

BAB I

Pendahuluan

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini, pasar tenaga kerja sudah semakin luas dan mengglobal yang menciptakan tingkat persaingan antar calon tenaga kerja yang ketat dan kompetitif. Hal tersebut disertai dengan tuntutan di dunia kerja yang semakin tinggi dan beragam yang menuntut sumberdaya manusia yang berkualitas. Demikian halnya dengan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri yang merupakan duta bangsa dan sebagai salah satu penghasil devisa Negara saat ini kondisinya kurang memperoleh perhatian.

Sementara itu, disisi lain, TKI merupakan fenomena migrasi tenaga kerja internasional dalam era globalisasi. Naisbit (Naisbit, 1996) menyimpulkan bahwa era globalisasi memberi optimisme yang tinggi dalam bidang ekonomi melebihi masa lalu dalam peradaban manusia. Era ini ditandai antara lain dengan terbentuknya pasar tunggal dalam perekonomian dunia yang membuka selebar-lebarnya bagi perorangan, kelompok, perusahaan atau institusi-institusilainnya. Pada sisi lainnya, mobilitas sumber daya manusia demikian intensif sehingga fenomena tenaga kerja menjadi tidak terelakan.

Persaingan bagi tenaga kerja Indonesia memperebut peluang pasar di luar negeri cukup tinggi, sehingga apabila kualitas tenaga kerja ada di dalam negeri rendah, maka pasar tenaga kerja akan diisi oleh tenaga kerja asing yang lebih berkompeten. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja dan posisi tawar negara Indonesia sangat tergantung pada sumber daya manusianya, bukan lagi pada

sumber daya alam yang dibangga-banggakan selama ini sebagai keunggulan komparatif.

Masalah TKI saat ini adalah kurangnya pelatihan dan pembekalan yang baik bagi calon TKI, Pelatihan yang selama ini dilakukan kurang memberikan ketrampilan bagi TKI. Problem bahasa asing terutama bahasa Inggris, bahasa Negara tujuan, dan juga kurangnya pengetahuan akan asuransi membuat TKI menemui masalah di Negara tujuan. Sebagian besar jenis pekerjaan TKI diluar negeri lebih mengarah ke jenis-jenis pekerjaan di sektor informal seperti Pembantu Rumah Tangga, Baby Sitter maupun buruh-buruh harian lepas lainnya, dan baru sedikit yang mengisi posisi tenaga kerja di sektor formal sebagai tenaga medis, tenaga administrasi, maupun tenaga-tenaga ahli dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu.

Terkait TKI, berikut adalah data yang menunjukkan alasan TKI mencari pekerjaan di luar negeri:

Tabel 1.1 Alasan migran (TKI) paling utama meninggalkan kampung halaman

NO	Alasan	N	%
1.	Sukar Mendapat Pekerjaan	145	48.3
2.	Ingin Memproleh Penghasilan yang Lebih Tinggi	78	26.0
3.	Ikut Keluarga	36	2.0
4.	Mencari Pengalaman	41	13.7
Jumlah		300	100.00

Sumber: Hasil Survei 1993 . Arif Nasution, *Orang Indonesia di Malaysia*.

Rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan yang dimiliki oleh Tenaga Kerja Indonesia (TKI) merupakan faktor utama yang menyebabkan sebagian besar dari mereka tidak dapat masuk pada sektor formal, tidak dapat bersaing dengan Tenaga Kerja Asing lainnya. (Seperti India, Pakistan, Thailand, dan Filipina). Hal tersebut juga karena usaha Pemerintah untuk melindungi dan mempromosikan pekerja Indonesia di luar negeri masih lemah. Berbagai kasus yang pernah melanda pekerja Indonesia baik semasa masih di Indonesia, dalam perjalanan, maupun di Negara tujuan tidak jarang menjadi “Sapi Perahan” yang melibatkan orang-orang yang semestinya melindungi dan bertanggung jawab terhadap mereka (Spann 1993: Nasution 1997).

Dengan demikian diperlukan usaha nyata pemerintah dan pihak-pihak terkait untuk membekali Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang siap bersaing di pasaran tenaga kerja manca Negara. Tenaga Kerja harus ditingkatkan kualitasnya, dengan harapan bisa bekerja di sektor yang layak. Selama ini Negara tujuan Tenaga Kerja tidak menganggap TKI berkualitas dan berkompeten. Sehingga mereka digaji dengan sangat minim dan tidak jarang mereka tidak digaji dan disiksa ditempat mereka bekerja. Dengan adanya berbagai macam program dan kegiatan pelatihan, penyuluhan tersebut, Tenaga Kerja diharapkan mampu bersaing dengan Tenaga Kerja dari Negara lain.

Saat ini, Kabupaten Bantul Provinsi DIY juga mengirimkan TKI seperti data dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.2 Jumlah keseluruhan TKI asal Kabupaten Bantul Tahun 2009-2011

Tahun	AKL		AKAD		AKAN	
	L	P	L	p	L	P
2009	202	1,150	87	220	138	191
2010	98	114	142	362	95	300
2011	38	1,188	115	345	181	196
Jumlah	338	2,452	344	927	414	687

Sumber: Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Bantul 2011

Tabel 1.3 Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Jumlah/Orang
1	Laki-laki	197
2	Perempuan	239
	Jumlah	436

Sumber : Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Tahun 2010

Berdasarkan tabel daftar jenis kelamin Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Bantul, dapat penulis jelaskan bahwa sebagian besar Tenaga Kerjanya adalah wanita hal itu dapat dilihat pada tabel di atas, dimana jumlah Tenaga kerja Indonesia yang wanitanya adalah sebanyak 239 sedangkan untuk Tenaga kerja Indonesia yang laki-lakinya sebanyak 197 hal ini menguatkan banyak pihak yang mengatakan bahwa sebagian besar Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri sebagian besar adalah wanita di bandingkan laki-laki hal ini disebabkan

karena minimnya lapangan pekerjaan yang ada di Indonesia.

Tabel 1.4 Latar Belakang Pendidikan

NO	Pendidikan	Jumlah/Orang
1	SD	1
2	SMP	45
3	MTS	3
4	SMA	65
5	SMK	167
6	SMU	10
7	D 1	2
8	D3	2
Jumlah		295

Sumber : Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Tahun 2010

Berdasarkan tabel diatas dapat penulis jelaskan bahwa Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dari Kabupaten Bantul masih rendah, hal tersebut bisa dilihat dari tingkat pendidikan mereka yang sebagian besar hanya berpendidikan SMA dan yang sederajat hal ini mengakibatkan mereka dianggap tenaga kerja kasar karena selama ini tahu bahwa hampir 90 % Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri bekerja menjadi Pekerja Rumah Tangga dan sisanya lagi menjadi buruh, hanya beberapa saja yang bekerja menjadi tenaga kerja unggulan. Jumlah Tenaga Kerja Indonesia di Kabupaten Bantul pada tahun 2010 sebanyak 295 orang dengan latar belakang pendidikan yang berbeda-beda dari SD 1 orang, SMP 45, MTS 3 orang, SMA 65 orang, SMK 167 orang, SMU 10 orang, DI 2 orang dan D3 2 orang.

Tabel 1.5 Negara Tujuan

NO	Negara Tujuan	Jumlah/Orang
1	Malaysia	94
2	Malaysia Barat	135
3	Malaysia Timur	18
4	Amerika	23
5	Taiwan	1
	Jumlah	271

Sumber : Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Tahun 2010

Berdasarkan tabel diatas dapat penulis jelaskan bahwa Tenaga Kerja Indonesia mempunyai beberapa alternative Negara tujuan mereka bekerja dan kebanyakan tujuan mereka adalah ke Malaysia hal tersebut disebabkan oleh rendahnya tingkat pendidikan yang mereka miliki, karena sebagian besar Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang ke Malaysia adalah bekerja menjadi buruh dan pekerja rumah tangga jarang sekali temui Tenaga Kerja Indonesia bekerja di sector yang vital, beberapa Negara tujuan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang berasal dari Kabupaten Bantul Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2010 adalah Malaysia sebanyak 94 orang, Malaysia Barat 135 orang, Malaysia Timur 18 orang, Amerika 23 orang dan yang ke Taiwan hanya 1 orang.

Data diatas menjadi pertimbangan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Bantul untuk meningkatkan mutu pelayanannya yang nantinya akan berdampak pada peningkatan kualitas TKI yang dihasilkan. Ditengarai masih ada Penyalur Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) yang mengabaikan pelaporan data tentang TKI yang ditanganinya. Data dari PJTKI ini sangat penting guna dilakukannya peninjauan dan pemantauan terhadap TKI asal Bantul. Banyaknya masalah yang terkait dengan TKI ini memerlukan perhatian khusus dari Dinas

Tenaga Kerja Kabupaten Bantul.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah seperti diatas, maka penyusun akan mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

Bagaimana Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam pengawasan kualitas tenaga kerja Indonesias (Studi kasus di Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Sebelum mengadakan suatu penelitian, hendaknya diketahui terlebih dahulu apa yang menjadi tujuan penelitian tersebut, sehingga penelitian dapat dilaksanakan secara sistematis dan terarah. Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan tentang Persepsi masyarakat terhadap Kinerja dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupten Bantul dalam upaya meningkatkan kualitas Tenaga Kerja Indonesia.

1. Tujuan dari penelitian yang penulis lakukan adalah :

Untuk mengetahui bagaimana kinerja dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten dalam melakukan pengawasan terhadap kualitas tenaga kerja Indonesia (Asal Kabupaten Bantul

2. Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini antara lain :
 - a. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan teori tentang kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja .

b. Praktis

Manfaat penelitian ini bagi pemerintah khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta adalah sebagai bahan pertimbangan bagi pemerintah dalam menentukan arah kebijakan selanjutnya terutama dibidang pengawasan dalam rangka peningkatan tenaga kerja indonesia.

D. Kerangka Dasar Teori

Teori adalah serangkaian konsep, definisi dan proposisi yang bertujuan memberikan gambaran hubungan yang sistematis untuk menjelaskan suatu fenomena sosial tertentu. Gambaran sistematis itu dijabarkan dengan variabel lainnya, dengan tujuan untuk menjelaskan fenomena tersebut¹.

Erwan dan Dyah (2007) mengatakan bahwa teori merupakan salah satu hal yang paling fundamental yang harus dipahami seorang peneliti ketika ia melakukan penelitian karena dari teori-teori yang ada peneliti dapat menemukan dan merumuskan permasalahan sosial yang diamatinya secara sistematis untuk selanjutnya dikembangkan dalam bentuk hipotesis-hipotesis penelitian.²

¹Masri Singarimbun dan Sofyan Efendi. *Metode Penelitian Survei*. LP3S. Jakarta;1989.hlm.37

²<http://arrosyadi.wordpress.com/2010/04/20/pengertian-teori>

1 Kinerja

Menurut Suyadi Prawirosentoso (1999), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika.³

Kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting pada suatu organisasi. Dimana kinerja seseorang pada suatu organisasi sangat menentukan keberhasilan dari organisasi tersebut. Oleh karena itu, setiap Lembaga, Instansi baik itu Pemerintah maupun non Pemerintah sangat membutuhkan kinerja dari suatu organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri.

Dalam bahasa Inggris pada kata untuk istilah kinerja yaitu "*performance*". Menurut The Scribner's Dictionary (1979) Kinerja berasal dari kata "*to perform*" yang mempunyai beberapa istilah "*entries*" sebagai berikut:⁴

- a. Melakukan, Menjalankan, Melaksanakan.
- b. Memenuhi atau menjalankan kewajiban dalam suatu perjanjian.
- c. Menggambarkan dengan sarana atau alat musik.
- d. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab.
- e. Melakukan sesuatu yang di harapkan oleh seorang atau mesin.
- f. Memainkan (pertunjukan musik).

³ Suyadi prawirosentoso, Manajemen Sumber Daya Manusia "Kebijakan Kinerja Karyawan" BPFE, Yogyakarta, 1999, Hal, 2.

⁴ Ibid.

Jadi pengertian kinerja adalah usaha yang dicapai oleh seorang yang diharapkan dapat bekerja sama untuk mencapai misi dan tujuan organisasi. Kinerja dan prestasi yang diraih oleh suatu organisasi dapat dilihat dari berapa aspek sebagai berikut:⁵

1. Aspek Produktivitas (*Produktivity*)

Produktivitas adalah ukuran yang menunjukkan kemampuan Pemerintah Daerah untuk menghasilkan keluaran yang dibutuhkan oleh masyarakat.

2. Aspek Kualitas Pelayanan (*quality of service*)

Aspek ini dapat dilihat sebagai aspek efektifitas pelayanan yang diberikan oleh organisasi kepada para konsumennya.

3. Aspek Responsivitas (*responsiveness*)

Yang di maksud dengan responsivitas adalah kemampuan provider untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, serta mengembangkan program-program pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Secara singkat dapat dikatakan bahwa responsivitas ini mengukur daya tanggap *providers* terhadap harapan, keinginan dan aspirasi serta tuntutan *customers*.

4. Aspek Responsibilitas (*responsibility*)

Aspek ini adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian antara penyelenggaraan pemerintahan dengan hukum atau peraturan dan prosedur yang telah ditetapkan.

5. Aspek Profesionalisme (*professionalism*)

⁵ Ratminto dan Atik Septi Winarsih. *Manajemen Pelayanan*. Penerbit. Pustaka Pelajar. tahun 2005. hal, 179.

Untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan, diperlukan adanya sumber daya manusia yang profesional . Hal ini berarti bahwa dalam menjalankan tugasnya, mereka harus memiliki kapabilitas, berdisiplin pada pelaksanaan tugas , berorientasi pada hasil dan memiliki integritas yang tinggi dalam rangka mengemban visi dan misi organisasi.

Profesionalisme , meliputi :

- a. Komitmen dan konsistensi (terhadap visi dan misi dan tujuan organisasi)
 - b. Wewenang dan tanggung jawab.
 - c. Integritas dan profesional.
 - d. Ketepatan/ Keakurasian dan kecepatan
 - e. Disiplin dan keteraturan kerja.
 - f. Penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi.
6. Aspek Akuntabilitas (*accountability*)

Aspek ini adalah suatu ukuran yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian antara penyelenggaraan pemerintahan dengan ukuran-ukuran eksternal yang ada di masyarakat dan dimiliki oleh *stakeholders*, seperti nilai dan norma yang berkembang dalam masyarakat.

7. Aspek Keterbukaan / transparansi

Yang dimaksud dengan keterbukaan atau transparansi adalah bahwa prosedur / tatacara, penyelenggaraan pemerintahan dan hal-hal lain yang berkaitan dengan proses pelayanan umum wajib diinformasikan secara terbuka agar mudah di ketahui dan dipahami oleh masyarakat, baik

diminta maupun tidak diminta.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Oleh karena itu diperlukan kualitas tenaga kerja yang baik guna menunjang pekerjaan yang akan dikerjakan oleh para pegawai baik itu pemerintah maupun non pemerintah.

Penilaian kinerja (performance appraisal) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

1. Tenaga Kerja

Menurut UU 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Menurut Payaman Simanjuntak, tenaga kerja (man power) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan

oleh umur/usia. Tenaga kerja (man power) terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau labourforce, terdiri atas:

- a. golongan yang bekerja, dan
- b. golongan yang menganggur atau yang sedang mencari pekerjaan.

Kelompok bukan angkatan kerja, terdiri atas:

- a. golongan yang bersekolah,
- b. golongan yang mengurus rumah tangga, dan
- c. golongan lain-lain atau penerima pendapatan.

Golongan yang bersekolah adalah mereka yang kegiatannya hanya bersekolah. Golongan yang mengurus rumah tangga adalah mereka yang mengurus rumah tangga tanpa memperoleh upah, sedangkan yang tergolong dalam lain-lain ini ada dua macam, yaitu: golongan penerima pendapatan, yaitu mereka yang tidak melakukan suatu kegiatan ekonomi, tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan uang atau sewa atas milik, dan mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain, misalnya karena lanjut usia (jompo), cacat atau sakit kronis. Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja ini kecuali mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain, sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering juga dinamakan sebagai Potential Labour Force (PLF).

Jadi, tenaga kerja mencakup siapa saja yang dikategorikan sebagai angkatan kerja dan juga mereka yang bukan angkatan kerja, sedangkan angkatan kerja adalah mereka yang bekerja dan yang tidak bekerja (pengangguran).

Tenaga kerja (manpower) adalah seluruh penduduk dalam usia kerja (berusia 15 tahun atau lebih) yang potensial dapat memproduksi barang dan jasa. Sebelum tahun 2000, Indonesia menggunakan patokan seluruh penduduk berusia 10 tahun ke atas (lihat hasil Sensus Penduduk 1971, 1980 dan 1990). Namun sejak Sensus Penduduk 2000 dan sesuai dengan ketentuan internasional, tenaga kerja adalah penduduk yang berusia 15 tahun atau lebih.

Tersedianya lapangan/kesempatan kerja baru untuk mengatasi peningkatan penawaran tenaga kerja merupakan salah satu target yang harus dicapai dalam pembangunan ekonomi daerah. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui peningkatan pertumbuhan ekonomi khususnya investasi langsung (direct investment) pada sektor-sektor yang bersifat padat karya, seperti konstruksi, infrastruktur maupun industri pengolahan. Sementara pada sektor jasa, misalnya melalui perdagangan maupun pariwisata. Tenaga kerja adalah orang yang siap masuk dalam pasar kerja sesuai dengan upah yang ditawarkan oleh penyedia pekerjaan. Jumlah tenaga kerja dihitung dari penduduk usia produktif (umur 15 thn–65 thn) yang masuk kategori angkatan kerja (labour force).

Jadi berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

2. Kualitas Tenaga Kerja

Davis dalam Yamit (2004 : 8) mendefinisikan kualitas sebagai suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Pendekatan yang dikemukakan Davis menegaskan bahwa kualitas bukan hanya menekankan pada aspek akhir yaitu produk dan jasa tetapi juga menyangkut kualitas manusia, kualitas proses dan kualitas lingkungan. Sangatlah mustahil menghasilkan produk dan jasa yang berkualitas tanpa melalui manusia dan produk yang berkualitas.⁶

Goetsch dan Davis (dalam Tjiptono, 2005:10) menjelaskan bahwa kualitas merupakan kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, sumber daya manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

Menurut J.R. Evans dan W.M. Lindsay dalam buku “The Management and Control of Quality”, Bahwa Kualitas dapat diartikan sebagai: Kesempurnaan, Konsistensi, Menghilangkan kerugian, Kecepatan pengiriman, Proses mengikuti prosedur dan kebijakan, Menghasilkan produk yang baik dan berguna, Melakukan yang benar dari awal, Memanjakan atau menyenangkan pelanggan dan Pelayanan dan kepuasan total bagi pelanggan.⁷

Pengertian Tenaga Kerja Menurut UU No 14 tahun 1969 tentang ketentuan-

⁶ <http://smileboys.blogspot.com/2008/07/pengertian-kualitas>.

⁷ <http://www.untukku.com/artikel-untukku/pengertian-kualitas-untukku>.

ketentuan pokok mengenai tenaga kerja pada bab 1 pasal 1 dengan jelas dinyatakan bahwa “ tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”. (Depnaker, 1969).

Pengertian Tenaga Kerja Indonesia dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja NO : PE-02/MEN/1994. Tentang penempatan tenaga kerja di dalam dan keluar negeri pada bab 1 pasal 1 butir dijelaskan bahwa Tenaga Kerja Indonesia adalah : “Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah Warga Negara Indonesia baik laki-laki dan perempuan yang melakukan kegiatan ekonomi, sosial dan budaya atau mengikuti pelatihan sambil bekerja diluar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja (Depnaker,1994).

Tenaga Kerja Indonesia (disingkat TKI) adalah sebutan bagi warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri (seperti Malaysia, Timur Tengah, Taiwan, Australia, dan Amerika Serikat) dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.

Menurut Sastrohadiwiryono (Sastrohadiwiryono,2011) mengatakan bahwa Tenaga Kerja Indonesia adalah Sumber daya manusia baik laki-laki maupun perempuan yang memiliki keunggulan komparatif pada level kompetisi yang selektif yang menggunakan administratif sejalan dengan system ketatanegaraan yang berlaku untuk mencapai sesuatu yang diinginkannya yaitu mencapai taraf hidup yang layak.

Menurut Ditta Indah Sari selaku juru bicara Kemenakertrans dalam acara Jakarta Lawyer’s Club di TVONE (Rabu 22 juni 2011), Mengatakan Tenaga Kerja

Indonesia (TKI) adalah setiap individu yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri yang memiliki nilai kompetensi atau memiliki nilai jual yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya.

Dari Pengertian Tenaga Kerja dan pengertian Tenaga Kerja Indonesia dapat ditarik kesimpulan bahwa Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah penduduk Indonesia baik telah kawin atau belum kawin dengan tidak memperhatikan umurnya dan yang bekerja atau sedang akan, tetapi sikap bekerja atau sedang mencari pekerjaan dengan kata lain (TKI) adalah sebagian dari penduduk yang mampu dan akan bersedia melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang/jasa memenuhi kebutuhan hidupnya, ataupun setiap warga negara Indonesia yang bermigrasi ke Negara lain untuk berkerja dengan upah yang sudah ditentukan sebelumnya.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian dari kualitas tenaga kerja adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan tenaga kerja tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat

E. Definisi Konsepsional

Yang dimaksud dengan definisi konsepsional adalah bahwa dalam tahap ini berusaha menjelaskan mengenai pembatas pengertian suatu konsep dengan konsep lain yang merupakan suatu abstraksi hal-hal yang diamati agar tidak terjadi kesalahpahaman. Dengan demikian definisi konsepsional adalah unsur penelitian

yang terpenting dan merupakan definisi yang dipakai oleh para ahli untuk menggambarkan secara abstrak suatu fenomena social atau fenomena alami.⁸

1. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh Dinas tenaga Kerja sesuai dengan tugas pokok, fungsi, wewenang dan instansi secara keseluruhan.
2. Tenaga Kerja Indonesia adalah Warga Negara Indonesia baik laki-laki dan perempuan yang melakukan kegiatan ekonomi, sosial dan budaya atau mengikuti pelatihan sambil bekerja diluar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja.
3. Kualitas Tenaga Kerja adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan tenaga kerja tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variable. Dengan kata lain, definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variable penelitian. Dengan demikian agar suatu penelitian dapat diukur dengan variabelnya, maka perlu dioperasionalkan terlebih dahulu.

Definisi Operasional yang penulis gunakan untuk mengukur Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul 2011 dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia yaitu :

⁸Masri Singarimbun dan Sopyan Efendi, *Methodologi Penelitian Survey*, Jakarta, 1981, Hal. 17.

A. Aspek Produktifitas

Aspek ini berkaitan dengan perbandingan antara maksimum (input) dan keluaran (output) suatu organisasi. Dan aspek ini dapat diukur dari indikator sebagai berikut :

1. Terealisasinya kegiatan.
2. Tujuan tercapai (Efektifitas)

B. Aspek Kualitas Pelayanan

Aspek ini dapat dilihat atau diukur dengan indikator efektifitas dan kemampuan sebagai berikut :

1. Kecepatan pelayanan humas kabupaten sleman, Propinsi DIY terhadap masyarakat.
2. Pelayanan yang tepat terhadap masyarakat.

C. Aspek Responsivitas

Indikator tanggapan pada aspek ini adalah sebagai berikut :

1. Daya tanggap pengelola organisasi terhadap kritik
2. Kemampuan organisasi cepat tanggap terhadap keluhan yang disampaikan masyarakat.

D. Aspek Profesionalisme

Hal ini dapat diukur dengan indikator sebagai berikut

1. Tingkat pendidikan pegawai / karyawan
2. Pengalaman dan keahlian karyawan
3. Disiplin pegawai

E. Aspek Akuntabilitas

Aspek ini diukur dengan indikator tanggung jawab terhadap kegiatannya yaitu :

1. Keterbukaan
2. Bentuk pertanggung jawaban pengelola organisasi. Dalam hal ini adalah laporan atau evaluasi kegiatan organisasi.

G. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif Kualitatif, sehingga dapat penulis gambarkan mengenai suatu keadaan, situasi, dan fenomena tentang strategi pemerintah dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta).

2. Lokasi Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini penulis mengambil lokasi di lingkungan kerja (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta).

Adapun alasan memilih (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta) sebagai lokasi penelitian adalah :

- a. Ingin mengetahui strategi apa saja yang di gunakan oleh pemerintah daerah Kabupaten Bantul dalam meningkatkan kualitas Tenaga Kerja Indonesia.

- b. Karena Kabupaten Bantul merupakan salah satu daerah pengirim Tenaga Kerja terbanyak di Indonesia.

3. Unit Analisis Data

Berdasarkan permasalahan pokok pembahasan permasalahan dalam penelitian ini, maka penulis akan melakukan kegiatannya yaitu menyusun unit analisisnya pada pihak-pihak yang terkait dan relevan dengan pembahasan yang tepat, untuk dijadikan sumber data dalam penyusunan skripsi ini. Dalam hal ini penulis mewawancarai beberapa pegawai atau pihak terkait dengan penelitian ini antara lain :

- a. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta.
- b. Staf-staf Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta yang terkait dengan penelitian ini.
- c. Pengurus PJTKI setempat.

4. Jenis Data : Data Primer, dan Data Sekunder

Jenis data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Suatu data yang diperoleh dari pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini, dimana data tersebut diperoleh dari lembaga yang berkaitan langsung dengan penelitian. Dalam hal ini data pemerintahan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta.

b. Data Sekunder

Data sekunder yang penulis maksud di sini adalah data pendukung dalam penelitian ini. Beberapa data yang diperoleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan mewawancarai dan menggunakan dokumentasi yang dianggap relevan dengan masalah dalam penelitian ini.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Teknik Wawancara

Wawancara adalah usaha mengumpulkan data berupa informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan, untuk dijawab secara lisan pula. Ciri utama wawancara adalah kontak langsung dengan tatap muka antara si pencari informasi dengan sumber informasi.⁹

Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara dengan beberapa pihak yang terkait dengan penelitian yaitu :

1. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Staf-staf Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta yang terkait dengan penelitian ini.
3. Pengurus PJTKI setempat.

b. Teknik Dokumentasi

⁹Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Press, 2007, Hal. 118

Dokumentasi adalah pengumpulan data dengan menggunakan dan mempelajari dokumentasi atau arsip-arsip atau catatan, foto, tabel maupun peta, tempat dijadikan penelitian, dimana dengan dokumentasi yang ada dapat memberikan gambaran tentang keadaan daerah penelitian¹⁰

Teknik Dokumentasi yang penulis gunakan untuk penelitian ini adalah Pengumpulan data-data dari laporan pelaksanaan tugas tahunan tahun 2010 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta.

6. Analisis Data

Dalam penelitian ini, peneliti akan meneliti dari Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul dari persepsi masyarakat. Persepsi merupakan suatu proses pemberian arti terhadap suatu obyek atau lingkungan oleh seseorang. Di dalam sebuah persepsi orang cenderung memilih informasi yang mendukung pandangan mereka. Selain itu orang cenderung memahami dirinya sendiri sebagai ukuran dalam mempersepsi orang lain. Persepsi sangat dipengaruhi oleh kebutuhan dan keinginan seseorang serta keadaan emosinya.

Miftah Thoha mengatakan persepsi adalah suatu proses kognitif yang kompleks dan barangkali berbeda dengan kenyataannya (dalam Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan*

¹⁰Kuntjoronigrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, PT, Gramedia, Jakarta, 1999, hal.228

Aplikasinya, 1983, Fisipol UGM, hal.138). Sedangkan Poedjo Boedoyo dkk mengartikan persepsi sebagai usaha pengamatan secara langsung dengan makna tertentu, proses yang melandasi persepsi tentu berawal dari adanya informasi dari lingkungan (dalam Poedjo Boedoyo, dkk, Manusia dan Pengamatannya, 1983, Arsitektur, Jakarta, hal.6).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah proses kognitif (pengertian) oleh setiap orang dalam memahami informasi dari luar dirinya. Persepsi masyarakat disini dimaksudkan untuk mengukur penilaian masyarakat terhadap Kinerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul.

Penelitian ini merupakan deskriptif yang bersifat kualitatif . Sesuai dengan sifat penelitian tersebut, maka data dan bahan yang digunakan adalah data yang diperoleh dilapangan untuk kemudian didukung dengan data dan dokumen-dokumen dilapangan untuk kemudian didukung dengan data dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Langkah-langkah dalam pengumpulan data hingga pengambilan keputusan adalah sebagai berikut¹¹:

- a. Mengumpulkan informasi atau data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dilapangan baik primer maupun sekunder. Dalam

¹¹Lexi J. Maleong, *metode penelitian kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 1990

pengumpulan data, karakteristik sosial, ekonomi dan demografi populasi penelitian memiliki peran penting.

b. Memeriksa data yang diperoleh lapangan

Mengadakan pemeriksaan data yang diperoleh lapangan disesuaikan dengan tujuan penelitian , sehingga dapat diperoleh hasil akhir yang akurat dari data tersebut.

c. Menyusun klarifikasi informasi dari data yang diperoleh

Input ini diproses melalui beberapa tahapan yaitu, pengumpulan informasi, pemrosesan data. Setiap tahapan tersebut dapat mempengaruhi akurasi dan kualitas kesimpulan yang akan di dapat.

d. Mendeskripsikan sekaligus menganalisis dan menginterpretasikan data dalam menganalisis data yang didapat tergantung dari jenis informasi dan kategori laporan peneliti. Jenis informasinya bisa berupa deskriptif.

e. Mengambil kesimpulan Merupakan tahapan yang paling akhir, yaitu memberi informasi tentang apa yang telah dilakukan oleh peneliti secara singkat dan padat dari keseluruhan.