

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Manusia diciptakan sebagai makhluk sosial yang mempunyai kodrat alami untuk selalu berusaha mencukupi kebutuhannya demi kelangsungan hidup. Secara alami, dan manusia akan terdorong untuk mencurahkan tenaga sehingga menghasilkan harta yang dapat dipergunakan untuk menyambung hidupnya. Di lain pihak, kebutuhan manusia tidak terbatas dan tidak mungkin dipenuhi apabila manusia itu mengisolasi diri.

Krisis multidimensional yang berkepanjangan dan telah ada sejak pertengahan 1997 hingga kini belum menampakkan tingkat kemajuan yang signifikan didalam pemulihan kondisi ekonomi nasional. Jumlah penduduk Indonesia yang begitu besar dengan tingkat pertumbuhan yang masih sangat tinggi, telah menimbulkan permasalahan yang cukup kompleks, hal yang paling nampak adalah kondisi tenaga kerja yang makin terus memburuk serta dengan bertambahnya jumlah pengangguran dan kelangkaan kesempatan kerja di dalam negeri.

Situasi dan kondisi yang mendorong para TKI untuk bekerja di luar negeri antara lain :

1. Sulitnya mencari pekerjaan di Indonesia

Problem ini sebenarnya bukan monopoli negara-negara berkembang saja,

... ..

laporan **Human Development Report** untuk **UNDP** menyatakan bahwa pembangunan ekonomi dunia yang tidak seimbang dan tidak manusiawi mengakibatkan 35 juta orang dinegara maju menganggur. Dan untuk negara berkembang angkanya tentu saja lebih tinggi bahkan masih menurut laporan yang diterbitkan *Oxford University Press* dinyatakan dalam beberapa kasus, manusia menjadi lebih miskin dibanding 30 tahun sebelumnya dengan hanya sedikit harapan.¹

Kesulitan mencari pekerjaan ini menjadi menjadi-jadi terutama setelah “Krisis Moneter” terjadi dinegara Asia. Dampak yang sudah dirasakan, 2 juta pekerja dibidang konstruksi terancam kehilangan pekerjaan. Setelah 16 Bank dilikuidasi, 8 ribu karyawan Bank terpaksa menganggur, 2 ribu pekerja property kini pun mulai menganggur. Dan ribuan lagi akan terkena dampak PHK akibat perampangan pekerja yang dilakukan perusahaan-perusahaan untuk menghemat biaya yang melonjak akibat kemerosotan nilai rupiah. Semua ini tentu akan menambah angka pengangguran yang memang sudah cukup tinggi.²

2. Upah di Indonesia rendah, upah diluar negeri tinggi

Masalah upah yang tinggi, hampir bisa dipastikan menjadi motif utama para tenaga kerja wanita (TKW) dan TKI lainnya untuk berangkat ke luar negeri. Kisah sukses para TKI yang pernah bekerja diluar negeri memicu derasnya

¹ *Buletin Ekonomi Alternatif, September 1996*

² <http://www.angelfire.com/id/dialogis/nasib.html>

gelombang pekerja kita ke luar negeri. Ini sebagai *demonstration effect* yang sangat wajar.

3. Demand 3D's labor

Suatu kenyataan pula, bahwa permintaan terhadap tenaga kerja 3D (*dirty, difficult and dangerous*) sangatlah tinggi. Negara-negara industri maju setelah menjalankan kapitalisme industri, otomatis membutuhkan tenaga kerja 3D ini jenis pekerjaan ini membuka banyak lowongan pekerjaan, seperti diantaranya pembantu rumah tangga, sopir, buruh pabrik sampai ke pekerja perkebunan.³

4. Pendidikan yang rendah

Pendidikan yang rendah sangat tidak memungkinkan untuk bersaing dalam mencari pekerjaan di Indonesia. Hampir 80% pencari kerja wanita yang berniat menjadi TKW di luar negeri hanya mengenyam pendidikan di bangku Sekolah Dasar (SD), bahkan ada yang tidak tamat SD sama sekali. Perusahaan Pengerah Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) berperan membantu tugas pemerintah dalam melatih pencari kerja yang berpendidikan rendah.⁴

Tingkat pendidikan yang rendah sangat berpengaruh terhadap penguasaan bahasa, akses informasi teknologi dan budaya dimana mereka bekerja, terutama bagi TKI yang bekerja pada lembaga-lembaga atau institusi seperti rumah sakit, restoran, pertokoan maupun lembaga lain yang menjadikan bahasa sebagai alat

³ <http://www.angelfire.com/id/dialogis/nasib.html>

⁴ <http://www.pikiran-rakyat.com/cetak/1102/28/0601.htm>

komunikasi yang sangat kursial. Ini berarti kualitas pendidikan seyogyanya menjadi pertimbangan penting dalam mengirim tenaga kerja ke luar negeri.

Hal ini memaksa pemerintah untuk mencari dan melakukan berbagai upaya dalam rangka memperluas lapangan pekerjaan dan mengurangi pengangguran. Di dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa “ tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Berdasarkan pasal 27 ayat (2) tersebut, jelas sangat diharapkan agar semua warga Negara Indonesia yang berkeinginan untuk bekerja dan mampu untuk bekerja, supaya diberikan pekerjaan, sekaligus dengan pekerjaan yang dimilikinya mereka akan hidup layak dan mampu untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Berdasarkan pasal 27 pula, jelas terlihat bahwa setiap warga Negara atau setiap masyarakat jelas mempunyai hak-hak dan kewajiban yang dilindungi oleh hukum Negara. Melihat kondisi Negara Indonesia saat ini jelas pencapaian tujuan yang dikehendaki oleh pasal 27 ayat (2) UUD 1945 sungguh merupakan hal yang cukup berat untuk dilaksanakan, mengingat jumlah penduduk Indonesia sendiri yang sangat besar dengan pondasi dan sendi-sendi pertumbuhan ekonomi bangsa kita yang masih sangat memprihatinkan.

Dinas tenaga kerja dan transmigrasi sebagai instansi pemerintah dalam menangani masalah ketenagakerjaan berusaha selalu untuk lebih dapat memberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan pada tenaga kerja

Berikut ini data yang dapat ditampilkan untuk melihat TKI yang bekerja ke luar negeri dari Tahun 2004 s/d 2005.

TABEL I. 1
PENEMPATAN TKI KE LUAR NEGERI MENURUT KAWASAN & JENIS KELAMIN PADA TAHUN 2004

NO	NEGARA PENEMPATAN	LAKI-LAKI		PEREMPUAN		TOTAL	
		JUMLAH	%	JUMLAH	%	JUMLAH LAKI-LAKI & PEREMPUAN	JUMLAH % LAKI-LAKI & PEREMPUAN
I	ASIA PASIFIK						
1	Malaysia	62,658	6,28	64,517	69,785075	127,175	76,065075
2	Singapura	33	3,31	9,098	9,8408887	42,098	13,150887
3	Brunei Darusslam	2,515	0,25	3,988	4,3136364	6,503	4,5636364
4	Hongkong	2	0,20	14,181	15,338936	16,181	15,538936
5	Taiwan	810	81,20	159	0,171983	969	81.371983
6	Korea Selatan	2,416	0,24	508	0,5494803	510,416	0,7894803
7	Jepang	85	8,52	0	0	85	8,52
	JUMLAH	997,589	100	92,451	100	1.756,373	200
II	TIMUR TENGAH & AFRIKA						
1	Saudi Arabia	14,156	91,099813	182,186	89,23687	196,342	180,33668
2	Uni Emirat Arab	94	0,6049295	7,143	3,498726	101,143	4,1036555
3	Kuwait	1,235	7,9477444	14,754	7,226685	15,989	15,174429
4	Bahrain	0	0	0	0	0	0
5	Qatar	54	0,3475127	8	0,003918	62	0,3514307
6	Oman	0	0	0	0	0	0
7	Yordan	0	0	68	0,033307	68	0,033307
8	Yaman	0	0	0	0	0	0
9	Cyprus	0	0	0	0	0	0
10	Mesir	0	0	1	0,00049	1	1
	JUMLAH	163,391	100	280,083	100	219,699	200
III	AMERIKA						
	Amerika Serikat	17	100	0	0	17	100
IV	EROPA						
1	Belanda	3	100	0	0	3	0
2	Inggris	0	0	0	0	0	0
3	Perancis	0	0	1	100	1	100
	JUMLAH	3	100	1	100	4	100
	JUMLAH	1.163,98	400	373,534	400	1.980,072	500

Dari tabel diatas dapat kita lihat jumlah penempatan TKI keluar negeri tahun 2004 secara keseluruhan mencapai 1.980.089 orang yang terbagi dalam 4 kawasan yang meliputi kawasan asia pasifik berjumlah 1.756,373 orang, kawasan Timur tengah & Afrika berjumlah 219,699 orang, kawasan Amerika berjumlah 17 orang dan kawasan Eropa 4 orang.

TABEL I. 2
PENEMPATAN TKI SEKTOR FORMAL & INFORMAL
KAWASAN ASIA PASIFIC - NEGARA TUJUAN BERDASARKAN JENIS KELAMIN PADA
TAHUN 2005

NO	NEGARA TUJUAN	Formal		Informal		JUMLAH
		L	P	L	P	
1	Malaysia	126,672	57,023	34	18,158	201,887
2	Singapura	-	-	-	25,087	25,087
3	Brunei	5	2	2,407	2,564	4,978
4	Hongkong	-	6	2	12,135	12,143
5	Korea	4,020	484	-	2	4,506
6	Jepang/Eropa/USA	102	12	-	-	114
7	Taiwan	3,704	829	346	43,697	48,576
	Jumlah	134,503	58,356	2,789	101,643	297,291

Sumber : Depnakertrans - Ditjen PPTKLN s/d Desember 2005

Dari tabel 1.2 diatas diterangkan bahwa penempatan TKI yang bekerja dikawasan Asia Pasifik berjumlah 297.291 orang, terbagi pada sektor formal yang mencapai jumlah 192.859 orang dan pada sektor informal berjumlah 104.432 orang,

• Jumlah TKI yang paling banyak untuk kawasan Asia Pasifik terdapat di negara

Malaysia jumlahnya baik formal maupun informal mencapai 201,887 orang

TABEL I. 3
PENEMPATAN TKI SEKTOR FORMAL & INFORMAL
KAWASAN TIMUR TENGAH & NEGARA TUJUAN BERDASARKAN JENIS KELAMIN
PADA TAHUN 2005

NO	NEGARA TUJUAN	Formal		Informal		JUMLAH
		L	P	L	P	
1	Saudi arabia	1,579	1,145	9,788	137,723	150,235
2	Kuwait	-	-	25	16,817	16,842
3	UEA	93	17	8	5,504	5,622
4	Bahrain	5	-	-	16	21
5	Qatar	145	20	9	828	1,002
6	Yordania	-	-	-	2,081	2,081
7	Tunis/Oman dll	282	729	39	166	1,216
	Jumlah	2,104	1,911	9,869	163,135	177,019

Sumber : Depnakertrans - Ditjen PPTKLN s/d Desember 2005

Tabel 1.3 diatas menerangkan bahwa penempatan TKI tahun 2005 untuk kawasan Timur tengah baik disektor formal maupun informal mencapai jumlah 177.019 orang, sedangkan jumlah TKI yang paling banyak bekerja dikawasan timur tengah terdapat dinegara Saudi Arabia yang mencapai 150.235 orang dan secara keseluruhan TKI yang bekerja untuk kawasan Timur Tengah kebanyakan bekerja

Kompleksitas kependudukan di Indonesia yang berakumulasi pada masalah pengangguran pada satu pihak dan terbukanya kesempatan kerja sangat luas dinegara – negara tujuan dipihak lain, merupakan pendorong utama TKI meniti ombak hingga keluar negeri. Perekonomian diluar negeri jika dilihat jauh lebih baik ataupun maju dibandingkan negara kita yakni Indonesia. Seperti halnya Malaysia, Singapura, Korea, Jepang dll. Kurangnya tenaga kerja maka pemerintah luar negeri seperti yang telah disebutkan diatas sangat banyak menerima Tenaga Kerja Asing (TKA) baik dari Indonesia sendiri maupun dari negara–negara lain yang dinilai perekonomiannya masih kurang berkembang. Terbukanya kesempatan kerja yang luas diluar negeri merupakan faktor pendorong utama bagi para TKI untuk dapat meniti ombak dinegeri orang tersebut. Serta para TKI sendiri telah banyak mengadu nasib hingga keluar negeri dengan orientasi utama ingin memperbaiki tingkat ekonomi keluarganya agar menjadi lebih baik. Memang tidak dipungkiri bahwa mereka yang bekerja keluar negeri pada kenyataanya, setidaknya lebih baik dibanding sebelumnya.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai instansi pemerintah dalam menangani masalah tenaga kerja hingga penempatannya mempunyai peranan yang sangat penting, mengingat masalah tenaga kerja yang tidak mudah, yakni Dinas Tenaga Kerja selalu berusaha untuk memberikan perlindungan, memberikan hak dan kewajiban yang sepatasnya diterima oleh tenaga kerja serta pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan pada tenaga kerja sehingga pada gilirannya dapat meningkatkan produktifitas nasional.

Program penempatan TKI ke luar negeri merupakan salah satu upaya penanggulangan masalah pengangguran. Peranan pemerintah dalam program ini dititikberatkan pada aspek pembinaan, serta perlindungan dan memberikan berbagai kemudahan kepada pihak yang terkait, khususnya TKI dan perusahaan jasa penempatan yang bersangkutan (PJTKI).

Penempatan TKI ke luar negeri, sebenarnya memberikan efek ganda terhadap negara. *Pertama*, membantu mengurangi pengangguran. *Kedua*, menghasilkan devisa dan memperbaiki kehidupan ekonomi pedesaan. Devisa yang masuk tersebut berasal *inward remittances*. *Inward remittances* adalah kiriman uang masuk melalui Bank dari pendapatan biaya (*fee based income*). Para TKI akan mengirimkan uang secara rutin kepada sanak keluarganya di Indonesia melalui Bank atau *foreign exchange company*, mirip *money changer* di Indonesia.

Dalam lingkup yang lebih luas Dinas Tenaga Kerja dalam penyaluran TKI ke Luar Negeri harus melalui proses penyediaan tenaga kerja sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan oleh perusahaan, mempersiapkan kualitas sumber daya manusia, memberikan perlindungan dan pelayanan sejak dari daerah asal, pada saat pemberangkatan sampai kedatangan dari luar negeri, kepulangan ke daerah asal TKI, termasuk juga peminjaman dana bagi TKI. Namun bila dilihat lebih jauh, nampak penanganan Tenaga Kerja ke Luar Negeri belum dikerjakan secara professional, ini dapat dilihat dari penyiapan kualitas SDM, proses administrasi ataupun fasilitas lain yang diperlukan oleh TKI. Penanganan TKI yang kurang serius tentu akan berdampak pada Financial Negara, karena dapat diketahui TKI merupakan sektor

yang cukup punya andil dalam pendapatan devisa Negara. Penanganan penyalur TKI ke Luar Negeri yang kurang serius dapat dilihat dari masih banyaknya permasalahan yang ditimbulkan baik sebelum diberangkatkan ataupun sesampainya di Negara tujuan.

Kebanyakan TKI Indonesia yang diberangkatkan keluar negeri memiliki pendidikan yang sangat rendah bahkan ada yang buta huruf, hal ini tidak menyurutkan langkah mereka untuk memperoleh berbagai harapan yang mereka inginkan. Namun karena berbagai faktor penempatan TKI ke Luar Negeri masih mempunyai masalah yang cukup tinggi. Tindak kekerasan pun sering mereka dapatkan dari majikan, pemerkosaan, pelecehan seksual, pembunuhan, ancaman, pemutusan kerja secara sepihak, terdepotasi dari Negara tujuan kerja karena menjadi imigran gelap, menjadi resiko yang mesti ditanggungnya. Belum lagi pemulangan TKI yang bermasalah, biasanya TKI yang bermasalah atau dipulangkan setelah disiksa akan meninggalkan trauma atau depresi yang berkepanjangan bagi TKI yang dipulangkan. Perusahaan yang menjadi penyalur terkesan acuh dan lepas dari tanggung jawab yang semestinya menjadi kewajibannya. Selama ini pihak swasta (agen-agen penyalur TKI) telah banyak merugikan CTKI / TKI, baik dari penipuan biaya maupun tidak jadi diberangkatkan. Kurangnya pengetahuan para TKI tentang lembaga legal dan prosedur resmi penyaluran TKI banyak merugikan mereka.

Berdasarkan data yang dihimpun Konsorsium Buruh Migran Indonesia (Kopbumi), pada tahun 2002 tercatat kasus kekerasan terhadap TKI : sebanyak 27.508 kasus (11,75 persen) mengenai masalah pemulangan, pelecehan

seksual, pemerkosaan, pemecatan sepihak sampai gaji yang tidak dibayar. penelantaran (2.478), penipuan (1.685), penyekapan (470) pelecehan seksual (31), pemerkosaan (27) serta kematian (177). Sedangkan menurut data Sementara Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2002 mencatat sedikitnya dari 319.029 TKI, pulang melalui Terminal 3 bandara Internasional Soekarno-Hatta.⁵

Ida Hasisaturami salah satu TKI yang bekerja ke luar negeri mengaku selama enam bulan bekerja di Kuwait selalu dipukul dan diperlakukan secara kasar oleh sang majikan. Perempuan yang sudah pernah menjadi TKI di Malaysia, Singapura, dan Taiwan ini mengaku pulang karena tak tahan dengan perlakuan kasar sang majikan. Atas kejadian ini, diharapkan agar Depnakertrans melakukan identifikasi terhadap TKI itu dan menindak PJTKI yang tidak menempatkan TKI tanpa mengikutsertakan dalam program perlindungan. Tanpa melakukan identifikasi, kejadian seperti ini bisa terulang kembali. Tidak hanya dari Kuwait, tapi juga dari negara-negara penempatan lainnya, karena ini merupakan akar masalahnya. Untuk itu harus ada keberanian dari Depnakertrans untuk tidak menempatkan TKI ke negara tertentu tanpa ada legalisasi dari KBRI setempat, karena KBRI tidak bisa memonitor.

Diyakini, hingga kini masih banyak TKI yang ditempatkan di luar negeri tanpa program perlindungan. Padahal, Kepmen No. 104 A/2004 mensyaratkan setiap TKI yang ditempatkan di luar negeri harus diikutsertakan dalam program perlindungan TKI. Jika pemerintah tidak bersikap tegas terhadap yang dibuat sendiri

maka jumlah TKI yang bermasalah akan terus membengkak dan kasus yang terjadi di Kuwait akan terus terjadi.⁶

Bulan april 2006, Elsa Martineli seorang TKW yang tinggal di seteluk Atas, Kecamatan Alas, pulang dari Arab Saudi dalam keadaan lumpuh dan hingga kini masih tergolek tak berdaya ditempat tidurnya setelah 18 bulan bekerja di Arab dengan perlakuan tidak manusiawi oleh majikannya.

PJTKI yang memberangkatkannya harus bertanggungjawab. Menurut aturan, PJTKI harus bertanggungjawab terhadap tenaga kerja mulai dari pemberangkatan hingga pemulangan, dalam hal ini minimal perusahaan bisa mengurus hak-hak TKW yang bersangkutan.⁷

Akhir-akhir ini, dengan mencuatnya masalah tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri semakin menambah beban persoalan ketenagakerjaan di Indonesia. Baik yang menyangkut ketidakadilan dalam perlakuan pengiriman tenaga kerja oleh Perusahaan Pengerah Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PPJTKI), penempatan yang tidak sesuai, standard gaji yang rendah karena tidak sesuai kontrak kerja yang disepakati, kekerasan oleh pengguna tenaga kerja, pelecehan seksual dan lain lainnya

Permasalahan-Permasalahan Yang Di Hadapi Oleh TKI Antara Lain :

Dalam Negeri :

- 1 Kualitas CTKI / TKI yang masih rendah terutama (Bahasa Internasional)
- 2 Persepsi Masyarakat yang keliru
- 3 Kondisi Nasional bangsa kita yang belum kondusif
- 4 Perundang-undangan kita tentang tenaga kerja yang masih kurang
- 5 Pelaksanaan peraturan yang masih lemah
- 6 Penyelenggaraan Penempatan (PJTKI) yang belum profesional

Di Luar Negeri :

- 1 Kondisi pasar kerja Luar Negeri yang penuh persaingan
- 2 Perlindungan dan Pembekalan TKI yang lemah
- 3 Kultur dan Hukum Negara yang berbeda

Akar Permasalahannya :

- 1 Masalah informasi yang belum mantap
- 2 Masalah regulasi / peraturan PTKLN yang hanya bersifat Keputusan Menteri padahal idealnya berbentuk Undang-undang
- 3 Kualitas pelaksana (PJTKI) belum profesional / belum memadai
- 4 Kurangnya koordinasi
- 5 Aspek penegak hukum yang masih lemah

Upaya Pemerintah (Disnakertrans) Untuk Menanggulangi Permasalahan TKI :

- 1 Revisi Peraturan Pemerintah PTKLN dalam Undang-undang hingga Perda

- 2 Perlu mengoptimalkan atau meningkatkan pengawasan dan pembinaan terhadap PJTKI / Kantor cabang yang ada di daerah oleh pihak pemerintah dan semua lapisan masyarakat yang berkompeten.
- 3 Perlu ditingkatkan Mitra Kerja dan Kerjasama yang lebih baik dan Transparan dengan Negara penerima TKI, terutama dalam hal penanganan kasus atau masalah kejahatan terhadap TKI.
- 4 Perlunya dukungan semua lapisan masyarakat Indonesia dalam program penempatan TKI ke Luar Negeri dalam persepsi yang sama.
- 5 Memberikan perlindungan dan pembelaan terhadap TKI secara normatif atas dasar Hak Asasi Manusia dalam sistem hukum Nasional dan Internasional.
- 6 Memberdayakan tenaga kerja dan pelaksanaan PTKLN melalui peningkatan kualitas kompetensi untuk mencapai keunggulan kompetitif dalam persaingan pasar global.
- 7 Mengembangkan pangsa pasar kerja TKI pada jenis pekerjaan yang lebih tinggi tingkat persyaratan kualifikasi keterampilannya.
- 8 Memperjuangkan pembantu rumah tangga di Indonesia agar diakui hak-haknya sebagai buruh.
- 9 Memberikan bantuan dan jaminan hukum yang jelas bagi TKI yang sekarang ini masih terlihat samar-samar.

Dari sekian banyak persoalan, jarang yang menempatkan persoalan

padahal kalau dirunut secara seksama, faktor pendidikan sangat penting dalam pertimbangan penentuan "menjadi" TKI di luar negeri. Alasannya? Indikator tingkat pendidikan inilah yang acapkali dijadikan ukuran penempatan (placement) tenaga kerja, yang notabenehnya sangat terkait dengan keamanannya di tempat mereka dipekerjakan.

Argumentasi tentang rendahnya tingkat pendidikan tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri seringkali menjadikan nasib TKI semakin kurang menguntungkan. Meskipun alasan itu tidak seluruhnya benar namun dari kenyataan yang ditemui di lapangan rata-rata yang terkena musibah perlakuan ketidakadilan seperti penganiayaan, pemerkosaan, dan berbagai perlakuan yang bersifat merugikan lainnya kebanyakan mereka yang rata-rata tingkat pendidikannya kurang. Ada beberapa penyebab terjadinya ketidakamanan yang diderita oleh para TKI, khususnya tenaga kerja wanita (TKW).

Pertama, tingkat pendidikan yang rendah. Dari sekian banyak TKI yang bekerja di luar negeri rata-rata pendidikan tertinggi hanya setingkat SLTA. Kondisi demikian ini yang menjadikan TKI kurang bisa memberikan daya tawar kepada majikan atau perusahaan yang memperkerjakannya. Karena keterbatasan pengetahuan, terutama yang menyangkut tata kerja dan budaya masyarakat setempat. Permasalahan mengenai TKI bukanlah hanya pertimbangan skill atau teknis keahlian semata, tetapi pemahaman dan wawasan terutama budaya masyarakat tempat mereka

... ..

kerja dan tingkat pendidikan selalu memiliki keterkaitan. Sinergisme demikian ini bagi tenaga kerja Indonesia, khususnya yang bekerja ke luar negeri masih kurang.

Begitu banyak permasalahan yang dihadapi mengenai tenaga terjedi Indonesia yang menjadi tanggung jawab Dinas Tenaga Kerja pada khususnya dan pemerintahan pada umumnya yang masih sangat membutuhkan perhatian untuk mencari solusinya, maka penulis penulis tertarik untuk menganalisis tentang **“Peran dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri” (Studi Kasus Pada Disnakertrans Provinsi Lampung Tahun 2004-2005)**

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah :

“Bagaimana Peran dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung di dalam Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri pada tahun 2004-2005” ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Dalam penulisan skripsi yang berjudul **“Peran dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke**

terperinci suatu fenomena tertentu secara sistematis. Dalam penelitian ini menggambarkan fenomena Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri terutama yang berasal dari Provinsi Lampung dan peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi masalah yang ada.

F. KERANGKA DASAR TEORI

Unsur penelitian yang paling besar perannya dalam penelitian adalah teori, karena dengan adanya unsur ilmu ilmiah peneliti mencoba menerangkan fenomena sosial atau fenomena alami yang menjadi pusat perhatiannya.

Bintoro Tjokroamijoyo dalam bukunya yang berjudul “Metode Penelitian Survei” memberikan definisi sebagai berikut :⁸

Teori adalah serangkaian asumsi, konsep, definisi dan proposisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antara konsep.

1. Peran dan Fungsi Departemen Tenaga Kerja

Departemen merupakan organisasi birokrasi. Departemen pemerintah merupakan unsur organisasi pokok dalam struktur administrasi dari cabang eksekutif dibawah presiden. Departemen pemerintah bertugas menyelenggarakan sebagian dari tugas umum pemerintahan dan pembangunan dibidangnya masing-masing.

Peranan Departemen Tenaga Kerja sendiri adalah untuk memberi dan menyebarkan pengetahuan kepada tenaga kerja mengenai berbagai informasi agar diperoleh demi kebutuhan kerja dan pasar kerja, disamping itu guna meningkatkan trilogi

pembangunan yang didukung keterampilan nasional yang makin mantap dengan cara meningkatkan angkatan kerja yang disiplin dan produktif yang nantinya dapat menunjang kemajuan industri, peningkatan produktifitas serta dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan, hal ini tertuang dalam kebijaksanaan Depnaker Tenaga Kerja Pelita VI.

Fungsi Departemen berdasarkan pasal 3 Kepres No. 44/ 1974 adalah :⁹

- a. Setiap Departemen menyelenggarakan fungsi kegiatan perumusan kebijaksanaan pelaksanaan dan kebijaksanaan teknis, pemberian bimbingan dan pembinaan serta pemberian perizinan, sesuai dengan kebijaksanaan umum yang ditetapkan oleh presiden dan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Setiap Departemen menyelenggarakan fungsi pengelolaan atas milik negara yang menjadi tanggung jawabnya.
- c. Setiap Departemen menyelenggarakan fungsi pelaksanaan sesuai dengan tugas pokoknya berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku.
- d. Setiap Departemen menyelenggarakan fungsi pengawasan atau pelaksanaan tugas pokoknya sesuai dengan kebijaksanaan umum yang telah ditetapkan oleh presiden dan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Lebih lengkapnya tugas pokok Depnaker tertuang dalam kebijaksanaan Departemen Tenaga Kerja yang tercantum dalam Sapta Karya Tama yaitu :

- a. Perencanaan tenaga kerja nasional / daerah
 1. Merencanakan perluasan lapangan kerja dan kesempatan kerja yang meliputi data angkatan kerja, kesempatan kerja berdasarkan sektor umum, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan jenis ketrampilan.
 2. Melaksanakan perlunya peningkatan ketrampilan dan produktifitas tenaga kerja melalui identifikasi kebutuhan latihan (makro / mikro) di semua sektor.
 3. Merencanakan perlindungan tenaga kerja, kesejahteraan tenaga kerja, hubungan industrial Pancasila dan jaminan sosial.
- b. Sistem informasi dan bursa tenaga kerja nasional
 1. Menciptakan sistem informasi yang akurat antara penyediaan dan penggunaan tenaga kerja.
 2. Menciptakan dan menetapkan bursa tenaga kerja melalui lembaga pendidikan, lembaga pelatihan, dan bursa tenaga kerja.
- c. Tenaga kerja mandiri profesional dan pengembangan usaha mandiri berdasarkan prioritas komoditi melalui lulusan perguruan tinggi, karang taruna, pondok pesantren, tenaga kerja keluarga, kelompok usaha mandiri sektor informal, bapak angkat, anak angkat dan lain-lain.
- d. Pemagangan :
 1. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ganda

2. Join industrial vocational training

3. Industrial training development unit

e. Hubungan industrial Pancasila dan perlindungan tenaga kerja

1. Meningkatkan pembentukan peraturan-peraturan kesempatan kerja bersama, koperasi perusahaan dan keluarga berencana perusahaan.

2. Peningkatan kesejahteraan tenaga kerja melalui : Upah, jamsostek dan lain-lain.

f. Peningkatan keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan hidup

1. Meningkatkan kualitas jajaran Departemen Tenaga Kerja.

2. Pembinaan disiplin, produktif dan berwibawa.

3. Konsepsional.

Departemen tenaga kerja didirikan oleh pemerintah Indonesia dengan maksud sebagai tempat penyaluran kerja bagi masyarakat yang masih menganggur. Depnaker menerima pendaftaran dari mereka yang kemudian Depnaker akan mencatat nama, alamat, umur, pendidikan, pengalaman-pengalaman, dan sebagainya dari calon tenaga kerja. Dengan modal para pendaftar tersebut maka Depnaker akan berusaha untuk menghubungi perusahaan yang akan membutuhkan tenaga kerja dengan syarat-syarat yang diminta.

Penempatan tenaga kerja merupakan suatu proses pemberian tugas dan pelayanan tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dijalankan secara konstitusi dan kemitraan dengan pengusaha dan tanggung jawab sebagai pribadi dan kompasinya yang

telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pelayanan, wewenang, serta tanggung jawab.¹⁰

Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia, No. 44/Men/1994 Bab VII tentang tata cara penempatan TKI ke Luar Negeri adalah :

Bahwa calon tenaga kerja yang akan diberangkatkan ke luar negeri harus mempersiapkan diri secara matang, dan perusahaan penyalur wajib melakukan seleksi latihan-latihan pada tahap pendaftaran calon. Untuk tenaga kerja Indonesia secara umum harus memenuhi syarat-syarat administrasi berupa :

- a. Kartu tanda penduduk (KTP) atau surat kependudukan
 - b. Akta kelahiran / surat kenal lahir
 - c. Surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian
 - d. Surat nikah bagi yang sudah kawin atau surat keterangan janda / duda / bujangan / gadis/dari Lurah atau Kepala desa
 - e. Surat izin dari suami / istri / orang tua / wali yang sah, yang diketahui Lurah
 - f. Surat keterangan kesehatan dari dokter atau Puskesmas, pas foto yang bersangkutan sebanyak 3 (tiga) lembar ukuran 4x6 cm, hitam putih
 - g. Surat keterangan tentang keahlian dan pengalaman kerja sesuai dengan kebutuhan jabatan yang akan dipenuhi di luar negeri bila dipandang perlu
 - h. Dapat membaca dan menulis latin dan berbahasa Indonesia
-

- i. Kartu tanda pendaftaran pencari kerja dari kantor Departemen Tenaga Kerja di daerah (kartu kuning)

Sejauh ini proses penempatan TKI ke Luar Negeri tidak terlepas dari kerjasama antar dinas yang pada hakekatnya keterkaitan dalam penyaluran TKI tidak dapat dipisahkan. Dinas itu antara lain Dinas Transmigrasi yang pada fungsinya merupakan lembaga yang dapat memberikan visa kerja dan paspor untuk pergi ke luar negeri yang secara hukum imigran mendapatkan perlindungan hukum dan perlindungan untuk bermigrasi. Visa kerja dan paspor akan dikeluarkan setelah mendapatkan atau memperoleh rekomendasi dari Depnaker. *Yang kedua* adalah Dinas tenaga kerja yang berfungsi untuk mencari atau menyediakan tenaga kerja yang jumlahnya sesuai dengan tenaga yang dibutuhkan oleh perusahaan. *Yang ketiga* adalah PJTKI yang berfungsi untuk menyalurkan tenaga kerja ke Luar Negeri setelah semua prosedur terpenuhi dan mendapatkan rekomendasi perekrutan TKI / calon TKI dari BP2TKI untuk TKI yang diberangkatkan sesuai dengan prosedur atau secara legal PJTKI bertanggung jawab penuh terhadap keselamatan dan permasalahan dikemudian hari. *Dan yang terakhir* adalah BP2TKI yang berfungsi memberikan pelatihan dan keterampilan (pemberdayaan TKI) sebelum diberangkatkan ke luar negeri, tujuannya agar TKI benar-benar mempunyai keahlian terhadap bidang yang akan menjadi profesinya, selain itu BP2TKI juga berfungsi menerbitkan rekomendasi untuk rekrutmen atau merekrut PJTKI. Jadi pada dasarnya penempatan TKI ke Luar Negeri membutuhkan kerjasama banyak pihak yang tidak dapat dipisahkan antara

2. Tenaga Kerja Indonesia Ke Luar Negeri

Berbicara mengenai tenaga kerja bisa diartikan sebagai segala sesuatu yang berkaitan dengan dunia kerja itu menyangkut lapangan pekerjaan, tenaga kerjanya ataupun instansi yang berkaitan dengan dunia kerja. Pengertian dari tenaga kerja sendiri adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹¹

Masalah tenaga kerja pada umumnya mempunyai hubungan yang sangat erat dengan masalah penduduk ataupun masyarakat terutama dalam hubungan tentang penanggulangan masalah pengangguran. Permasalahan-permasalahan tentang tenaga kerja saat ini sangatlah kompleks, mulai dari tidak tersediannya lapangan pekerjaan yang memadai sehingga menambah angka pengangguran sampai pengiriman ataupun penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bermasalah karena rendahnya Sumber Daya Manusia (SDM) ini semua berkaitan dengan keterampilan ataupun kemampuan yang dimiliki. Pembangunan yang tidak merata juga menimbulkan diskriminasi tersendiri bagi dunia kerja karena daerah yang melaksanakan pembangunan secara gencar maka secara langsung juga mempengaruhi kualitas SDM yang dihasilkan. Hambatan yang juga masih sering terdengar sampai saat ini adalah mereka yang menyediakan lapangan pekerjaan sukar menemukan tenaga kerja yang berkualitas dan siap pakai. Hal semacam inilah yang semakin menambah

Untuk menanggulangi hambatan-hambatan diatas perlu kiranya diterapkan beberapa kebijakan yang dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan tersebut, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Mendorong dan mengarahkan penanaman modal yang mengarah pada penciptaan lapangan dan kesempatan pekerjaan yang baru.
2. Karena modal itu relatif langka, maka perlu ditingkatkan sistem padat karya, paling tidak dalam sektor-sektor tertentu, di daerah pedesaan dan perkotan.
3. Meningkatkan mobilitas tenaga kerja, serta meningkatkan pengumpulan dan penyebaran informasi mengenai penawaran tenaga kerja dan kesempatan kerja.
4. Menghubungkan dunia pendidikan dengan dunia usaha dengan meningkatkan penggunaan pusat transformasi yang telah ada.¹²

Dalam menanggulangi permasalahan mengenai tenaga kerja diperlukan pembinaan dan pengembangan tenaga kerja agar tercipta tenaga kerja yang berdedikasi tinggi dan mempunyai ketrampilan yang memadai. Berikut ini pembinaan yang patut diberikan:

1. Karena belum ada gambaran yang pasti tentang keperluan akan tambahan jumlah lulusan pada tingkat pendidikan menengah dan pendidikan tinggi alangkah lebih baik bila diberikan pendidikan yang

cukup mengenai keterampilan pada dunia sekolah agar mereka mudah dilatih.

2. Penyelenggaraan latihan-latihan oleh perusahaan Negara dan swasta seharusnya dijadikan ketentuan dari kebijakan nasional.
3. Penanaman modal asing dapat diarahkan untuk memperbaiki kesempatan kerja untuk mengembangkan tenaga kerja Indonesia.
4. Penggunaan bahasa asing, terutama bahasa Inggris merupakan salah satu syarat yang dibutuhkan untuk jabatan-jabatan di banyak jenis pekerjaan.

Sebuah perusahaan pun tentu memiliki kriteria khusus untuk menerima tenaga kerja perusahaan cenderung memilih tenaga kerja yang sudah memiliki pengalaman di dunia kerja. Pembinaan bagi terciptanya tenaga kerja yang profesional sangat diperlukan, bukan hanya kesempatan kerja yang terbuka luas namun juga semakin menambah pengalaman bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI), sekaligus menambah rasa percaya diri untuk melamar sebuah pekerjaan. Untuk mendapatkan CTKI yang baik dan memenuhi kriteria yang diinginkan oleh perusahaan melakukan seleksi dalam penerimaan tenaga kerja termasuk menempatkannya.

Metode yang perlu digunakan dapat meliputi :

1. Tes ketangkasan
2. Tinjauan dan Biografis
3. Tes kemampuan
4. Referensi

5. Evaluasi performansi
6. Wawancara
7. Pusat-pusat penilaian
8. Masa percobaan (training)

Dalam dewasa ini, mobilitas penduduk antar Negara, menunjukkan frekuensi yang semakin meningkat. Hal ini karena mobilitas penduduk antar Negara dipandang sebagai usaha alternatif untuk menaikkan taraf hidup penduduk. Oleh karenanya, banyak penduduk pada usia yang masih produktif cenderung memilih keluar dari daerah asalnya hingga ke Negara lain yang dianggap lebih baik secara ekonomi. Realitas tersebut terjadi hampir disemua Negara berkembang.

Pengertian untuk Tenaga Kerja Indonesia yang Ke Luar Negeri sendiri adalah semua warga Negara Indonesia baik itu laki-laki maupun perempuan yang melakukan kegiatan di bidang perekonomian sosial, keilmuan, kesenian dan olah raga professional serta mengikuti pelatihan sambil bekerja diluar negeri baik di darat maupun diudara dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja. Pada dasarnya faktor yang mendominasi banyaknya masyarakat Indonesia khususnya yang sudah banyak bekerja keLuar Negeri, ialah iming-iming bahwa bekerja diLuar Negeri akan mendapatkan gaji yang tinggi. Hal inilah yang menjadi motivasi yang kuat bagi banyak orang untuk berebut menjadi Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

Lapangan pekerjaan yang sulit didapat pasca krisis moneter yang sangat mempengaruhi perekonomian bangsa Indonesia pada tahun 1997, bahkan Pemutusan

tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh kurangnya kesempatan kerja dan minimnya upah bagi tenaga kerja di daerah asal. Padahal mereka dituntut untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, karena daerah tujuan kerja TKI biasanya memiliki tingkat pembangunan ekonomi yang jauh lebih tinggi di atas Negara atau daerah asal dan menjanjikan kesempatan kerja lebih beragam dengan tingkat upah yang relatif lebih tinggi.

Banyaknya orang Indonesia yang bekerja di luar Negeri bila dibandingkan dengan Negara di Asia lainnya tergolong lebih sedikit karena Indonesia sendiri baru saja melakukan pengiriman TKI secara resmi dan menjadi program pemerintah yang telah di mulai sejak tahun 1975. Faktor-faktor yang mempengaruhi TKI bekerja di Luar Negeri karena adanya berbagai kesamaan budaya, kehidupan beragama, adat istiadat, meskipun ada banyak perbedaan namun menjadikan daya tarik tersendiri bagi para TKI atau CTKI yang akan ataupun sudah mengadu nasib dan mendapatkan rejeki yang cukup menjanjikan tersebut. Masalah Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri diatur dalam :

- a. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.04 Tahun 1970 Tentang Pengerahan Tenaga Kerja.
- b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.01/Men/1986 Tentang Antar Kerja Antar Negara (AKAN)
- c. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No.44 Tahun 1994

- d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia No.104 Tahun 2002 Tentang Penempatan TKI Ke Luar Negeri.
- e. Undang-undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan diatas telah ditetapkan ketentuan-ketentuan yang mengatur tentang Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar Negeri yang mencakup antara lain :

- a. Prosedur pengarahan
- b. Perjanjian kerja / kontrak kerja
- c. Orientasi
- d. Penempatan ditempat tugas
- e. Persiapan perjalanan
- f. Permintaan tenaga kerja oleh pengusaha

Perjanjian Antar Kerja Antar Negara (AKAN), pada prinsipnya adalah hubungan hukum secara individual antara majikan (pemberi kerja) dengan seorang TKI untuk melakukan pekerjaan di luar negeri dengan perantaraan perwakilan / PJTKI dibawah pembinaan, perlindungan dan ijin pemerintah. Pihak-pihak yang terkait dalam perjanjian AKAN adalah :

- a. Tenaga Kerja Indonesia (TKI)

Tenaga Kerja Indonesia adalah warga negara Indonesia yang melakukan kegiatan sosial ekonomi di luar negeri dalam jangka waktu tertentu dan

b. Pemberi Kerja

Pemberi kerja adalah pemakai jasa tenaga kerja Indonesia yaitu instansi atau perorangan di luar negeri yang mempekerjakan tenaga kerja Indonesia.

c. Pemerintah

Menurut Dra. Sjamsiar Indradi, Pemerintah adalah sekelompok individu yang mempunyai dan melaksanakan wewenang yang sah dan melindungi serta meningkatkan taraf hidup masyarakat melalui pembuatan dan pelaksanaan berbagai keputusan. Atau dengan kata lain Pemerintah didalam pemerintah pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Dasar 1945. Dan Pemerintah daerah sendiri adalah Gubernur, Bupati atau Walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah.¹³ Dalam hal ini Depnaker sebagai lembaga pemerintahan yang mengurus masalah ketenagakerjaan.

3. Pemerintah Daerah

Pemerintah daerah adalah kepala daerah beserta perangkat Daerah Otonom yang lain sebagai badan eksekutif Daerah.¹⁴ Dalam Undang – undang otonomi daerah No. 22 / 1999 yang mengatur tentang pemerintahan Daerah tersebut pada prinsipnya mengatur penyelenggaraan pemerintah Daerah yang lebih mengutamakan pelaksanaan asas Desentralisasi. Hal–hal yang mendasar dalam Undang – undang No.

¹³ Undang-Undang Otonomi Daerah No.32 tahun 2004, Penerbit Citra Umbara, Bandung

¹⁴ Undang – Undang Otonomi Daerah 1999

22 / 1999 adalah mendorong untuk memberdayakan masyarakat, menumbuhkan prakarsa dan kreatifitas, meningkatkan peran-peran masyarakat, mengembangkan peran dan fungsi DPRD. Oleh karena itu UU No. 22 / 99 menempatkan Otonomi Daerah secara utuh pada Daerah Kabupaten dan Daerah Kota, yang dalam Undang – undang No. 5 Tahun 1974 berkedudukan sebagai Kabupaten Daerah Tingkat II dan Kotamadya daerah Tingkat II. Daerah Kabupaten dan Daerah kota tersebut berkedudukan sebagai Daerah Otonom yang mempunyai kewenangan dan keleluasaan untuk membentuk dan melaksanakan kebijakan menurut prakarsa dan aspirasi masyarakat.

Penyelenggaraan pemerintah Daerah lebih ditekankan pada pelaksanaan Otonomi Daerah yang luas, nyata dan bertanggung jawab.

Otonomi luas adalah keleluasaan Daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan yang mencakup kewenangan semua bidang pemerintahan, kecuali kewenangan dalam bidang politik luar negeri, pertahanan keamanan, peradilan, moneter dan fiscal, agama, serta kewenangan dalam bidang lainnya yang akan ditetapkan dengan peraturan Daerah.¹⁵

Sedangkan Otonomi yang nyata adalah keleluasaan daerah untuk menyelenggarakan kewenangan pemerintahan di bidang tertentu yang secara nyata ada dan diperlukan serta tumbuh, hidup dan berkembang di Daerah. Sedangkan Otonomi yang bertanggung jawab adalah berupa perwujudan pertanggungjawaban

¹⁵ Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah

sebagai konsekuensi pemberian hak dan kewenangan kepala daerah dalam wujud dan tugas dan kewajiban yang harus dipikul oleh Daerah dalam mencapai tujuan pemberian Otonomi, berupa peningkatan kesejahteraan masyarakat yang semakin baik.¹⁶

Prinsip Penyelenggaraan pemerintahan Daerah adalah :

1. Digunakannya asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan.
2. Penyelenggaraan asas desentralisasi secara utuh dan bulat yang dilaksanakan di Daerah Kabupaten, dan Daerah Kota.
3. Asas tugas pembantuan yang dapat dilaksanakan di Daerah Propinsi, Daerah Kabupaten, Daerah Kota dan Desa.

Pemerintah Daerah di pimpin oleh Gubernur yang bertanggung jawab kepada DPRD Provinsi, dalam kedudukannya sebagai wakil pemerintah, Gubernur bertanggung jawab kepada Presiden. Sedangkan untuk Otonomi di Daerah Kabupaten di pimpin oleh Bupati atau Walikota yang bertanggung jawab kepada DPRD Kabupaten / DPRD Kota dan berkewajiban memberikan laporan kepada Presiden melalui Menteri Dalam Negeri yang bertujuan dalam pembinaan dan pengawasan Bupati sebagai unsur Pemerintah Daerah dan pimpinan Daerah mempunyai tugas yaitu melaksanakan kebijakan umum dan menyelenggarakan segala kewenangan Daerah serta melaksanakan tugas pembinaan yang telah ditetapkan.

¹⁶ Log cit

Di dalam sebuah penyelenggaraan, pemerintahan Daerah yang luas, nyata dan bertanggung jawab, pemerintah Daerah dituntut untuk dapat berusaha semaksimal mungkin menggunakan kemampuan yang telah dimiliki oleh Daerah agar dapat menggali sumber keuangan sendiri dan potensi yang ada di Daerahnya tersebut termasuk di dalam pengaplikasiannya dalam wujud pembangunan yang nyata. Dalam rangka penyelenggaraan Otonomi Daerah kewenangan keuangan yang melekat pada setiap kewenangan pemerintahan menjadi kewenangan Daerah.

4. Dinas Daerah

Dinas Daerah adalah merupakan sebuah unsur yang harus ada di dalam sebuah pelaksana Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris Daerah. Secara umum Dinas Daerah mempunyai tugas dan tanggung jawabnya untuk melaksanakan kewenangan Otonomi Daerah dalam rangka pelaksanaan Desentralisasi. Dalam melaksanakan tugasnya tersebut diatas Dinas Daerah menyelenggarakan berbagai fungsi, yaitu :

- a. Perumusan kebijakan teknis yang sesuai dengan lingkup tugasnya
- b. Pemberian perijinan dan pelaksanaan pelayanan umum
- c. Pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis Dinas dalam lingkup tugasnya
- d. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

- a. Kepala Dinas
- b. Bagian Tata Usaha yang membawahi Sub Bagian sebagai unsur pembantu pimpinan
- c. Bidang yang membawahi Seksi sebagai unsur pelaksana.

Sedangkan Struktur Organisasi Dinas terdiri dari :

- a. Sebanyak-banyaknya 4 bidang dan 1 bagian tata usaha
- b. Bagian tata usaha membawahkan sebanyak-banyaknya 2 seksi
- c. Masing-masing bidang membawahkan sebanyak-banyaknya 2 seksi
- d. Unit pelaksana Teknis Dinas dan kelompok jabatan Fungsional yang sesuai dengan kebutuhan.

Dinas Tenaga Kerja merupakan Dinas perpanjangan tangan dari Departemen tenaga Kerja (Depnaker) yang berada dipusat dan bertugas untuk merealisasikan peraturan-peraturan tentang tenaga kerja pada daerah-daerah Kabupaten maupun Kotamadya yang berada dalam lingkup wilayah dan mempunyai wewenang untuk mengatur penempatan tenaga kerja baik di dalam maupun di luar negeri. Fungsi dan tugas yang dilaksanakan Dinas tenaga kerja adalah sebagai lembaga Dapertemental yang mengurus masalah tenaga kerja meliputi penyediaan lapangan pekerjaan dan kesempatan kerja.¹⁷

Departemen tenaga kerja didirikan oleh pemerintah Indonesia dengan tujuan sebagai tempat atau wadah untuk menyalurkan tenaga kerja baik didalam negeri maupun diluar negeri bagi masyarakat yang kebanyakan masih menganggur dan ingin

Kantor PJTKI diharapkan masyarakat bisa membedakan antara PJTKI yang resmi dan yang tidak resmi.

Tenaga kerja yang telah diberangkatkan oleh PJTKI secara sah atau melalui prosedur yang benar dan sesuai, akan menjamin hak-hak dari tenaga kerja sendiri. Untuk mengetahui PJTKI yang sah atau telah terdaftar dan memiliki *SK* dari *Depnakertrans* dapat diketahui melalui Dinas Tenaga Kerja setempat.

G. DEFINISI KONSEPSIONAL

Menurut Masri Singarimbun Konsep adalah :¹⁸

Suatu istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Melalui konsep peneliti diharapkan akan dapat menyederhanakan pemikirannya dengan menggunakan suatu istilah untuk beberapa kejadian yang berkaitan antara yang satu dengan yang lainnya.

Sesuai dengan judul yang peneliti ajukan yakni “Peran dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam penempatan TKI ke luar negeri” (Studi Kasus Pada Disnakertrans Provinsi Lampung Tahun 2004-2005)

Untuk menghindari pemahaman yang berbeda dalam peneliti, ada baiknya peneliti memaparkan secara konseptual definisi-definisi tersebut.

Adapun definisi konseptual yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Peran

Dalam kamus Bahasa Indonesia kontemporer menjelaskan tentang peran sebagai berikut :

Peran adalah langkah-langkah (rencana cermat) mengenai kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah dalam menjalankan tugas dan fungsi pemerintahan untuk mencapai kemakmuran dan kesejahteraan.

Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia menyatakan bahwa :

Peran adalah seperangkat tingkat yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat.¹⁹

2. Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Fungsi dari dinas tenaga kerja dan transmigrasi adalah suatu hak dan kewajiban yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja sebagai lembaga yang mengurus bidang ketenagakerjaan

3. Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, hingga pemberangkatan sampai ke negara tujuan dan pemulangan dari negara tujuan.²⁰

¹⁹ Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 1988, Hal 667

²⁰ Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia No. PER 10/MEN/V/2006

7. Pegawai

Orang yang bekerja dalam suatu organisasi baik formal maupun informal yang menerima pekerjaan dari pimpinan atau majikan dan menerima balas jasa kompensasi dari apa yang telah di kerjakan serta akan mengalami saat-saat penerimaan pemutusan hubungan kerja.

8. Tenaga Kerja Ke Luar Negeri

Tenaga Kerja Ke Luar Negeri adalah merupakan warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang melakukan kegiatan di bidang perekonomian sosial, keilmuan, kesenian dan olah raga profesional serta mengikuti pelatihan sambil bekerja di luar negeri baik di darat maupun di udara dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja.

H. DEFINISI OPERASIONAL

Menurut Masri Singarimbun definisi operasional adalah:²¹

Suatu penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variable, agar dalam penelitian ini memperoleh data yang valid dan sesuai dengan keadaan lapangan, maka perlu ada batasan-batasan penelitian dengan menentukan indikator-indikatornya.

Sehingga dapat dioperasionalkan sebagai berikut :

1. Peran dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Dalam penempatan TKI :

- b. Memberikan informasi kepada CTKI untuk mendapatkan Job yang resmi sesuai dengan keinginan CTKI
 - c. Melakukan pengawasan terhadap PJTKI dalam penempatan TKI
 - d. Melakukan perlindungan hukum
 - e. Melakukan perlindungan kerja
2. Fungsi Dinas Tenaga Kerja Dalam penempatan TKI :
- a. Penempatan dan perluasan kerja
 - b. Pelatihan dan produktifitas tenaga kerja
 - c. Hubungan industri tenaga kerja
 - d. Pemberdayaan TKI

I. METODE PENELITIAN

Menurut H. Nawawi, dalam melakukan suatu penelitian perlu diketahui tentang metode yang digunakan untuk mendapatkan data dalam rangka analisis dan interpretasi data yang ada. Metodologi adalah suatu cara yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan.²²

1. Jenis Penelitian

Dari penelitian tersebut peneliti mengemukakan bahwa jenis penelitian yang diambil adalah bersifat deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah metode dalam penelitian dimana meneliti suatu kelompok manusia, suatu obyek,

suatu kondisi dalam sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Tujuan dari penelitian deskriptif kualitatif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, lukisan secara sistematis, faktual dan aktual mengenai fakta, serta hubungan antara fenomena yang diselidiki.²³

Fenomena tersebut mengenai gambaran Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri terutama yang berasal dari Provinsi Lampung dalam hal Peran dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi permasalahan yang ada.

2. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengambil lokasi penelitian di Provinsi Lampung khususnya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung sebagai dinas yang dibentuk berdasarkan Perda dan Surat Keputusan Bupati Provinsi Lampung yang menaungi dan mengurus masalah ketenagakerjaan.

Alasan dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung, karena jumlah pencari kerja yang ingin bekerja diluar negeri dari Provinsi Lampung sendiri sejak reformasi mengalami peningkatan yang fluktuatif pada setiap tahunnya.

3. Sumber Data

Dalam penelitian ini ada 2 sumber data yang digunakan yaitu :

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh dari narasumber yang langsung berhubungan dengan penelitian dan mampu memberikan informasi, meliputi

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Lampung dan semua seksi yang ada pada lembaga tersebut.

- b. Data sekunder yaitu data yang berasal dari majalah, dokumen, laporan pelaksanaan kegiatan koordinasi pembangunan, keterangan calon/mantan TKI dan monografi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi maupun arsip-arsip lain yang berhubungan dengan obyek penelitian.

4. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung ke Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi. Teknik ini sengaja dan sistematis dengan fenomena sosial yang terjadi pada proses pengawasan yang menyangkut kinerja pegawai pengawasan, proses pelaksanaan, keberadaan PJTKI dengan jalan pengamatan.

b. Wawancara

Adalah usaha mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan, untuk di jawab secara lisan pula. Teknik ini terjadi kontak langsung dengan tatap muka antara si pencari informasi dengan sumber informasi. Wawancara akan dilakukan diantaranya sebagai berikut : Bapak M. Nasir Aziz Saleh sebagai staff pengantar kerja seksi AKAD dan AKAN Disnakertrans Provinsi Lampung.

c. Dokumentasi

Adalah cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis, terutama berupa arsip-arsip pengawasan tenaga kerja baik rencana kerja maupun laporan hasil penyaluran, buku-buku pedoman ketenagakerjaan, teori atau pendapat tokoh, hukum-hukum penyaluran tenaga kerja dan lain-lain, yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti.

5. Teknik Analisa Data

Dalam menganalisa data yang diperoleh, peneliti menggunakan analisa data secara kualitatif. Penelitian ini untuk menunjukkan gambaran situasi secara sistematis mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan fenomena yang diselidiki tanpa menggunakan perhitungan statistik. Jadi dengan analisa data maka yang diperoleh akan memberikan gambaran secara deskriptif tentang aspek-aspek yang menjadi fokus penelitian, sehingga akan memberi jawaban atas masalah yang akan diteliti, selanjutnya data tersebut dapat dianalisis dan diinterpretasikan kebenarannya.

Langkah yang perlu dilakukan adalah dalam proses analisa data menurut Moloeng adalah analisa data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber.²⁴

Setelah dibaca, dipelajari dan ditelaah langkah selanjutnya mengadakan reduksi data yang dilakukan dengan jalan membuat abstraksi atau rangkuman inti, kemudian menyusunnya dalam satuan-satuan. Satuan-satuan ini kemudian

²⁴ Moloeng, M. L. D. (1985). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1995.