnya berada dalam jangkauan perlindungan hukum dan kebijakan Indonesia karena mereka berada di wilayah hukum negara tempat mereka bekerja.

Aturan-aturan yang berlaku di Malaysia dan Singapura tidak secara khusus mengatur tentang TKI perempuan, umumnya kedua peraturan dari negara-negara tersebut adalah TKI tidak berbasis gender, jadi berlaku baik untuk pria dan wanita. Pengaturan di Singapura yang berada pada *Employment of Foreign Manpower Act 1990* tentang Tata Cara dan Prosedur Pekerja Asing di Singapura juga tidak terlihat bahwa ada pengaturan khusus tentang KDRT berbasis gender. Aturan tersebut hanya menegaskan bahwa pekerja asing yang bekerja di Singapura harus memiliki ijin kerja yang sah (Pasal 5) dan bila diketahui telah melakukan pelanggaran terhadap aturan tersebut maka pemerintah Singapura berhak membatalkan perjanjian kerja antara majikan, agen dan PLRT yang bersangkutan (Pasal 9).

Sedangkan aturan yang berlaku bagi PLRT di Malaysia dapat diketahui dari Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia Tahun 2011, Akta Pampasan Pekerja 1952, Akta Kerja 1955, dan Akta Anti Pemerdagangan Orang dan Anti Penyelundupan Migran 2007.

### **A.4. Definisi Rumah Tangga**

Definisi rumah tangga menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah segala sesuatu yang berkenaan dengan urusan kehidupan dan berkenaan dengan keluarga. Keluarga adalah bapak dan ibu beserta anak-anaknya dan merupakan satuan kekerabatan yang sangat mendasar dalam masyarakat.

Menurut UU No.23 Tahun 2004, lingkup rumah tangga meliputi suami, istri, dan anak, orang-orang yang mempunyai hubungan keluarga karena hubungan darah,

perkawinan, persusuan, pengasuhan, dan perwalian, yang menetap dalam rumah tangga, dan/ atau orang yang bekerja membantu rumah tangga dan menetap dalam rumah tangga tersebut dan dipandang sebagai anggota keluarga dalam jangka waktu selama berada dalam rumah tangga yang bersangkutan. Yang termasuk lingkup rumah tangga adalah:

- a. Suami istri atau mantan suami istri;
- b. Orangtua dan anak-anak;
- c. Orang-orang yang mempunyai hubungan darah;
- d. Orang-orang yang bekerja membantu kehidupan rumah tangga orang lain yang menetap di sebuah rumah tangga;
- e. Orang yang tinggal bersama dalam satu rumah untuk jangka waktu tertentu.

#### **A.5. Definisi Kekerasan Dalam Rumah Tangga**

Kekerasan dalam Rumah Tangga adalah setiap perbuatan terhadap seseorang terutama perempuan, yang berakibat timbulnya kesengsaraan atau penderitaan secara fisik, seksual, psikologis, dan/atau penelantaran rumah tangga termasuk ancaman untuk melakukan perbuatan, pemaksaan, dan perampasan kemerdekaan secara melawan hukum dalam lingkup rumah tangga. Tindak pidana kekerasan dalam rumah tangga didefinisikan sebagai kekerasan yang terjadi dalam ranah pribadi, pada umumnya terjadi antara individu yang dihubungkan melalui *intimacy* (hubungan intim, hubungan seksual, perzinahan), hubungan darah maupun hubungan yang diatur oleh hukum.

#### **B. Rekrutmen**

Rekrutmen merupakan proses pencarian, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar perusahaan untuk kelak menjadi tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil yang didapatkan dari proses rekrutmen tersebut adalah terkumpulnya sejumlah tenaga kerja yang akan memasuki proses seleksi selanjutnya, yakni proses untuk menentukan calon yang mana yang paling layak untuk dapat mengisi jabatan tertentu yang disediakan oleh perusahaan tersebut. (sumber: <https://irrineayu.wordpress.com/2015/03/22/rekrutmen-karyawan-definisi-tujuan-proses-dan-kendala-rekrutmen/>).

Sebagai perbandingan Henry Simamora mendefinisikan rekrutmen sebagai serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan [motivasi](#), kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi

dalam [perencanaan kepegawaian](#).(sumber: Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE, YKPN, 1997).

Rekrutmen untuk TKI perempuan umumnya dilakukan dengan pencarian dari luar perusahaan yang dilakukan oleh agen, hal tersebut dikenal dengan rekrutmen eksternal. Agen tenaga kerja yang memiliki calon dengan berbagai kualifikasi dan kualitasnya. Oleh karena itu agen atau organisasinya menyampaikan karakteristik calon TKI perempuan yang diinginkan untuk jenis pekerjaan tersebut. Agen / perusahaan yang nantinya membayar agen eksternal tersebut bila calon yang diajukannya disetujui untuk diangkat sebagai TKI perempuan yang diminta.

Tujuan rekrutmen itu sendiri adalah:

1. Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
2. Tujuan pasca pengangkatan (post-hiring goals) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
3. Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (spillover effects) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.(sumber: Henry Simamora, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: STIE, YKPN, 1997).

Dari tujuan di atas jelas diketahui bahwa inti dari tujuan rekrutmen adalah untuk mengumpulkan dan/atau memikat para pencari kerja (termasuk TKI perempuan) oleh agen/organisasi agar para pencari kerja mendapat pekerjaan dalam suatu waktu yang wajar dengan mendapatkan penghargaan baik atas diri si pencari kerja maupun agen dan tempat dimana nantinya pekerja tersebut ditempatkan.

Untuk proses pencarian TKI perempuan yang akan ditempatkan di luar negeri umumnya dilakukan oleh agen/organisasi yang telah terdaftar secara resmi di BNP2TKI. Dimana segala persyaratan telah ditentukan secara tegas baik melalui aturan nasional maupun internasional. Sehingga diharapkan para TKI perempuan yang telah diterima tersebut merupakan orang-orang pilihan yang tepat untuk melaksanakan tugasnya. Namun pada kenyataannya ada keuntungan dan kerugian dalam menggunakan agen eksternal pada proses rekrutmen dapat dilihat dari Table 1 berikut:

**Tabel 1.** Keuntungan dan Kerugian

NO	KEUNTUNGAN	KERUGIAN
1	Kesalahan dalam pengisian tenaga kerja yang salah dapat dihindari karena peluang untuk menemukan TKI perempuan yang benar-benar ahli terbuka lebar.	Proses memakan waktu yang cukup lama.
2	Kualifikasi TKI perempuan yang benar-benar telah ditempa melalui pembinaan dan pelatihan lebih terjamin.	Membutuhkan biaya yang cukup besar dalam masa pencarian dan penemuan TKI perempuan.
3	Adanya gagasan, ide dan nuansa baru yang didapatkan dari proses pencarian dan penemuan TKI perempuan.	Penyesuaian atau oerientasi memerlukan waktu yang lama.
4	Transfer pengetahuan dari TKI perempuan yang akan ditempatkan dan telah ditempatkan.	Kemungkinan masih membawa perilaku lama yang kurang baik ke dalam situasi yang baru dimana TKI perempuan ditempatkan.

## 2. Upaya-Upaya

Setelah terjadinya beberapa kasus yang menimpa beberapa TKI perempuan di beberapa negara termasuk di Malaysia dan Singapura, negara mulai terlibat lebih aktif dengan merevisi UU No. 39 Tahun 2004 tentang direvisi oleh DPR pada Desember 2015 karena Ketua IX DPR menyatakan bahwa dengan hadirnya negara untuk perlindungan TKI di luar negeri maka komunikasi antar pemerintah dengan pemerintah (G to G), termasuk negara yang dibuka dan/atau ditutup untuk pengiriman TKI, sehingga jika tidak memiliki UU ketenagakerjaan atau peraturan (kontrak kerja) yang sederajat dan mengikat, maka pemerintah Indonesia tidak akan mengirimkan TKI ke negara tersebut. Revisi tersebut sifatnya lebih banyak instruksi agar pemerintah lebih aktif dalam memberikan perlindungan TKI di luar negeri dan dapat langsung berkomunikasi dengan negara terkait, sehingga pelayanan sejak rekrutmen, pelatihan, pengiriman, dan perlindungan dilakukan melalui satu pintu (Sumber: Sekretariat Jenderal DPR RI, 2016).

Namun pada tanggal 22 November 2017 pemerintah telah mengesahkan Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI). UU tersebut direvisi dan ditandatangani oleh Presiden. UU tersebut menjadi bentuk kehadiran negara dalam memperbaiki tatakelola untuk pekerja migran yang lebih baik bagi pekerja migran maupun keluarganya mulai dari sebelum, saat bekerja, sampai kembali ke Indonesia.

Kasus yang serupa nantinya akan diberlakukan UU yang baru yaitu UU No.18 Tahun 2017. Ada tujuh hal baru dalam UU No. 18 Tahun 2017 yang disepakati antara pemerintah dan DPR (okezone news, 2017):

1. Pembedaan secara tegas antara Pekerja Migran Indonesia dengan warga negara Indonesia yang melakukan kegiatan di luar negeri yang tidak termasuk sebagai Pekerja Migran Indonesia.
2. Pemberian jaminan sosial bagi Pekerja Migran Indonesia yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
3. Pembagian tugas yang jelas antara pembuat kebijakan dan pelaksana kebijakan dalam penyelenggaraan perlindungan pekerja migran Indonesia mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja.
4. Pembagian tugas dan tanggung jawab secara tegas antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia dan keluarganya secara terintegrasi dan terkoordinasi.
5. Pelaksana penempatan pekerja migran Indonesia ke luar negeri tugas dan tanggung jawabnya dibatasi dengan tidak mengurangi tanggung jawab Pemerintah dalam memberikan Pelindungan kepada pekerja migran Indonesia.
6. Pelayanan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia dilakukan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah secara terkoordinasi dan terintegrasi melalui Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA).
7. Pengaturan sanksi yang diberikan kepada orang perseorangan, Pekerja Migran Indonesia, korporasi, dan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai penyelenggara pelayanan

Perlindungan Pekerja Migran Indonesia lebih berat dan lebih tegas dibandingkan sanksi yang diatur dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004.