

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada hakikatnya pembangunan adalah perubahan yang terus menerus menuju kearah yang lebih baik, sedangkan pembangunan Indonesia adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Berbagai cara termasuk pembangunan masyarakat Indonesia tersebut dilakukan dalam rangka persiapan kearah globalisasi. Percepatan timbulnya era globalisasi ini berdampak pada perubahan-perubahan diberbagai bidang dan menuntut untuk mewujudkan ekonomi daerah secara nyata. Globalisasi juga akan semakin memperpendek batas ruang dan waktu yang ditandai dengan keterbukaan, informasi, demokratisasi dan kompetisi bebas serta derasnya arus informasi yang juga menuntut adanya kualitas sumber daya manusia yang handal, akan tetapi hal tersebut menimbulkan dampak negatif yaitu Indonesia masih dihadapkan pada masalah ketenagakerjaan. Masalah ketenagakerjaan tersebut adalah :

1. Tingkat pengangguran di Indonesia yang tinggi
2. Tingkat kompetensi (kemampuan) angkatan kerja Indonesia yang rendah
3. Masalah TKI illegal

Dari permasalahan diatas maka orang Indonesia memutuskan untuk bekerja di luar negeri. Akibat posisi yang kurang menguntungkan tersebut membuat TKI yang ada di luar negeri sering menghadapi berbagai masalah di tempat dia bekerja.

Pengaruh terhadap tingginya angka tenaga kerja yang selama ini terjadi tidak diikuti dengan ketersediaan lapangan pekerjaan sehingga berdampak pada pemupukan tenaga kerja (Pengangguran).

Berdasarkan UU No 22/1999 tentang Kewenangan Daerah dalam mengurus rumah tangga mereka, mendorong Pemerintah Kabupaten Sumbawa untuk berupaya memperbaiki arah kebijakan, yang diserahkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Hal ini disebabkan karena Disnakertrans sebagai lembaga teknis daerah yang merupakan unsur penunjang pemerintah daerah dan mempunyai tugas pokok di bidang ketenagakerjaan.

Dalam lingkup yang lebih luas Dinas Tenaga Kerja dalam penyaluran TKI ke Timur Tengah harus melalui proses penyediaan tenaga kerja sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan oleh perusahaan, mempersiapkan kualitas sumberdaya 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 timur tengah belum dikerjakan secara professional. Penanganan penyaluran TKI ke Timur Tengah yang kurang serius dapat dilihat dari masih banyaknya permasalahan yang ditimbulkan baik sebelum diberangkatkan ataupun sesampainya di negara tujuan.

Banyak pihak tentu tidak menduga Sumbawa (NTB) ternyata menjadi pemasok buruh migran (TKI) terbanyak dibandingkan dengan daerah lain. Dari keseluruhan lebih dari 4 juta TKI yang dikirim ke luar negeri, yang berasal dari

Sumbawa minimal 52 persen.<sup>1</sup>. Pilihan yang diambil itu memang terpaksa, karena mereka tidak memiliki pekerjaan lain. Memang di Sumbawa banyak tanah kosong, tetapi warganya justru sangat kesulitan bertani karena tak punya lahan.

Realita yang terjadi di Sumbawa adalah masih rendahnya kualitas tenaga kerja yang dikirim ke Timur Tengah karena TKI asal Sumbawa yang bekerja di Timur Tengah tidak memerlukan pendidikan, keterampilan, dan pengalaman yang tinggi. Di samping itu sistem perekrutan yang lemah terhadap tenaga kerja Indonesia (TKI) yang akan berangkat ke Timur Tengah sehingga merugikan TKI itu sendiri baik sebelum pemberangkatan maupun di Negara penempatan

Para calon TKI ini masih sering ditipu oleh oknum PJTKI, tindakan kekerasan oleh majikan dan mengalami pelecehan seksual di negara penempatan TKI, sedangkan perusahaan yang menjadi penyalur terkesan acuh dan lepas tanggung jawab yang semestinya menjadi kewajibannya. Selama ini banyak TKI yang diserahkan oleh pihak swasta (agen-agen TKI) yang kurang terkontrol oleh pemerintah sehingga banyak merugikan calon TKI/TKI baik itu penipuan biaya ataupun tidak jadi diberangkatkan. Selama ini pihak swasta terlihat lebih mementingkan keuntungan perusahaannya dan lebih banyak mengeksploitasi para TKI. Kurangnya pengetahuan para TKI tentang lembaga legal dan prosedur resmi penyaluran TKI banyak merugikan mereka. Salah satu contoh kasus yaitu Penipuan yang dilakukan oleh PJTKI-PJTKI, yakni pada bulan Agustus tahun 2005, penipuan pemberangkatan terhadap 335 CTKI oleh PJTKI PT Aven dan PT

---

<sup>1</sup> [www.suara merdeka.com](http://www.suara merdeka.com), edisi 17 juli 2001

Dwipa Haritama, padahal CTKI itu sudah membayar uang muka beberapa puluh juta yang hal ini tidak diperbolehkan dan menyalahi prosedur penerimaan CTKI.

Dalam hal pengurusan dokumen TKW, maka para calo PJTKI tak segan-segan melakukan manipulasi umur calo TKW karena ada usia dan status tertentu yang disyaratkan Disnaker untuk calon TKW ke Timur Tengah. Dalam perekrutan calon TKW, misalnya, minimal berusia 18 tahun yang diterima oleh PJTKI. Ketentuan ini nampaknya jauh beda dengan kenyataan yang kita saksikan di lapangan. Banyak, calon TKW usia di bawah 18 tahun semudah itu bisa bekerja ke luar negeri. Pada tahun 2004 di Desa Mapin Kecamatan Empang, Kabupaten Sumbawa, terdapat 124 anak tamatan SD bekerja ke Timur Tengah. Padahal, syaratnya harus tamatan SLTP

Kasus manipulasi umur dalam KTP oleh calon TKI di Kabupaten Sumbawa, tidak bisa dicampuri oleh pihak Disnaker atau pihak terkait. Pengeluaran KTP atau identitas resmi dilakukan oleh kepala desa setempat, bukan Disnaker.<sup>2</sup>

Disisi lain prosedur seleksi yang dilakukan PJTKI terhadap calon TKW terkesan sangat longgar. Persyaratan seperti usia, daerah asal, surat izin orang tua/suami banyak yang tidak benar. Tingginya permintaan dari Arab Saudi dan kemiskinan yang melilit mereka menjadi penyebab terjadinya kondisi demikian. Kondisi ekonomi calon TKW dijadikan alasan PJTKI bersikap longgar.

---

<sup>2</sup> Hasil Wawancara Dengan Bapak Zaenuddin, S.Sos, Senin 20 Maret 2006 Pkl 10.00 Wita

Tabel 1.1

**Jumlah Penduduk Berumur 10 Tahun Ke Atas Menurut Tingkat Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan (Tahun 2003).**

NO	KAB/KOTA	PENDIDIKAN TERTINGGI YANG DITAMATKAN							JUMLAH
		TDK/BLM PERNAH SEKOLAH	TDK/BLM TAMAT SD	SD	SMP	SMU	diploma	pt	
1	Lombok Barat	143.763	173.145	134.502	62.037	38.907	816	4.392	557.562
2	Lombok Tengah	177.303	141.480	163.844	69.682	49.483	3.899	5.231	610.922
3	Lombok Timur	201.154	234.156	205.583	86.499	50.740	5.514	7.357	791.003
4	<b>SUMBAWA BESAR</b>	<b>31.977</b>	<b>92.473</b>	<b>130.397</b>	<b>48.697</b>	<b>57.361</b>	<b>4.503</b>	<b>7.011</b>	<b>372.419</b>
5	Dompu	15.680	37.944	36.375	23.149	24.121	2.831	2.773	142.873
6	Bima+Kt Bima	40.794	118.168	101.302	54.290	69.544	3.812	6.248	394.158
7	Kota Mataram	36.448	43.952	60.970	45.962	65.794	5.896	13.534	272.556
	Total	647.119	841.318	832.973	390.316	355.950	27.271	46.546	3.141.493

Sumber : BPS – NTB Dalam Angka tahun 2003

Tabel 1.2

**Jumlah Tenaga Kerja Yang Terdaftar Menurut Negara Tujuan (Tahun 2003)**

kab/kota	ABUDABI	SAUDI ARABIA	MALAYSIA	BRUNEL DARUSALAM	KUWAIT	JORDAN	TOTAL
Lombok Barat	0	2	4.638	3	0	0	4.643
Lombok Tengah	0	124	9.662	12	0	0	9.798
Lombok Timur	0	67	8.760	58	0	0	8.885
<b>SUMBAWA BESAR</b>	<b>91</b>	<b>7.472</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>354</b>	<b>103</b>	<b>8.027</b>
Dompu	0	0	0	0	0	0	0
Bima	0	0	44	0	0	0	44
Kota Mataram	0	0	193	1	0	0	194

Kota Bima	0	0	0	0	0	0	0
Total	91	7.665	23.304	74	354	103	31.591

**Sumber : BPS – NTB Dalam Angka tahun 2003**

Dari data di atas terbukti bahwa jumlah tenaga kerja asal Sumbawa yang mendaftar untuk bekerja di Timur Tengah jauh lebih banyak di bandingkan di Malaysia atau Brunei Darussalam, ini dikarenakan TKI asal Sumbawa yang bekerja di Timur Tengah tidak memerlukan pendidikan, keterampilan, dan pengalaman yang tinggi.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan Kompleksitas Permasalahan-permasalahan seputar Calon TKI/TKI yang di kirim keTimur Tengah adalah :

1. Masih Rendahnya kualitas CTKI/TKI baik tingkat pendidikan, keterampilan dan keahlian serta produktivitas sehingga para CTKI/TKI ini mengalami masalah baik sebelum pemberangkatan maupun di Negara Tujuan.
2. Masih banyaknya PJTKI yang belum sepenuhnya mengirimkan TKI yang berkualitas dan hanya berorientasi pada kuantitas TKI
3. Sistem perekrutan yang lemah terhadap tenaga kerja Indonesia (TKI) yang akan berangkat ke Timur Tengah
4. Kurangnya pengetahuan para TKI tentang lembaga legal dan prosedur resmi penyaluran CTKI sehingga para calo lebih banyak mengeksploitasi para CTKI tersebut

Sehubungan dengan adanya masalah keternagakerjaan yang memerlukan perhatian untuk segera dicarikan solusinya maka penulis tertarik untuk menganalisa tentang “ Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten S

umbawa dalam peningkatan kualitas TKI ke Timur Tengah”.

### **B. Rumusan Masalah.**

Dari latarbelakang di atas maka dapat diambil rumusan masalah yaitu :

Bagaimana Peran Pemerintah Kabupaten Sumbawa dalam meningkatkan kualitas TKI ke luar negeri khususnya Timur Tengah ?

### **C. Tujuan Penelitian.**

Sedangkan tujuan penelitian yang penulis teliti yaitu

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas TKI
2. Untuk mengetahui bagaimana Peran Disnakertrans dalam meningkatkan kualitas TKI ke Timur Tengah.

### **D. Manfaat Penelitian.**

1. Dengan penelitian ini maka penulis dapat mengetahui tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas TKI ke Timur Tengah.
2. Sebagai bahan masukan khususnya Disnakertrans Kabupaten Sumbawa dalam membuat kebijakan peningkatan kualitas TKI ke Timur Tengah

### **E. Kerangka Dasar Teori.**

Kerangka dasar teori merupakan bagian yang terdiri dari uraian yang menjelaskan variabel-variabel dan hubungan antar variabel berdasarkan konsep dan definisi tertentu. Dan didalam penelitian akan ditemukan teori-teori yang menjadi acuan bagi penelitian yang akan dilakukan. Lebih jauh lagi Sofyan Effendi dan Masri Singarimbun menjelaskan bahwa teori adalah rangkaian asumsi, konsep dan definisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial atau

fenomena alami yang menjadi pusat perhatiannya. Sehingga menurut definisi ini, teori mengandung tiga hal :

1. Serangkaian asumsi antara konsep-konsep yang saling berhubungan.
2. Menerangkan secara sistematis fenomena sosial dengan cara menentukan hubungan antar konsep.
3. Menerangkan fenomena tertentu dengan konsep lainnya dan bagaimana cara hubungannya.

Di dalam penelitian ini kerangka dasarnya adalah sebagai berikut :

### 1. Peran

Menurut koentjoroningrat yang dimaksud peranan adalah:

*“peranan adalah tingkah laku individu yang mementaskan kedudukan tertentu.”*<sup>3</sup>

Sedangkan menurut soekanto, pengertian peranan adalah: *aspek dinamika dari status (kedudukan), apabila seseorang atau beberapa orang atau organisasi yang melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya maka ia atau mereka atau organisasi tersebut telah melaksanakan suatu peranan.*<sup>4</sup>

Beliau juga mengutip pendapat levinson bahwa peranan mencakup paling sedikit tiga (3) hal, yaitu:

- Peranan adalah meliputi sarana yang dihubungkan dengan posisi atau tempat seseorang dalam arti ini menempatkan rangkaian peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan masyarakat.

---

<sup>3</sup> Koentjoroningrat, *Pengantar Ilmu Antropologi*, LP3ES, Jakarta, 1993. Hal 4

<sup>4</sup> Soerjono Soekanto, *Sosiologi suatu Pengantar*, Rajawali Press, Jakarta, 1998. hal 220



- Peranan adalah suatu konsep perihal apa yang akan dapat dilakukan oleh individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
- Peranan dapat juga dikatakan sebagai perilaku individu yang penting dalam suatu struktur sosial.<sup>5</sup>

Dalam Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer pengertian mengenai peran dijelaskan sebagai berikut:

*"Peran adalah suatu yang diharapkan dimiliki oleh orang yang memiliki kedudukan dalam masyarakat."*<sup>6</sup>

Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia menyatakan bahwa:

*"Peran adalah seperangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan dalam masyarakat."*<sup>7</sup>

Peran dapat diartikan sebagai suatu tingkah laku atau kelakuan yang diharapkan dari seseorang yang mempunyai suatu kedudukan. Suatu peran atau peranan baru ada jika ada kedudukan. Peranan (role) merupakan aspek dinamis dari status atau aspek fungsional dari kedudukan (status). Jika seseorang melaksanakan hak dan kuajibannya sesuai dengan kedudukannya, berarti orang tersebut menjalankan peranannya. Dengan kata lain, peran seseorang tergantung dari kedudukannya.

Peran atau peranan menentukan apa yang diperbuatnya bagi masyarakat serta kesempatan-kesempatan apa yang diberikan oleh masyarakat kepadanya. Pentingnya peranan adalah karena ia mampu mengatur perilaku seseorang pada

---

<sup>5</sup> ibid, hal 221

<sup>6</sup> Peter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Kontemporer*, Modern English Press, Jakarta, 1991, hal 1132

batas-batas tertentu dapat meramalkan perbuatan-perbuatan orang lain. Orang yang bersangkutan dapat menyelesaikan perilaku sendiri dengan perilaku orang-orang sekelompoknya.<sup>8</sup>

Peran atau peranan merupakan pola perilaku yang dikaitkan dengan status atau kedudukan. Sebagai pola perikelakuan, peranan mempunyai beberapa unsur, antara lain:<sup>9</sup>

- peranan ideal, sebagaimana dirumuskan atau diharapkan oleh masyarakat terhadap status-status tertentu, peranan ideal tersebut dirumuskan hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang terkait pada status-status tertentu.
- Peranan yang dianggap oleh diri sendiri, peranan ini merupakan hal yang oleh individu dilakukan pada situasi-situasi tertentu. Artinya, seorang individu menganggap bahwa dalam situasi-situasi tertentu (yang dirumuskan sendiri) dia harus melaksanakan peranan tertentu. Mungkin saja peranan yang dianggap oleh diri sendiri tersebut berbeda-beda dengan peranan ideal yang diharapkan oleh masyarakat.
- Peranan yang dilaksanakan atau dikerjakan. Ini merupakan peranan yang sesungguhnya dilaksanakan oleh individu di dalam kenyataannya, yang terwujud dalam perilaku yang nyata. Peranan yang dilaksanakan dalam kenyataan, mungkin saja berbeda dengan peranan ideal maupun peranan yang dianggap oleh diri sendiri. Peranan yang dilakukan secara aktual

---

<sup>7</sup> Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, hal 667

<sup>8</sup> *ibid*, Hal 269

<sup>9</sup> Soejono Soekanto, *Memperkenalkan Sosiologi*, CV. Rajawali, Jakarta, 1985, hal 35-36

senantiasa dipengaruhi oleh sistem kepercayaan, harapan-harapan, persepsi dan juga oleh kepribadian individu yang bersangkutan.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa peranan adalah interaksi sosial dimana seseorang menjalankan hak dan kuajibannya sesuai dengan kedudukan untuk menjalankan aktivitas atau usaha-usaha sesuai dengan kedudukannya. Peran juga dapat diartikan sebagai sesuatu yang menjadi bagian atau yang memegang pimpinan serta direalisasikan dari kedudukan posisi atau kedudukan yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok dalam hubungan dengan kelompok atau kelompok yang lebih besar dalam suatu kegiatan. Peran adalah keikutsertaan seseorang atau kelompok orang dalam mengambil bagian di bidang pekerjaan tertentu, yaitu menjalankan aktivitas perilaku atau melaksanakan usaha-usaha sesuai dengan kedudukannya.

## **2 Pemerintah**

Pemerintah menurut Mac Iver seperti yang dikutip oleh Inu Kencana Syafei adalah sebagai berikut:

“government is the organization of men under authority ... .. how men can be governed”. “pemerintah sebagai suatu organisasi dari orang-orang yang mempunyai kekuasaan ... .. bagaimana manusia itu bisa diperintah”

Mariun secara singkat menjelaskan tentang pengertian pemerintah dan pemerintahan sebagai berikut :

1. Istilah pemerintahan menunjukkan pada bidang atau organisasi bidang tugas penting.

2. Istilah pemerintah menunjukkan pada badan atau organisasi perlengkapan yang menjelaskan fungsi itu<sup>10</sup>

Selanjutnya mariun menjelaskan tentang pengertian Pemerintah dalam arti luas dan sempit sebagai berikut :

1. Pemerintah dalam arti luas adalah segala sesuatu tugas dan kewajiban atau kekuasaan Negara yang kalau mengikuti pembedangan montesqui meliputi bidang Eksekutif, Legislatif dan Yudikatif.
2. Pemerintah dalam arti sempit diartikan sebagai tugas atau kewajiban atau kekuasaan dalam Eksekutif saja.

Fungsi dasar Pemerintah di kutip dari Anerson adalah sebagai berikut :

- a. Menyediakan Infrastruktur
- b. Menyediakan barang dan jasa publik
- c. Menyelesaikan konflik-konflik antar kelompok
- d. Menumbuhkan dan memelihara kompetisi
- e. Menjaga kelestarian sumber daya
- f. Menjaga agar setiap warga Negara dapat memiliki atau mempergunakan barang dan jasa publik taraf minimum yang dibutuhkan
- g. Menjaga stabilitas ekonomi

### **3. Dinas Daerah**

Dalam pelaksanaan Pemerintahan di daerah yang didasarkan pada UU No 32 tahun 2004 tentang otonomi daerah yaitu penyelenggaraan Pemerintahan daerah, kepala daerah dibantu oleh perangkat daerah. Secara umum perangkat

---

<sup>10</sup> Mariun, *Azas-azas Ilmu Pemerintahan*, BPA, Fakultas sospol UGM, Yogyakarta, 1979 hal 5

daerah terdiri dari unsur staf yang membantu penyusunan kebijakan dan koordinasi, diwadahi dalam lembaga sekretariat; unsur pendukung tugas kepala daerah dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik, diwadahi dalam lembaga teknis daerah; serta unsur pelaksana urusan daerah yang diwadahi dalam Lembaga Dinas Daerah.

Dinas Daerah merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui sekretaris daerah sesuai dengan bidang kewenangannya. Dinas daerah sebagai bagian dari Departemen yang sebagian tugasnya diserahkan secara otonom atau Tugas Pembantuan Kepada Daerah

Dasar utama penyusunan perangkat daerah dalam bentuk suatu organisasi adalah adanya urusan pemerintahan yang perlu ditangani. Namun tidak berarti bahwa setiap penanganan urusan pemerintahan harus dibentuk ke dalam organisasi tersendiri. Besaran organisasi perangkat daerah sekurang-kurangnya mempertimbangkan faktor kemampuan keuangan; kebutuhan daerah; cakupan tugas yang meliputi sasaran tugas yang harus diwujudkan, jenis dan banyaknya tugas, luas wilayah kerja dan kondisi geografis; jumlah dan kepadatan penduduk, potensi daerah yang bertalian dengan urusan yang akan ditangani; sarana dan prasarana penunjang tugas. Oleh karena itu kebutuhan akan organisasi perangkat daerah bagi masing-masing daerah tidak senantiasa sama atau seragam.

#### **4. Kebijakan Publik**

##### **1. Pengertian Kebijakan.**

Secara Etimologi, istilah Policy (kebijakan) berasal dari Bahasa Yunani, Sanskerta, dan Latin. Akar kata dalam bahasa Yunani dan Sanskerta yaitu polis (Negara kota) dan pur (kota) dikembangkan dalam bahasa latin menjadi politia (negara) dan akhirnya menjadi policie yang berarti menangani masalah-masalah publik atau administrasi Pemerintahan.<sup>11</sup>

Kebijakan atau policy merupakan output atau keluaran dari system politik dimana kebijakan dibuat oleh system politik yang menanggapi tuntutan atau dukungan dari semua aktor yang terlibat di dalam system, yang meminta agar kebutuhan atau kepentingannya di penuhi oleh system serta merespon atau mengolah umpan balik yang berasal dari atau diakibatkan oleh keluaran system politik itu sendiri.

Menurut Heins Eulau dan Kenneth Prewith, definisi kebijakan yaitu "Keputusan tetap" yang dicirikan oleh konsistensi dan pengulangan tingkah laku dari mereka yang membuat mematuhi keputusan tersebut.<sup>12</sup>

##### **2. Kebijakan Publik (Public Policy)**

Ada beberapa macam definisi dari kebijakan publik yang dikemukakan oleh para ahli, misalnya menurut R.C Chandler dan J.C Plano yang menyatakan bahwa kebijakan publik adalah pemanfaatan yang strategis terhadap sumber-sumber daya yang ada untuk memecahkan masalah publik. Sedangkan menurut A Hoogewerf yang menyatakan bahwa kebijakan publik adalah unsur penting dari politik, dapat

diartikan sebagai usaha pencapaian tujuan-tujuan tertentu menurut waktu tertentu<sup>13</sup>

Berdasarkan sejarah perkembangan studi kebijakan publik dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kebijakan publik memiliki tiga elemen :

1. Identifikasi dari tujuan yang ingin dicapai.
2. Taktik atau strategi dari berbagai langkah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Penyediaan berbagai input untuk memungkinkan pelaksanaan secara nyata dari taktik maupun strategi tersebut di atas.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kebijakan publik adalah serangkaian kebijakan yang ditetapkan dan dilakukan oleh Pemerintah yang mempunyai tujuan atau berorientasi pada tujuan tertentu demi kepentingan seluruh masyarakat.

## **5. Ketenagakerjaan.**

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

Secara umum tenaga kerja dapat didefinisikan yaitu setiap orang laki-laki maupun perempuan yang sedang atau dalam melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar negeri guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat secara umum. Menurut F.X Djumaldji, tenaga kerja didefinisikan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di

---

<sup>11</sup> William N Dunn, *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*, Gadjah Mada Press, Yogyakarta, 1998, hal 51

<sup>12</sup> Charleso Jones, *Pengantar Kebijakan Publik*, Rajawali Press, Jakarta, 1991, Hal 47

<sup>13</sup> Inu Kencana Syafie, *Manajemen Pemerintahan*, PT Pertja, Jakarta, 1998, Hal 86

dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Dalam UU No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan mendefinisikan Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Seperti halnya dengan yang ada dalam UU No 25 tahun 1997 bahwa pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerja pada perusahaan atau seseorang dengan menerima upah. Hubungan kerja adalah segala macam pembinaan dan kerjasama antara buruh dan majikan.

Agar dapat mengkaji tentang tenaga kerja maka dapat dijelaskan mengenai angkatan kerja, yaitu kelompok penduduk usia kerja yang potensial untuk bekerja atau berpartisipasi aktif dalam proses produksi langsung. Kata potensial disini diartikan sebagai kesiapan setiap orang untuk masuk lingkungan kerja baik sedang bekerja maupun dalam proses mencari pekerjaan. Sedangkan usia kerja merupakan golongan penduduk dalam batas usia tertentu yang terdiri atas angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

Di Indonesia ditetapkan bahwa usia kerja adalah 15 tahun atau setara dengan seseorang yang menyelesaikan pendidikan dasar. Angkatan kerja dapat diketahui dari banyaknya jumlah pengangguran di suatu Negara. Kelompok ini merupakan akibat dari tidak diperolehnya suatu pekerjaan atau karena pemutusan hubungan kerja oleh suatu perusahaan. Tenaga kerja dapat diklasifikasikan sebagai berikut :



1. Tenaga kerja penuh.

Yaitu orang yang bekerja memenuhi jam kerja normal yang menurut ketentuan adalah 36 jam perminggu atau 6 jam sehari.

2. Tenaga kerja pengangguran atau setengah pengangguran.

Yaitu orang yang tidak memenuhi kriteria jam kerja normal, produktifitas normal maupun pendapatan normal.

Setengah pengangguran ini masih dikategorikan lagi menjadi :

- Setengah pengangguran kentara adalah orang yang bekerja di bawah jam kerja normal.
- Setengah pengangguran tidak kentara adalah orang yang bekerja memenuhi jumlah jam kerja normal tetapi dia bekerja dalam posisi yang sebetulnya membutuhkan kualifikasi dibawah yang dia miliki.
- Setengah pengangguran potensial adalah orang yang bekerja memenuhi jam kerja normal dengan kualifikasi yang disebabkan oleh faktor-faktor organisasi teknis dan ketidakcukupan lainnya pada tempat dimana ia bekerja.

3. Pengangguran terbuka (Open employment)

Yaitu penduduk usia kerja yang belum pernah atau sedang mencari kerja, diberhentikan dari pekerjaannya ataupun dibebastugaskan dari perusahaan dimana ia bekerja sehingga dalam hal ini seseorang benar-benar tidak mempunyai pekerjaan.

### **b. Manajemen Ketenagakerjaan.**

Manajemen merupakan suatu proses yang khas yang terdiri atas kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian<sup>14</sup>. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja<sup>15</sup>. Manajemen Ketenagakerjaan adalah suatu proses yang terdiri dari kegiatan yang di lakukan oleh Pemerintah dalam usaha perencanaan, pengarahan serta peningkatan kualitas tenaga kerja. Manajemen tenaga kerja ini diantaranya yaitu : Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen penempatan tenaga kerja ke luar negeri.

### **c. Pekerja Migran/Migran Worker.**

Pekerja migran adalah orang yang bermigrasi dari wilayah kelahirannya ke tempat lain dan kemudian bekerja di tempat yang baru tersebut dalam jangka waktu relatif menetap. Pekerja migran mencakup sedikitnya dua tipe yaitu pekerja migran internal dan pekerja migran internasional. Pekerja migran internal berkaitan dengan urbanisasi, sedangkan pekerja migran internasional tidak dapat dipisahkan dari globalisasi. Pekerja migran internal (dalam negeri) adalah orang yang bermigrasi dari tempat asalnya untuk bekerja di tempat lain yang masih termasuk dalam wilayah Indonesia. Karena perpindahan penduduk umumnya dari desa ke kota (rural-to-urban migration), maka pekerja migran internal seringkali diidentikan dengan “orang desa yang bekerja di kota.”

---

<sup>14</sup> [www.niagamedia.com](http://www.niagamedia.com)

<sup>15</sup> [www.nakertrans.go.id](http://www.nakertrans.go.id)

Pekerja migran internasional (luar negeri) adalah mereka yang meninggalkan tanah airnya untuk mengisi pekerjaan di negara lain<sup>16</sup>. Di Indonesia, pengertian ini menunjuk pada orang Indonesia yang bekerja di luar negeri atau yang dikenal dengan istilah Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Karena persoalan TKI ini seringkali menyentuh para buruh wanita yang menjadi pekerja kasar di luar negeri, TKI biasanya diidentikan dengan Tenaga Kerja Wanita (TKW atau Nakerwan)

Prosedur penempatan tenaga kerja Indonesia antara lain :

1. Mengikuti penyuluhan calon TKI yang diberikan oleh PJTKI dan Dinas tenaga kerja, tentang kesempatan kerja di luar negeri.
2. Menggunakan dokumen sah.
3. KTP, ijazah, ijin orang tua/suami/istri, alamat.
4. Memiliki keterampilan kerja sesuai dengan persyaratan yang diminta oleh majikan/pengguna jasa di luar negeri.
5. Memiliki paspor yang sah.
6. Dokumen jati diri yang berlaku secara internasional, dikeluarkan oleh Kantor Imigrasi.
7. Menggunakan visa kerja, bukan visa kunjungan singkat, visa umroh, visa-visa lain yang bukan untuk bekerja.
8. Menandatangani Perjanjian Kerja (PK). Perjanjian kerja adalah perjanjian antara TKI dengan pengguna jasa yang disahkan oleh Depnakertrans.

---

<sup>16</sup> *www.policy.hu\suarto, 2003*

9. Mengikuti Program Asuransi TKI untuk memberikan jaminan perlindungan terhadap TKI selama bekerja di luar negeri.
10. Mengikuti pembekalan akhir penempatan, pembekalan ini diberikan oleh PJTKI agar para TKI mengetahui kondisi Negara tujuan TKI bekerja, hak dan kewajiban TKI.
11. TKI yang menempuh prosedur bekerja di luar negeri sesuai dengan ketentuan yang berlaku memperoleh fasilitas pembebasan dari kewajiban membayar fiskal dari Pemerintah.

Besarnya minat para TKI untuk bekerja di Luar Negeri di samping karena rendahnya kesempatan kerja di Dalam Negeri juga disebabkan tingginya perbedaan tingkat upah. Ada dua tipologi TKI yaitu mereka yang bermigrasi secara legal dan illegal. Saat ini pengiriman tenaga kerja legal ditangani oleh Pemerintah bersama-sama dengan perusahaan pengerah tenaga kerja atau PJTKI. Untuk melaksanakan ekspor jasa tenaga kerja dikoordinir oleh Depnaker melalui lembaga antar kerja antar Negara (AKAN).

#### **d. Kualitas Tenaga Kerja Indonesia.**

Persaingan bagi tenaga kerja Indonesia tidak hanya memperebut peluang pasar di luar negeri namun apabila kualitas tenaga kerja ada di dalam negeri akan diisi oleh tenaga kerja asing yang lebih baik berkompeten. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja dan posisi tawar negara Indonesia sangat tergantung pada sumber daya manusianya, bukan lagi pada sumber daya alam yang dibanggakan selama ini sebagai keunggulan komparatif. Sumber daya manusia memiliki sifat tak terbatas (infinite) karena lebih mengandalkan inteligensia dan

pengetahuan yang semakin matang. Sedangkan sumber daya alam yang tidak dapat diperbaharui bersifat terbatas (finite).

Di dalam kemampuan para tenaga kerja Indonesia pada akhirnya akan mengalami persaingan bila tidak dibekali dengan keahlian dan keterampilan yang cukup. Daya saing merupakan kemampuan seseorang untuk dapat berkiprah dalam dunia persaingan dengan kualitas dan produktifitasnya<sup>17</sup>. Persaingan ini dimaksudkan dalam rangka menghasilkan tenaga kerja yang bermutu dengan kualitas dan keahlian sehingga dapat menghasilkan produktifitas kerja yang tinggi. Persaingan ini juga dimaksudkan dalam upaya mengoptimalisasikan kemampuan dan kualitas para TKI itu sendiri.

#### **e. Seleksi dan Pelatihan.**

Peningkatan kualitas para TKI di mulai sejak mereka berada di Indonesia, mulai dari proses seleksi (rekrutmen), pelatihan, serta memprioritaskan para pekerja yang benar-benar memiliki keahlian dalam bidang tertentu.

Bagi calon TKI yang bekerja di luar negeri harus memiliki seleksi khusus antara lain :

1. Seleksi administrasi, dilakukan di kantor Dinas Tenaga kerja setempat berupa penelitan syarat-syarat administrative yang harus dipenuhi oleh calon tenaga kerja.
2. Seleksi keterampilan, dilakukan oleh Disnakertrans sesuai dengan persyaratan jabatan yang akan dipenuhi di luar negeri yang merupakan seleksi tahap awal.

---

<sup>17</sup> Anwari, *Teknologi Bagi Daya Saing Ekonomi Indonesia*, Analisis CSIS, Hal 62-63

3. Seleksi tertulis, dilakukan oleh Disnakertrans dalam bentuk test tertulis untuk mengetahui sikap, motivasi dan kesiapsiagaan mental calon tenaga kerja tersebut untuk bekerja di luar negeri.

Di samping itu setiap calon TKI ke luar negeri setelah lulus seleksi harus mengikuti program latihan yang dibedakan atas 2 (dua ) jenis yaitu :

1. Latihan keterampilan yang disesuaikan dengan persyaratan jabatan yang dipenuhi di luar negeri.
2. Latihan orientasi pra keberangkatan yang dimaksud untuk membina dan mempersiapkan fisik, mental dan motivasi calon TKI.

Untuk meningkatkan kualitas keterampilan kerja para TKI maka Depnakertrans harus memiliki kerjasama dengan Balai Latihan Kerja (BLK) yang professional. Standarisasi dengan BLK meliputi :

1. Penyelenggaraan latihan keterampilan kerja teknis sesuai dengan jenis dan tingkat serta persyaratan yang diperlukan dalam pasar kerja.
2. Penyelenggaraan hukum kemampuan latihan komunikasi menggunakan bahasa asing sesuai dengan keperluan di Negara tujuan.
3. Penyelenggaraan orientasi pra keberangkatan.
4. Penyelenggaraan uji keterampilan dan penertiban sertifikat untuk masing-masing jenis pelatihan keterampilan yang telah dilaksanakan.

Dalam hal ini yang melatih para tenaga kerja adalah Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN) dari masing-masing PJTKI atau dari Pemerintah sendiri. Setelah melakukan pelatihan bagi para tenaga kerja tersebut kemudian diuji oleh

Lembaga Uji Keterampilan Indonesia (LUKI) yang dilakukan oleh Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.

## **6. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI).**

### **a. Pengertian PJTKI**

Keputusan Menteri NO KEP-204/MEN/1999 dan NO:KEP-138/MEN/2000 tentang Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri yang Berkaitan dengan PJTKI mendefinisikan “ Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut sebagai PJTKI adalah badan hukum berbentuk Perseroan Terbatas (PT) atau koperasi yang dalam akte pendiriannya mencantumkan kegiatan di bidang penempatan TKI.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 104 A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga kerja Indonesia pada Bab 1 Ps 1 menyebutkan bahwa “ Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri selanjutnya disebut PJTKI adalah badan usaha yang berbentuk Perseroan terbatas yang mendapat izin dari Menteri untuk berusaha dibidang jasa penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri.

PJTKI merupakan badan usaha yang bergerak dibidang pengerahan tenaga kerja ke luar negeri yang telah mendapat izin dari yang berwenang sesuai dengan prosedur yang berlaku.

### **b. Peran PJTKI**

PJTKI harus mempunyai Surat Ijin Usaha Pengerahan Tenaga Kerja ke luar negeri dari Departemen Tenaga Kerja (SIUP TK). PJTKI ini didirikan agar dapat menjadi perantara baik bagi pencari kerja maupun pengusaha. Dengan

adanya pencari kerja tercatat dalam bursa tenaga kerja di Departemen Tenaga Kerja, maka pada saat tertentu para pencari kerja dapat meminta perantara penyalurnya. Di lain pihak para pengusaha dapat memanfaatkan bursa tenaga kerja dalam rangka pengambilan tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan persyaratan yang diminta. PJTKI wajib menyelesaikan permasalahan atau perselisihan yang terjadi antara TKI dan Pengguna. Untuk menyelesaikan permasalahan, PJTKI berkoordinasi dengan Perwalu, Mitra Usaha dan dapat meminta bantuan Perwakilan RI

PJTKI bertanggung jawab kepada TKI yang ditempatkan sejak dari daerah asal sampai kembali ke daerah asal. Untuk melakukan rekrut calon TKI, PJTKI harus mempunyai surat permintaan tenaga kerja dari pengguna di luar negeri (job order). Calon TKI yang direkrut oleh PJTKI harus mempunyai :

1. Perjanjian Penempatan; perjanjian penempatan antara TKI dan PJTKI untuk menjamin kepastian keberangkatan calon TKI serta hak dan kewajiban masing-masing pihak.
2. Perjanjian Kerja; perjanjian antara TKI dan pengguna untuk menetapkan hak dan kewajiban TKI dan pengguna di luar negeri.

PJTKI wajib memberangkatkan calon TKI selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan sejak diterbitkannya Kartu Identitas Tenaga Kerja Indonesia (KITKI). Sebagai upaya pembinaan PJTKI dan perlindungan calon TKI serta TKI, Dirjen atas nama Menteri Tenaga Kerja dapat menjatuhkan sanksi yaitu teguran tertulis, penghentian kegiatan sementara, dan pencabutan SIUP PJTKI. Apabila terjadi pencabutan SIUP PJTKI, maka PJTKI harus mengembalikan seluruh biaya yang



telah diterimanya dan memberangkatan calon TKI yang telah memiliki dokumen pemberangkatan.

#### **F. Definisi Konsepsional.**

Definisi konseptual adalah generalisasi dari sekelompok fenomena tertentu, sehingga dapat dipakai untuk menggambarkan berbagai fenomena yang sama. Konsep ini merupakan penelitian yang penting serta merupakan definisi untuk menggambarkan secara abstrak dari suatu fenomena sosial ataupun alam<sup>18</sup>

Adapun definisi konseptual adalah sebagai berikut.

1. Dinas Tenaga Kerja merupakan perpanjangan tangan dari Departemen Tenaga Kerja yang bertugas merealisasikan peraturan-peraturan tentang tenaga kerja pada Daerah Kabupaten atau Kotamadya yang berada dalam lingkup wilayah dan mempunyai wewenang untuk mengatur penempatan tenaga kerja baik di Dalam negeri maupun di luar negeri.
2. Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam peningkatan kualitas Tenaga kerja ke Timur Tengah merupakan serangkaian kegiatan atau keterlibatan Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi dalam rangka peningkatan kualitas tenaga kerja ke Timur Tengah.
3. Kebijakan Pemerintah merupakan suatu keputusan yang dikeluarkan oleh pemerintah melalui sistem politik baik berupa Undang-undang, Pempres, Inpres dan lain-lain

---

<sup>18</sup> Marisangarimbun, Soffyan Effendi, *Metode Penelitian Survey*, Jakarta, 1983. (dikutip dari skripsi urfiana wahyuningsih, UMY, 2003, hlm :26)

4. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja.<sup>19</sup>
5. Manajemen Ketenagakerjaan adalah proses perencanaan, pengarahan serta pengendalian yang di lakukan oleh pemerintah dalam usaha peningkatan kualitas Tenaga kerja.
6. Kualitas Tenaga Kerja Indonesia adalah pengetahuan, keterampilan, keahlian serta sikap mental yang bertanggung jawab yang dimiliki oleh individu baik laki-laki maupun perempuan yang melakukan kegiatan di luar negeri sehingga mampu menciptakan hal-hal baru yang lebih baik.

#### **G. Definisi Operasional.**

Didalam penelitian ini, diperlukan unsur yang terkait dalam menjelaskan sesuatu gejala atau fenomena penelitian. Definisi operasional adalah bahasa atau definisi suatu variabel agar tidak ambiguous yaitu memiliki makna ganda atau tidak memasukan indikatornya yang jelas.<sup>20</sup>

Definisi operasional tak lain dari pada mengubah konsep-konsep yang berupa construct itu dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain<sup>21</sup>

Sofyan Effendi mengatakan salah satu unsur yang membantu komunikasi antara peneliti adalah definisi operasional yang merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, membaca suatu definisi operasional dalam suatu

---

<sup>19</sup> Keputusan Menteri nomor KEP-204/MEN/1999 dan NO:KEP-138/MEN/2000 tentang Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri.

<sup>20</sup> Saifudin Anwar, *Metode Penelitian*, Pustaka pelajar, 2001, hal 59.

penelitian seorang peneliti akan mengetahui, baik buruknya pengukuran. (Sofyan Effendi, 1981 : 23).

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kualitas Tenaga Kerja Indonesia :

- a. Tingkat Pendidikan.
- b. Tingkat Produktivitas
- c. Keahlian/skill dan Keterampilan Kerja.
- d. Tingkat Kesiapan Mental dan Kedewasaan

2. Peran Dinas Tenaga Kerja dalam peningkatan kualitas TKI ke Timur Tengah :

- Penyuluhan dan Pendataan CTKI

Disnakertrans yang bekerja sama dengan PJTKI melakukan pendataan dan dilanjutkan dengan penyuluhan di berbagai kecamatan di Kabupaten Sumbawa yang di lakukan tiap 3 (tiga) bulan sekali. Penyuluhan dilakukan untuk menjelaskan tentang prosedur dan mekanisme penempatan TKI, persyaratan umum bagi calon TKI yang berminat bekerja di luar negeri.

- Pendaftaran Calon TKI

Pendaftaran calon TKI dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dengan bekerja sama dengan PJTKI atau kantor cabang atas rekomendasi rekrut yang diterbitkan oleh BP2TKI kepada PJTKI dengan tebusan kepada Dinas Tenaga kerja dan transmigrasi Propinsi NTB dan Disnakertrans Kabupaten Sumbawa.

---

<sup>21</sup> koentjaraningrat, 1981: 31)

Berkenaan dengan pendaftaran CTKI, Disnakertrans meminta kejelasan kepada PJTKI mengenai lowongan job yang ditawarkan, setelah itu mengundang CTKI yang sesuai dengan lowongan/job yang ada, kemudian Dinas akan mendaftarkan calon TKI sesuai dengan lowongan pekerjaan yang diinginkan.

- Seleksi Calon TKI

Seleksi ini dilakukan oleh Disnakertrans dengan bekerjasama dengan PJTKI yang meliputi Seleksi Administrasi, seleksi tertulis dan seleksi keterampilan

- Pemeriksaan Kesehatan Calon TKI

Setelah lolos seleksi awal, CTKI melakukan Medical Check Up atau pemeriksaan kesehatan guna memenuhi syarat untuk memperoleh rekomendasi pembuatan paspor dari Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Kabupaten Sumbawa, Proses medical check up dilakukan pada laboratorium yang ditunjuk oleh Dinas tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten sumbawa yaitu Medical Alhikmah dan Medical Raihan.

- Pembiayaan Calon TKI

Biaya TKI tergantung dari masing-masing perusahaan/Negara tujuan yang diinginkan. Rata-rata minimal yaitu Rp 1.600.000 sampai Rp 2.000.000. rata-rata ini diambil dari batas minimal yang diberikan per masing-masing perusahaan PJTKI per setiap Negara tujuan TKI.

- Pemberangkatan Calon TKI

Setelah perjanjian penempatan di sahkan oleh Disnakertrans maka PJTKI wajib memberangkatkan CTKI ke Timur Tengah. Sebelum diberangkatkan, calon TKI harus memahami isi dan menandatangani perjanjian kerja yang akan diberlakukan di Timur Tengah dan penandatanganan itu dilakukan di hadapan Disnakertrans, dalam persiapan pemberangkatan calon TKI, PJTKI wajib menyediakan asrama/akomodasi

- Perlindungan Calon TKI

Dalam upaya perlindungan terhadap CTKI maka Disnakertrans menciptakan sistem satu pintu yang bertujuan memberikan perlindungan terhadap TKI dari PJTKI yang tidak bertanggung jawab. Karena dari 55 PJTKI yang tersebar di Kabupaten Sumbawa tidak semuanya memiliki job order dan dari PJTKI yang tidak memiliki job order ini sering memanfaatkan CTKI dan kerap melanggar aturan ketenagakerjaan

- Penertiban PJTKI yang bermasalah

Masih banyaknya PJTKI yang belum sepenuhnya mengirimkan TKI yang berkualitas dan hanya berorientasi pada kuantitas TKI yang dikirimkan menyebabkan banyaknya TKI yang menghadapi berbagai masalah pelanggaran terhadap haknya sebagai buruh migran. Karena itu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa yang berkoordinasi dengan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi NTB berusaha melakukan pembenahan pada PJTKI yang bermasalah termasuk pemberian sanksi yang tegas bagi Perusahaan yang melanggar peraturan, yaitu Sanksi Administratif dan Sanksi Pidana.

## **H. Metode Penelitian.**

### **1. Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif yaitu suatu metode yang berusaha memahami dan menafsirkan makna suatu peristiwa interaksi tingkah laku manusia dalam situasi tertentu menurut perspektif sendiri. Responden dalam metode kualitatif berkembang terus (*snow ball*) secara bertujuan (purposif) sampai data yang dikumpulkan dianggap memuaskan.<sup>22</sup> Penelitian ini difokuskan pada Bagaimana Strategi Pemerintah Kabupaten Sumbawa khususnya Disnakertrans dalam peningkatan kualitas tenaga kerja yang dikirim ke Timur Tengah

### **2. Jenis Data**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data sebagai berikut:

#### *a. Data Primer*

Adalah data langsung dari tangan pertama tentang masalah yang diungkapkan secara sederhana, ini juga disebut data asli. Sedangkan data primer diperoleh dari hasil wawancara langsung dengan responden terpilih.

#### *b. Data Sekunder*

Adalah data yang mengutip dari sumber lain sehingga tidak bersifat autentik, karena sudah diperoleh dari tangan kedua, ketiga dan seterusnya<sup>23</sup> Data sekunder dalam penelitian ini adalah Data yang dikumpulkan dari laporan-laporan yang berkaitan dengan mobilitas migran pekerja, hasil penelitian yang

---

<sup>22</sup> Husain Usman, Dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodelogi Penelitian Sosial*, Bumi Aksara

<sup>23</sup> Dikutip dari skripsi Urliana W..., Op Cit, hlm 29.

relevan dan dokumen tentang kebijakan, peraturan/perundangan dari instansi/unit teknis yang terkait dengan topik studi..

### **3. Lokasi Penelitian**

Daerah yang dijadikan lokasi penelitian adalah Kabupaten Sumbawa (NTB), karena mengingat banyaknya tenaga kerja asal Kabupaten Sumbawa yang bekerja di luar negeri terutama di Timur Tengah.

### **4. Teknik Pengumpulan Data.**

Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah :

a. Studi Pustaka yaitu membaca dan mempelajari buku-buku atau literatur yang berkaitan dengan pokok permasalahan yang akan dibahas.

b. Wawancara, adalah memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara penanya dengan responden.

Dalam penelitian ini, wawancara akan dilakukan diantaranya sebagai berikut: Bapak Zaenuddin, S.Sos selaku Kasi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri.

c. Dokumentasi yaitu: Pengumpulan data dengan mempelajari dan mengumpulkan data-data yang dapat menunjang penelitian ini. Data yang diperlukan dalam penelitian ini berupa data Monografi Kabupaten Sumbawa, NTB.

### **5. Teknik Analisis Data**

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 akan

memberikan gambaran tentang aspek-aspek yang menjadi fokus penelitian, sehingga akan memberikan jawaban atas masalah yang akan diteliti. Selanjutnya data tersebut dapat di analisis dan di interpretasikan kebenarannya sesuai dengan tujuan dan kepentingan peneliti.

Untuk menganalisis data yang diperoleh, maka penyusun menggunakan “Teknik Analisis Data Sekunder”.

Analisis Data Sekunder adalah peneliti menganalisa data yang sudah tersedia atau merupakan lanjutan dari suatu analisis yang dilakukan oleh orang lain.

Menurut Rito Hardoyo bahwa:

Keuntungan metode penelitian ini adalah peneliti terlibat lagi dalam mengusahakan data untuk penelitian lapangan. Mengumpulkan data lapangan yang banyak memakan energi dan waktu.<sup>24</sup>

Tujuan menganalisis data adalah untuk menyederhanakan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan.

## **6. Unit Analisis.**

Sesuai dengan permasalahan yang ada pada pokok pembahasan masalah dalam penelitian ini, maka penyusun akan melakukan kegiatan yaitu menyusun unit analisisnya pada pokok-pokok yang terkait dan relevan dalam menyusun karya tulis ini. Unit analisis dalam penelitian ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumbawa, NTB sebagai fokus pembahasan yang akan penulis teliti sebagai obyek penelitian di lapangan

---

<sup>24</sup> Rito Hardoyo, *Metode Penelitian*, Rajawali, Jakarta, 1993, hlm 22