

## **BAB I**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. LATAR BELAKANG MASALAH**

Masalah ketenagakerjaan memang sangat luas dan kompleks. Masalah ketenagakerjaan mengandung dimensi ekonomis, dimensi sosial kesejahteraan dan dimensi sosial politik. Dari segi dimensi ekonomis, pembangunan ketenagakerjaan mencakup penyediaan tenaga-tenaga ahli dan terampil sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Untuk itu harus dibangun sistem pelatihan kerja, sistem informasi pasar kerja dan sistem antar kerja, baik secara lokal dan antar daerah, maupun ke luar negeri.

Perluasan kesempatan kerja juga merupakan dimensi ekonomis ketenagakerjaan, karena melalui kesempatan kerja pertumbuhan ekonomi diciptakan sekaligus memberikan penghasilan dan meningkatkan daya beli masyarakat. Penciptaan kesempatan kerja dilakukan dengan menumbuhkan dunia usaha melalui berbagai kebijakan antara lain di bidang produksi, moneter, fiskal, distribusi, harga dan upah, ekspor - impor, serta di bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian, setiap pengambilan kebijakan di bidang perluasan kesempatan kerja dan ketenagakerjaan pada umumnya selalu mempunyai dimensi ekonomi politik

Berbagai persoalan ketenagakerjaan terus bermunculan dan tak kunjung tuntas diselesaikan. Tingginya tingkat pengangguran, keterampilan kerja yang minim, upah yang rendah, standar hidup yang tidak layak, konflik buruh dan majikan, dan tidak adanya jaminan sosial seolah mewarnai kondisi ketenagakerjaan dewasa ini. Masalah ketenagakerjaan juga mencakup masalah pengupahan dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, syarat-syarat kerja, perlindungan tenaga kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan industrial, serta hubungan dan kerjasama internasional. Semuanya mengandung dimensi ekonomis, sosial dan politis. Dengan kata lain, masalah ketenagakerjaan tersebut mempunyai multi dimensi, cakupan luas dan sangat kompleks. Kompleksitas masalah ketenagakerjaan tersebut kurang disadari dan oleh sebab itu kurang mendapat perhatian pimpinan Pemerintahan, sejak Orde Baru hingga pemerintahan sekarang ini. Masalah ketenagakerjaan sering dipandang hanya sebagai hasil ikutan dari pertumbuhan ekonomi, sehingga yang ditekankan dan dikejar hanya laju pertumbuhan. Pada satu masa dikesankan bahwa gerakan serikat pekerja dapat mengganggu investasi, sehingga yang ditekankan adalah bagaimana "menjinakkan" serikat pekerja. Dalam dua periode terakhir ini terkesan bahwa masalah ketenagakerjaan hanya mencakup hak-hak pekerja.<sup>1</sup>

Didalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Pada pasal tersebut, jelas diharapkan agar semua warga negara Indonesia berkeinginan untuk bekerja dan mampu untuk bekerja, sekaligus diberikan pekerjaan agar mereka memiliki kehidupan yang layak dan mampu memenuhi kehidupannya sehari-hari. Berdasarkan pasal 27 tersebut jelas terlihat bahwa setiap warga negara mempunyai hak-hak dan kewajiban yang dilindungi negara. Namun pada kenyataannya, tujuan yang dikehendaki oleh UUD 1945 pasal 27 ayat (2) tersebut masih cukup berat untuk dilaksanakan, mengingat penduduk Indonesia yang sangat besar dengan pondasi dan sendi-sendi pertumbuhan ekonomi bangsa yang masih sangat memprihatinkan.

Semakin meningkatnya pertumbuhan angkatan Kerja di Indonesia secara umum, maka akan semakin banyak jumlah pencari Kerja. Banyaknya pencari Kerja akan mendorong timbulnya persaingan-persaingan dalam problem pekerjaan dan mendorong para pencari Kerja untuk memperoleh informasi lowongan pekerjaan, baik melalui media massa seperti koran, majalah, radio dan media massa lainnya serta pada Dinas Tenaga Kerja.

Seiring dengan kemajuan zaman dengan perkembangan dunia informasi global membuka mata para pencari Kerja Indonesia untuk mencari kerja. Sulitnya mendapatkan pekerjaan didalam negeri tidak mementahkan semangat seseorang untuk mendapatkan pekerjaan untuk bekerja diluar negeri dengan gaji yang

cukup besar menjadi daya tarik tersendiri bagi pencari Kerja. untuk bekerja dinegeri orang.

Migrasi tenaga pekerja antarabangsa bukanlah sesuatu fenomena yang baru. Hampir kesemua negara di Asia kini menerima atau menghantar pekerja asing, terutamanya untuk memenuhi jurang kuasa tenaga pekerja dalam pekerjaan-pekerjaan tertentu. Malah, pengeksporan pekerja kini telah menjadi sumber pendapatan yang penting bagi negara-negara yang miskin, dan fenomena ini telah dilanjutkan oleh pengaruh globalisasi.

Pertumbuhan Tenaga Pekerja Antarabangsa kini menganggarkan bhawa terdapatnya lebih kurang enam juta pekerja dari Asia yang bekerja di luar negara, dengan jumlah yang hampir sebesar itu meninggalkan negara asal mereka tanpa izin,<sup>2</sup> tidak terkecuali Indonesia. Banyaknya tenaga kerja illegal, dapat menimbulkan masalah-masalah baru yang dialami oleh tenaga kerja itu sendiri maupun oleh pemerintah (karena pemerintahlah yang bertanggung jawab atas nasib tenaga kerja tersebut), bahkan dalam masalah ini bisa dianggap *sensitive* karena menyangkut eksistensi negara yang bisa mengganggu bahkan memutuskan hubungan bilateral kedua negara tersebut. Berdasarkan data Konsorsium Pembela Buruh Migran Indonesia (KOPBUMI), sepanjang tahun 2001 ada sebanyak 74.616 tenaga kerja Indonesia yang bekerja diluar negeri menjadi korban trafficking. Departemen Tenaga Kerja Indonesia pada Tahun 2002 memperkirakan 500.000 warga Indonesia melalui jalur resmi bekerja diluar negeri. Sementara laporan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) di Indonesia, termasuk KOPBUMI, memperkirakan buruh migran yang

bekerja diluar negeri mencapai 1,4 juta sampai 2,1 juta. Termasuk yang tak terdokumentasi.<sup>3</sup>

Maka untuk mengatasi masalah ini Pemerintah Indonesia menunjuk Dinas Tenaga Kerja sebagai wadah dan juga alat untuk mendapatkan informasi mengenai lowongan pekerjaan sampai pada penyalurannya. Berbicara mengenai penyaluran tenaga kerja di Indonesia saat ini dinilai masih kurang memuaskan, artinya Departemen Tenaga Kerja dalam melaksanakan tugasnya belum optimal dan maksimal. Hal ini bisa dilihat dari beberapa media yang selalu mengekspose dan membicarakan masalah ketenagakerjaan di Indonesia. Misalnya dalam kasus banyaknya tenaga kerja illegal, penempatan kerja yang tidak sesuai dengan yang dijanjikan, maraknya trafficking, dan upah yang tidak sesuai. Faktor seperti ini yang kemudian menjadikan tenaga kerja Indonesia untuk melakukan kegiatan yang melanggar aturan atau Undang-Undang di negara yang mereka tempati, seperti tindakan asusila atau kejahatan lainnya. Inilah kemudian yang harus menjadi perhatian Departemen Tenaga Kerja, agar dalam menyalurkan TKI keluar negeri lebih selektif dan selalu melakukan kontrol terhadap Perkembangan TKI yang berada di negara-negara tersebut.<sup>4</sup>

Dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja bekerja sama dengan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) yang berperan sebagai penyalur tenaga Kerja Indonesia untuk bekerja diluar negeri. Dinas Tenaga Kerja mempunyai peran yang cukup penting, mengingat masalah ketenagakerjaan tidak mudah. Dinas Tenaga Kerja

---

<sup>3</sup> <http://www.kompas.com/kompas-cetak/0403/08/teropong/896872.htm>.

<sup>4</sup> Muhammad Salleh, *ibid*.

**Tabel 1.1**  
**Keadaan Ketenagakerjaan di Kota Batam**

No	Uraian	Tahun 2003	Tahun 2004	Tahun 2005
1	Jumlah penduduk	561.661 jiwa	596.123 jiwa	646.729 jiwa
2	Jumlah angkatan kerja	278.067 orang	294.604 orang	314.671 orang
3	Lowongan yang terdaftar	7.377 orang	3.904 orang	2.615 orang
4	Jumlah pencari kerja	28.578 orang	39.310 orang	14.282 orang
5	penempatan	7.343 orang	3.687 orang	2.576 orang

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

Sejak Kota Batam dijadikan sebagai daerah industri, perdagangan, alih kapal dan pariwisata, membuat Kota Batam dijadikan sebagai bursa kota Tenaga Kerja. Akibatnya terjadi arus imigrasi ke Kota Batam yang akhirnya meningkatkan laju pertumbuhan penduduk. Tenaga kerja yang terserap dalam industri mayoritas berasal dari luar daerah Batam, misalnya dari pulau Jawa, Sumatera dan kawasan Indonesia sebelah timur. Banyaknya angkatan kerja di Kota Batam tidak dimbangi dengan kesempatan kerja yang diperoleh sehingga menimbulkan persaingan dan pengangguran. Salah satu alternatif untuk mengatasi pengangguran adalah membuka kesempatan kerja diluar negeri. (Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Kota Batam)

Menurut Sendjum H. Manulang mengemukakan bahwa pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) setidaknya mempunyai masalah yang besar yaitu:

- a. Mempercepat hubungan antar negara (negara pengirim tenaga kerja dengan negara penerima),
- b. Meningkatkan devisa negara,
- c. Menciptakan pengalaman kerja dan ahli teknologi.

Ternyata dalam praktek penyelenggaraannya, pengiriman TKI ke luar negeri menimbulkan beberapa permasalahan seperti, terjadinya tindakan-tindakan diluar batas prikemanusiaan yang menimpa para tenaga kerja Indonesia. Tindakan-tindakan diluar batas tersebut secara individual jelas telah merugikan TKI itu dan merusak citra bangsa Indonesia. Maka dari itu tingkat pendidikan, kualitas dan keterampilan calon tenaga kerja harus benar-benar dipersiapkan sejak dini.

Dinas Tenaga Kerja sebagai instansi pemerintah dibidang ketenagakerjaan, yang berperan dalam menangani penempatan TKI keluar negeri harus memberikan kenyamanan kepada TKI yang bekerja di Luar Negeri melalui : proses penyediaan, penyiapan kualitas tenaga kerja, pemberian perlindungan dan pelayanan sejak dari daerah asal, pada saat pemberangkatan sampai kedatangan dari luar negeri dan kepulangan TKI kedaerah asal. Namun pada kenyataannya penanganan TKI keluar negeri belum berjalan secara professional, baik dalam skala administrasi, penyiapan SDM maupun fasilitas sarana dan prasarana yang seharusnya dimiliki oleh para TKI

Belum nampaknya penanganan yang serius terhadap tenaga kerja oleh pemerintah Indonesia diluar negeri terlihat pada banyaknya TKI yang bermasalah sesampainya dinegara tujuan dan akhirnya menjadi migran gelap dan terdeportasi dari negara tersebut. Kenyataan ini malah menjadikan pemerintahan yang harus disekeksajian bagi kedua belah pihak negara. Selain itu penyerapan sumber daya manusia dari tenaga kerja Indonesia sangatkah terlalu minim dikarenakan terlalu banyak yang diserahkan pada pihak swasta (agen-agen) yang kurang terkontrol oleh pemerintah dimana swasta hanya mementingkan perusahaan sendiri, sehingga yang terlihat terjadinya eksploitasi terhadap calon TKI.

Dengan melihat kompleksitas masalah ketenagakerjaan umumnya di Indonesia dan pada khususnya di Kota Batam, melalui kewenangan Otonomi Daerah Pemerintah Kota Batam mengambil suatu inisiatif dalam mengatasi masalah penyaluran TKI keluar negeri. Hal ini ditunjukkan melalui kebijakan yang menelurkan beberapa peran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam penyaluran TKI ke luar negeri. Misalnya, melakukan seleksi kepada TKI menurut SDM dan profesionalitas dari masing-masing calon pekerja, hal ini dilakukan untuk mengatasi masalah ketidaksesuaian pekerja dengan pekerjaannya. Sehingga TKI bisa bekerja dengan professional. Yang kedua adalah melakukan training kepada TKI yang akan diberangkatkan keluar negeri, hal ini bertujuan agar TKI setelah sampai pada negara tujuan langsung siap kerja. Yang ketiga adalah memberikan jaminan administrasi kepada TKI, yang bertujuan untuk menghindari pemalsuan data yang di lakukan oleh calo. Yang keempat adalah melakukan kontrol kepada TKI yang yang bekerja di negara-negara lain, hal ini dilakukan karena untuk menghindari segala bentuk

pelanggaran HAM yang dilakukan oleh warga negara asing tempat TKI bekerja. Selain itu juga untuk menjaga TKI dari perbuatan kejahatan. Dari beberapa indikasi yang mulai ditunjukkan Pemerintah Kota Batam tersebut, minimal sudah ada etikat baik dalam menunjukkan perannya terhadap penyaluran TKI keluar negeri.

Pemerintah Kota Batam menjadi menarik untuk diteliti karena, pertumbuhan angkatan kerja di Kota Batam yang selalu naik tidak diimbangi oleh kesempatan kerja/ lowongan pekerjaan, sehingga mengakibatkan persaingan dan pengangguran yang akan meningkatkan angka kejahatan di Kota Batam. Hal ini sangat ironis karena Kota Batam selama ini dikenal sebagai Kota Industri. Maka untuk mengembalikan kepercayaan masyarakat dan untuk menjaga eksistensi Pemerintah Kota Batam, dalam masalah penyaluran tenaga kerja ini Dinas Tenaga Kerja Kota Batam mengambil inisiatif untuk , merumuskan program dalam perannya terhadap penyaluran TKI keluar negeri. Hal ini yang kemudian menjadi alasan penulis untuk dijadikan sebagai rumusan masalah, yaitu bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam penyaluran TKI keluar negeri.

Selain itu kurangnya perhatian terhadap masalah-masalah ketenagakerjaan di daerah selama ini memberikan peluang bagi dilakukannya penelitian yang lebih banyak, kualitatif, dan intensif mengenai masalah penyaluran TKI keluar negeri untuk kemajuan atau kondisi yang lebih baik dimasa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan implementasi Otonomi Daerah, yang meletakkan titik berat penyelenggaraan pemerintah pusat kepada Pemerintah Daerah dan masyarakat daerah. Implementasi Otonomi Daerah memberikan peluang yang sangat luas bagi daerah dalam

menyalurkan TKI keluar negeri, karena itu penelitian mengenai masalah ketenagakerjaan ini masih sangat memungkinkan untuk dilakukan. Hal ini tidak lain untuk dapat mengetahui bagaimana peran Pemerintah Daerah dalam penyaluran TKI keluar negeri sebagai salah satu alat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat di daerah.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Dari uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat di tarik rumusan masalah sebagai berikut :

**Bagaimana Peran Dinas Tenaga KerjaKota Batam dalam penyaluran Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri tahun 2005-2006?**

## E. KERANGKA DASAR TEORI

Kerangka dasar teori yang dimaksudkan adalah teori-teori yang digunakan dalam melakukan penelitian sehingga aktifitas penelitian menjadi jelas, sistematis dan ilmiah. Kerangka dasar teori juga menggambarkan serangkaian konsep menjadi satu penjelasan yang menunjukkan bagaimana konsep-konsep itu berhubungan. Ada beberapa definisi tentang teori, sebagai berikut:

### 1 Menurut Koentjoroningrat

Teori merupakan pernyataan mengenai sebab akibat dan mengenai adanya suatu hubungan positif antara gejala-gejala yang diteliti dengan satu atau beberapa faktor tertentu<sup>6</sup>.

### 2 Menurut Masri Singarimbun

Teori adalah serangkaian asumsi, konsep dan proposisi yang menerangkan suatu fenomena sosial sistematis dengan cara merumuskan hubungan antara konsep<sup>7</sup>. Dengan kata lain teori adalah sarana untuk menyatukan hubungan sistematis antara fenomena sosial atau alam, dan dalam penelitian ini akan digunakan beberapa teori sebagai kerangka pemikiran, teori- teori tersebut adalah:

---

<sup>6</sup> Koentjoroningrat, "Metode Penelitian Masyarakat", Jakarta: Gramedia, 1991, hal 11.

<sup>7</sup> Singarimbun, Masri dan Effendi, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D", Jakarta: Alfabeta, 2009, hal 27.

## 1. Pemerintah Daerah

Menurut UU No. 22 Tahun 1999 jo UU No. 32 Tahun 2004 yang dimaksud dengan Pemerintah Daerah adalah, “ Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Otonom oleh Pemerintah Daerah dan DPRD menurut asas Desentralisasi”. Desentralisasi adalah penyerahan wewenang pemerintahan oleh pemerintah kepada daerah otonom dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia<sup>8</sup>. Pada dasarnya kewenangan pemerintahan dalam negara kesatuan adalah milik pemerintah pusat. Dengan kebijakan desentralisasi pemerintah pusat menyerahkan kewenangan pemerintahan tersebut kepada daerah. Penyerahan wewenang terdiri atas:

- a. *Materi wewenang*. Materi wewenangnya adalah semua urusan pemerintahan yang terdiri atas urusan pemerintahan umum dan urusan pemerintahan lainnya.
- b. *Manusia yang diserahi wewenang*. Manusia yang diserahi wewenang adalah masyarakat yang tinggal didaerah yang bersangkutan sebagai kesatuan masyarakat hukum. Jadi bukan kepada kepala daerah atau DPRD atau keduanya.
- c. *Wilayah yang diserahi wewenang*. Wilayah yang diserahi wewenang adalah daerah otonom, bukan wilayah administrasi.<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Undang-Undang Otonomi Daerah 1999 & juklak, Sinar Grafika, Jakarta, 2000.

<sup>9</sup> Undang-Undang Otonomi Daerah 1999 & juklak, Sinar Grafika, Jakarta, 2000.

Sedangkan menurut The Liang Gie yang dimaksud pemerintah daerah adalah satuan-satuan organisasi pemerintahan yang berwenang untuk menyelenggarakan segenap kepentingan setempat dari sekelompok penduduk yang mendiami suatu daerah.

Dalam menjalankan pemerintahan secara luas pemerintah berpegang pada dua asas yaitu:<sup>10</sup>

a. Asas Fungsional

Asas fungsional adalah asas yang menghendaki setiap urusan kepentingan umum diserahkan kepada ahli untuk diselenggarakan secara fungsional.

b. Asas kedaerahan

Asas kedaerahan adalah asas-asas yang meliputi penyelenggaraan di daerah, yang meliputi asas dekonsentrasi dan desentralisasi.

Pemerintah daerah mempunyai tugas untuk melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tatalaksana serta memberikan pelayanan administrasi bagi seluruh masyarakat. Pemerintah daerah mempunyai fungsi:

a. Pengkoordinasian perumusan kebijakan pemerintah daerah yang telah ditetapkan bersama DPRD,

b. Penyelenggaraan administrasi pemerintah

<sup>10</sup> *www.scribd.com* *Daftar Penyelenggara Pemerintah Di Daerah* *Rina Alim* *Edisi 1997* *Hal 14-15*

- c. Pengelolaan sumber daya, keuangan, prasarana dan sarana yang dimiliki pemerintah daerah,
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pemerintah pusat.

## **2. Dinas Tenaga Kerja**

Dinas Tenaga Kerja adalah: Dinas yang merupakan perpanjangan tangan dari Departemen Tenaga Kerja yang berada dipusat bertugas merealisasikan peraturan-peraturan tentang tenaga Kerja pada daerah kabupaten atau kotamadya yang berada pada lingkup wilayah dan mempunyai wewenang untuk mengatur penempatan tenaga Kerja baik didalam maupun diluar negeri. Fungsi dan tugas yang dilaksanakan Dinas Tenaga Kerja adalah sebagai lembaga departemental yang mengurus masalah ketenaga kerjaan meliputi penyediaan lapangan pekerjaan dan kesempatan Kerja.<sup>11</sup>

Secara khusus tugas pokok disnaker meliputi:

### **1. Perencanaan Tenaga Kerja Nasional/ daerah.**

Merencanakan perluasan lapangan kerja dan kesempatan kerja, melaksanakan perlunya peningkatan keterampilan dan produktifitas tenaga kerja nelalui identifikasi kebutuhan latihan disemua sector, merencanakan

perlindungan tenaga kerja, kesejahteraan tenaga kerja, hubungan industrial pancasila dan jaminan social.

2. Sistem Informasi dan Bursa Tenaga Kerja Nasional.

Menciptakan system informasi yang akurat antara penyediaan dan penggunaan tenaga kerja, menciptakan dan menetapkan bursa tenaga kerja melalui lembaga pendidikan, lembaga pelatihan dan bursa tenaga kerja.

3. Tenaga Kerja Mandiri professional dan pengembangan usaha mandiri berdasarkan prioritas komoditi melalui: lulusan perguruan tinggi karang taruna, pondok pesantren, tenaga Kerja keluarga, kelompok usaha mandiri, sektor informal, dll.

4. Pemagangan.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ganda, industrial training development unit, join industrialvocational.

5. Hubungan industrial pancasila dan perlindungan tenaga Kerja.

Meningkatkan pembentukan peraturan-peraturan kesempatan kerja bersama koperasi perusahaan, peningkatan kesejahteraan tenaga kerja malalui upah, jam sostek dan lain-lain.

6. peningkatan keselamatan dan kesehatan Kerja serta lingkungan hidup.

Konsepsional, meningkatkan kualitas jajaran departeman kerja, pembinaan disiplin produktif dan berprestasi

7. Surat keterangan tentang keahlian dan pengalaman kerja sesuai dengan kebutuhan jabatan yang akan dipenuhi diluar negeri bila dipandang perlu,
8. Dapat membaca dan menulis latin dan berbahasa Indonesia,
9. Kaertu tanda pendaftaran pencari kerja dari kantor Depnakertrans di daerah 1 kartu kuning.

Sebelum calon tenaga kerja Indonesia diberangkatkan keluar negeri, terlebih dahulu para calon tenaga kerja Indonesia tersebut mengikuti beberapa seleksi khusus diantaranya: *seleksi administratif*, dilakukan di Kantor Departemen Tenaga Kerja setempat, berupa penelitian syarat-syarat administratif yang harus dipenuhi oleh calon tenaga kerja. *Seleksi keterampilan*, dilakukan di Kantor Departemen Tenaga Kerja sesuai dengan persyaratan jabatan yang akan dipenuhi diluar negeri yang merupakan seleksi tahap awal. *Seleksi mental*, dilakukan dikantor Departemen Tenaga Kerja dalam bentuk wawancara untuk mengetahui sikap, motivasi dan kesiap siagaan mental calon tenaga kerja tersebut untuk bekerja diluar negeri.

Disamping itu, calon tenaga kerja Indonesia juga mendapatkan beberapa pelatihan dasar seperti pelatihan keterampilan yang disesuaikan dengan persyaratan jabatan yang dipenuhi diluar negeri. Selain itu ada juga latihan orientasi pra keberangkatan. latihan orientasi pra keberangkatan dimaksudkan untuk membina dan mempersiapkan fisik, mental dan motivasi calon tenaga kerja Indonesia yang meliputi: pembinaan fisik, pembinaan mental dan disiplin. Di saat ini dapat diorganisir dengan baik. Untuk

meningkatkan kualitas keterampilan calon TKI, Dinas Tenaga Kerja bekerja sama dengan Balai Latihan Kerja (BLK) yang professional.

Penempatan TKI ke luar negeri harus didasarkan pada permintaan dari pengguna jasa, berupa: employment order, visa, demand letter, visa panggilan untuk bekerja, bentuk lain sesuai dengan peraturan negara tujuan.

#### **4. Tenaga Kerja Indonesia**

##### **a. Definisi Tenaga Kerja**

Ketenagakerjaan dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berkaitan dengan dunia Kerja baik itu menyangkut lapangan pekerjaan, tenaga kerjanya ataupun instansi yang berkaitan dengan Kerja. Pengertian dari tenaga kerja sendiri yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan Kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>12</sup> Pengertian tenaga kerja tersebut mencakup buruh, pegawai maupun militer angkatan kerja dan sebagainya.

Untuk mengkaji lebih dalam tentang tenaga kerja akan dijelaskan mengenai definisi angkatan kerja, yaitu kelompok penduduk usia kerja yang potensial untuk bekerja dan berpartisipasi aktif dalam proses produksi langsung. Potensial disini diartikan sebagai persiapan setiap orang untuk masuk lapangan kerja baik sedang belajar maupun sedang

mencari pekerjaan. Sedangkan usia kerja merupakan golongan penduduk dalam batas usia tertentu yang terdiri atas angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja ini dapat diketahui dari jumlah yang ada disuatu negara. Angkatan kerja ini akan meningkat jika *fresh job seekers* meningkat biasanya mereka ada yang menamatkan pendidikan menengah dan tinggi. Jumlah kelompok ini hampir dipastikan sekitar 2 juta orang setiap tahun yang mengalami pemutusan hubungan kerja akibat kebijakan perusahaan atau kondisi negara yang memprihatinkan.

Sehingga secara khusus tenaga kerja dapat didiskualifikasikan berdasarkan:

1. Tenaga kerja penuh,

Tenaga kerja penuh yaitu, orang yang bekerja memenuhi jam kerja normal yang menurut ketentuan adalah 36 jam perminggu atau 6 jam perhari.

2. Tenaga kerja pengangguran atau setengah pengangguran,

Tenaga kerja pengangguran atau setengah pengangguran yaitu, orang yang tidak memenuhi criteria jam kerja normal, produktifitas normal maupun pendapatan normal.

**Setengah pengangguran dikategorikan menjadi:**

- a. **Setengah pengangguran ketara, yaitu orang yang bekerja dibawah jam kerja normal,**
  - b. **Setengah pengangguran tidak ketara, yaitu orang yang bekerja memenuhi jumlah jam kerja normal tetapi ia bekerja dalam posisi yang sebetulnya membutuhkan kualifikasi dibawah yang ia miliki,**
  - c. **Setengah pengangguran potensial, yaitu orang yang bekerja memenuhi jam kerja normal dengan kualifikasi yang disebabkan oleh faktor-faktor organisasi teknis dan ketidak cukupan lainnya pada tempat dimana dia bekerja.**
3. **Pengangguran terbuka.**

**Pengangguran terbuka yaitu, penduduk usia kerja yang belum pernah atau sedang mencari kerja diberhentikan dari pekerjaannya ataupun dibebaskan tugas dari perusahaan dimana dia bekerja. Sehingga dalam hal ini seseorang benar-benar tidak mempunyai pekerjaan.**

**Permasalahan tentang tenaga kerja saat ini sangat kompleks mulai dari tidak tersedianya lapangan pekerjaan yang memadai sehingga menambah angka pengangguran sampai pengiriman TKI yang bermasalah karena rendahnya SDM mereka berkaitan dengan keterampilan. Pembangunan yang tidak merata juga menimbulkan diskriminasi terhadap kaum miskin. Kerja keras dan semangat yang melatarbelakangi**

## **F. DEFINISI KONSEPSIONAL**

1. Dinas Tenaga Kerja adalah suatu lembaga atau instansi pemerintah yang berfungsi untuk mengurus bidang ketenagakerjaan/ perburuhan meliputi penyediaan lapangan pekerjaan dan kesempatan kerja.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa/ barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.
3. Penyaluran tenaga kerja adalah proses atau cara menyalurkan tenaga kerja mulai dari pemberangkatan sampai dengan penempatan pekerjaan kepada tenaga kerja Indonesia diluar negeri sesuai dengan peraturan yang berlaku.

## **G. DEFINISI OPERASIONAL**

Dalam definisi operasional ini mencakup beberapa indikator yang digunakan sebagai dasar pengukuran dalam penelitian yang mana indikator tersebut dapat dijadikan sebagai tolak ukur pemerintah daerah Kota Batam dalam menangani masalah penyaluran tenaga kerja Indonesia keluar negeri. Indikator tersebut meliputi:

1. Peran Dinas Tenaga Kerja dalam penyaluran TKI keluar negeri.

Peran Dinas Tenaga Kerja dalam penyaluran tenaga kerja keluar negeri dapat dilihat dari:

- a. Penyuluhan dan pendataan Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI)
- b. Seleksi Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI)
- c. Pemberangkatan Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI)
- d. Perlindungan Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI)

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi dalam penyaluran Tenaga Kerja Indonesia keluar negeri.

- a. Sumber Daya Manusia yang masih minim,
- b. Masih kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh calon tenaga kerja Indonesia,
- c. TKI ilegal

### 3. Jenis Data

Data yang diperlukan untuk penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder.

- a) *Data primer* adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui wawancara.
- b) *Data sekunder* adalah sumber data yang diperoleh dari studi pustaka melalui buku-buku atau literature yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti yang sering disebut dengan sumber sekunder. Adapun bahan-bahan tersebut dapat diperoleh dari sumber-sumber dokumen seperti buku-buku, media massa, Undang-Undang, laporan penelitian, jurnal, internet, dan makalah.

### 4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Nazir didefinisikan sebagai produser yang sistematis dan standard untuk memperoleh data yang diperlukan.<sup>14</sup> Sesuai definisi tersebut teknik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara, dokumentasi, serta observasi.

#### a. Wawancara

Teknik ini digunakan untuk mengetahui secara langsung berbagai pandangan opini dan penilaian berkaitan dengan peran Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, dalam penyaluran tenaga kerja ke Luar Negeri. Pengumpulan data dengan teknik wawancara ini akan dilakukan dengan mewawancarai nara sumber sesuai dengan sampel yang telah ditentukan. Responden yang akan diwawancara yaitu humas Dinas Tenaga Kerja.

---

<sup>14</sup> Moh Nazir, *Ibid* Hal 211

#### b. Dokumentasi

Dalam mengoprasionalkan teknik ini, peneliti menggunakan bahan-bahan yang dapat diperoleh dari sumber-sumber dokumen seperti buku-buku, media massa, Jurnal, dan laporan penelitian. Diharapkan teknik ini dapat menunjang hasil pengumpulan data primer serta dapat mengumpulkan data-data yang tidak terjaring melalui wawancara.

#### c. Observasi

Observasi diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan dengan sistematis fenomena-fenomena yang diselidiki. Dengan menggunakan observasi langsung, diharapkan dapat mencatat kemungkinan-kemungkinan yang berhubungan dengan perilaku responden yang tipikal, tidak mau berkomunikasi secara verbal dengan peneliti misalnya karena takut.

### 5. Unit Analisa Data

Dalam penelitian ini penulis akan menjelaskan unit analisisnya adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, dengan melihat perannya dalam penyaluran tenaga kerja Indonesia keluar negeri untuk memperoleh pekerjaan keluar negeri.

### 6. Teknik Analisa Data

Menurut Winarno Surachmad dalam setiap penelitian studi kasus maka data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisa.<sup>15</sup> Berawal dari usaha pengumpulan data-data yang dibutuhkan, yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dokumentasi, selanjutnya dilakukan penilaian data.

Penilaian data didasarkan pada prinsip validitas data dan reliabilitas. Penafsiran setidaknya adalah penyusunan data, dimasukkan sebagai usaha memilih dan menggolongkan dalam kategori-kategori tertentu. Setelah data tersusun maka dilakukan interpretasi untuk menjelaskan arti yang terkandung dalam data. Interpretasi sebagai langkah untuk mendapatkan kebenaran hakikatnya lebih didasarkan pada pengetahuan atau subjektivitas peneliti.