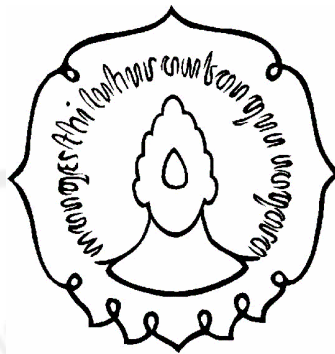


**PENEMPATAN TENAGA KERJA INDONESIA KE LUAR NEGERI
BERDASARKAN UU NOMOR 39 TAHUN 2004 OLEH DINAS SOSIAL
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA SURAKARTA**



Disusun Oleh:

REFI CANDRA NATALIA

D0105121

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Ilmu Administrasi

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS SEBELAS MARET

SURAKARTA

2009

HALAMAN PERSETUJUAN

Disetujui Untuk Dipertahankan
Dihadapan Panitia Penguji Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sebelas Maret
Surakarta



Pembimbing

Dra. Sudaryanti, M.Si
NIP 195704261986012002

HALAMAN PENGESAHAN

Telah Diuji dan Disahkan Oleh Panitia Penguji Skripsi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sebelas Maret
Surakarta

Hari :

Tanggal :

1. Drs. Sonhaji, M.Si
NIP. 195912061988031004 (Ketua)
2. Drs. Muchtar Hadi, M.Si
NIP. 195303201985031002 (Sekretaris)
3. Dra. Sudaryanti, M.Si
NIP 195704261986012002 (Penguji)

Mengetahui,
Dekan

Drs. H. Supriyadi, SN, SU
NIP. 195301281981031001

MOTTO

Meskipun tak ada orang yang dapat mengulang waktu dan membuat sebuah awal baru, setiap orang bisa memulai dari sekarang dan membuat sebuah akhir yang

baru

(Penulis)

Selesaikan dulu peran dibawahnya untuk dapat melakukan dengan baik peran diatasnya

(Mario Teguh)

Jika kita ingin melihat pelangi yang indah, kita harus bersabar menanti redanya

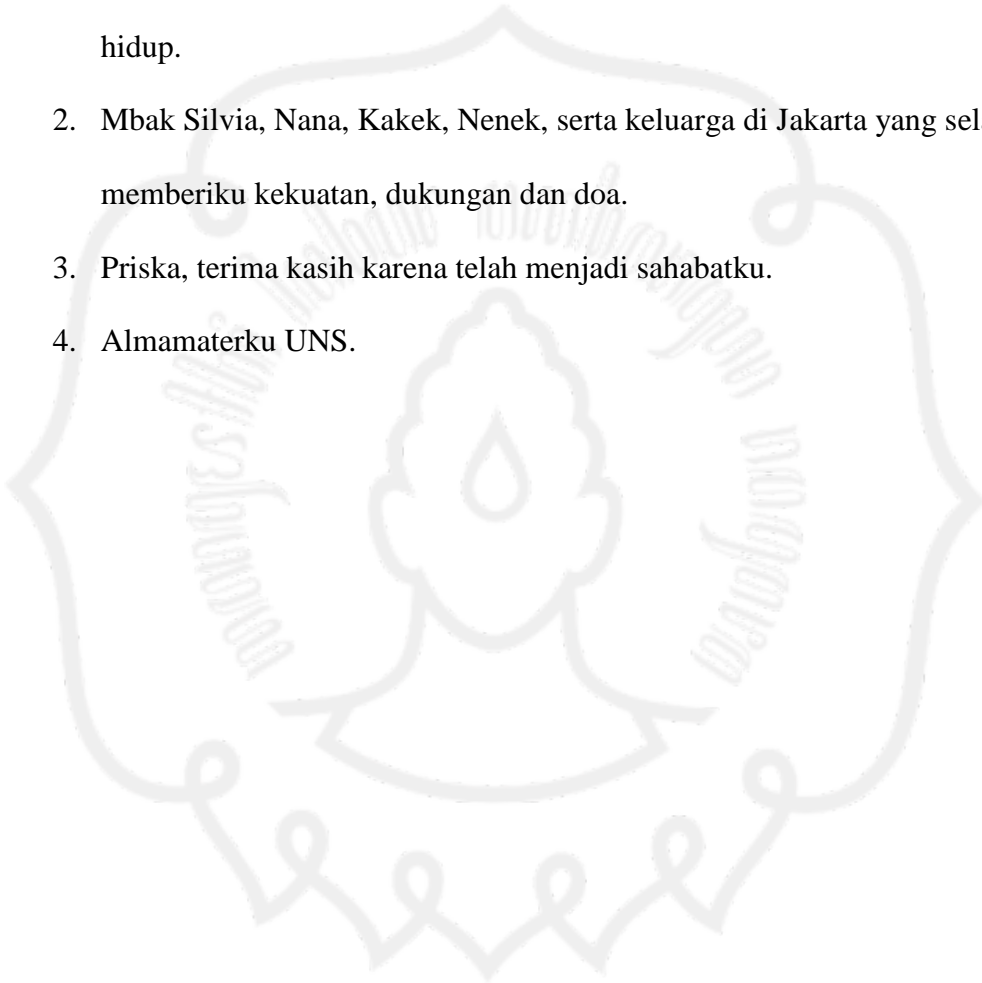
hujan

(Promod Brata)

PERSEMBAHAN

Karya kecil ini saya persembahkan untuk :

1. Ayah dan Ibu yang selalu memberiku kasih sayang yang berlimpah, mengajarku menjadi manusia, memberiku keteladanan tentang ketegaran hidup.
2. Mbak Silvia, Nana, Kakek, Nenek, serta keluarga di Jakarta yang selalu memberiku kekuatan, dukungan dan doa.
3. Priska, terima kasih karena telah menjadi sahabatku.
4. Almamaterku UNS.



KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirohiim

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul Strategi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta dalam Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri.

Skripsi ini disusun dan diajukan guna memenuhi salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sebelas Maret.

Penulis menyadari bahwa selesainya skripsi ini banyak pihak yang telah memberikan bantuan. Sehingga dalam kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dra. Sudaryanti, M. Si selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan sabar memberikan bimbingan dan memberi banyak masukan dalam menyelesaikan penulisan ini.
2. Bapak Drs. Susartono, SU selaku pembimbing akademik yang telah membimbing penulis selama menempuh masa studi.
3. Drs. H. Supriyadi, SN, SU selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sebelas Maret.
4. Drs. Sudarto, M.Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Universitas Sebelas Maret.

5. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi atas ilmu yang diberikan selama ini.
6. Bapak Ir. Sundjojo selaku Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta yang telah memberikan ijin pada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Bapak Drs. Rushardiyono selaku Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja yang telah memberikan bimbingan dan kemudahan data selama penulis melakukan penelitian.
8. Seluruh staf karyawan/ karyawati Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta yang telah membantu memperoleh data dalam penelitian ini.
9. Teman – teman angkatan 2005 jurusan administrasi negara.
10. Serta semua pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu kritik dan saran yang membangun sangat diperlukan dari pembaca. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Surakarta,

Penulis

Refi Candra Natalia

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
E. Kajian Teori.....	13
1. Manajemen Strategis.....	13

2. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja dan Tenaga Kerja Indonesia.....	32
3. Tinjauan Umum tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam negeri dan di Luar Negeri.....	41
F. Kerangka Berpikir.....	57
G. Metode Penelitian.....	60

BAB II DESKRIPSI LOKASI DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA SURAKARTA

A. Sejarah Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta.....	71
B. Visi dan Misi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta.....	75
C. Tugas dan Fungsi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta.....	75
D. Struktur Organisasi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta.....	78
E. Uraian Tugas Jabatan Struktural.....	81
F. Pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta.....	90

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri Berdasarkan UU No 39 Tahun 2004 oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan	
---	--

Transmigrasi Kota Surakarta.....	97
1. Persyaratan Bagi PPTKIS.....	98
2. Pemberian Informasi dan Penyuluhan.....	102
3. Seleksi.....	112
4. Pendidikan dan Pelatihan.....	116
5. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP).....	120
6. Monitoring/ Pengawasan Pada PPTKIS.....	123
B. Faktor Pendukung dan Penghambat.....	127
1. Faktor Pendukung.....	127
2. Faktor Penghambat.....	132
BAB IV PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	134
B. Saran.....	137
DAFTAR PUSTAKA.....	139
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel I.1 Tenaga Kerja Indonesia yang Melamar di Luar Negeri dan Lowongan yang Tersedia di Surakarta Tahun 2008.....	5
Tabel I.2 Data Penempatan TKI di Luar Negeri Tahun 2008.....	6
Tabel II.1 Pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta Berdasarkan Jenis Kelamin.....	91
Tabel II.2 Pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal.....	92
Tabel II.3 Pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta Berdasarkan Kepangkatan/ Golongan.....	93
Tabel II.4 Pegawai Pada Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kerja Berdasarkan Berdasarkan Masa Kerja.....	94
Tabel III.1 Kurikulum Pembekalan Akhir Pemberangkatan.....	120
Tabel III.2 Hasil Kegiatan Monitoring dan Pembinaan PPTKIS/ Kantor Cabang PPTKIS.....	125

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1 Bagan Elemen-elemen Dasar Proses Manajemen Strategis.....	18
Gambar I.2 Bagan Alur Proses Penempatan TKI ke Luar Negeri.....	56
Gambar I.3 Bagan Kerangka Pikir.....	60
Gambar I.4 Bagan Interaktif Model of Analysis.....	70
Gambar II.1 Bagan Organisasi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta.....	80

ABSTRAK

REFI CANDRA NATALIA. NIM: D0105121."Strategi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta Dalam Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri". Skripsi. Jurusan Ilmu Administrasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sebelas Maret. Surakarta. 2009.

Dalam rangka mengurangi pengangguran dilaksanakan suatu pengembangan kesempatan kerja. Pemerintah dalam memperluas kesempatan kerja salah satunya adalah dengan program AKAN (Antar Kerja Antar Negara) yang melibatkan pihak swasta yaitu PPTKIS. Permasalahan yang muncul dalam penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri di Surakarta, adalah banyaknya PPTKIS yang muncul di Surakarta, sehingga diperlukan perhatian yang besar dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta dalam pelaksanaan proses penempatan Tenaga Kerja Indonesia oleh PPTKIS.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi yang diterapkan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta dan mengetahui faktor apa saja yang mendukung dan menghambat dalam penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.

Metode penelitian yang digunakan yaitu deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi langsung, dan pencatatan dokumen. Pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yang bisa juga berkembang menjadi *snowball sampling*. Untuk menguji validitas data digunakan teknik triangulasi data, sedangkan dalam penarikan kesimpulan digunakan teknik analisis interaktif.

Dari hasil analisis penelitian, dapat diketahui bahwa Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta hanya menjalankan strategi yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat yang dituangkan dalam UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan kegiatan-kegiatan yaitu pemberian informasi pada pencari kerja dan pada PPTKIS tentang adanya pencari kerja ke luar negeri, mengawasi/ memantau dan ikut membantu dalam tahap proses penempatan yang dilakukan PPTKIS, meneliti dokumen-dokumen yang diperlukan, serta memonitor keberadaan dan kinerja PPTKIS. Faktor yang mendukung adalah SDM yang memadai, sarana dan fasilitas yang memadai, budaya organisasi, otonomi daerah, serta teknologi. Faktor yang menghambat adalah peran Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang terbatas, biaya yang diperlukan untuk bekerja di luar negeri cukup besar serta kurangnya minat masyarakat untuk bekerja di luar negeri. Rekomendasi yang diajukan penulis untuk Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta dalam hal penempatan TKI adalah dengan pemberian informasi dalam brosur atau leaflet yang lebih lengkap serta mengadakan bursa kerja luar negeri untuk menumbuhkan minat masyarakat.

ABSTRACT

REFI CANDRA NATALIA. NIM: D0105121. "The Strategy of Surakarta City's Social, Labor and Transmigration Office in the Placement of Indonesian Labor Abroad". Thesis. Administration Department, Social and Political Sciences. Sebelas Maret University. Surakarta. 2009.

In the attempt of reducing the unemployment rate, the employment field expansion is done. The government expands the job opportunity by conducting AKAN (Inter-States Inter-Employment) program, among others. The problem emerging in the placement of Indonesian labor abroad in Surakarta include many PPTKIS emerging in Surakarta so that the more attention is needed from the Surakarta City's Social, Labor and Transmigration Office in the implementation of Indonesian Labor placement process by PPTKIS.

This research aims to find out what strategy the Surakarta City's Social, Labor and Transmigration Office applies and to find out what factors supporting and inhibiting the Surakarta City's Social, Labor and Transmigration Office abroad.

The research method employed was a descriptive qualitative one. Techniques of collecting data employed were interview, direct observation, and document recording. The sampling technique used was purposive sampling that could be also developed into the snowball sampling. Data triangulation technique was used for examining the data validity, while an interactive analysis technique was used for the conclusion drawing.

From the result of research analysis, it can be seen that the Surakarta City's Social, Labor and Transmigration Office only undertakes the strategy defined by the central government that is included in Act No. 39 of 2004 about the Indonesian Labor Protection Abroad. The Social, Labor and Transmigration Office undertakes such activities as information delivery to the job seeker and to PPTKIS about the job seeker abroad, monitoring and helping the placement process step conducted by PPTKIS, studying the document needed, as well as monitoring the presence and performance of PPTKIS. Factors supporting include adequate human resource, facility and infrastructure, organization culture, local autonomy, as well technology. Factors inhibiting include the limited role of the Social, Labor and Transmigration Office, high cost needed to work abroad and the lack of society's interest in working abroad. The recommendation proposed by the writer to the Social, Labor and Transmigration Office in the term of Indonesian Labor Placement is the information delivery using the more completed brochure and leaflet as well as abroad work exhibition program to generate the society's interest.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pengangguran merupakan masalah yang menimpa banyak negara di dunia. Demikian pula di Indonesia, pengangguran merupakan masalah utama yang sulit untuk mendapatkan titik temu. Peluang untuk memecahkan masalah-masalah ini hanya bisa dilahirkan dengan pembangunan yang secara sadar, nyata dan efektif memang diarahkan untuk menciptakan kesempatan kerja dan meningkatkan serta meratakan pendapatan seluruh masyarakat. Perluasan kesempatan kerja dan penggunaan tenaga kerja yang produktif akan memberikan imbalan dan penghargaan yang layak serta mempunyai peranan yang menentukan pertumbuhan ekonomi dan sosial jangka panjang.

Masalah sumber daya manusia merupakan salah satu masalah pokok yang dihadapi oleh bangsa Indonesia sebagai negara yang sedang berkembang dalam rangka pembangunan. Pembangunan suatu bangsa memerlukan aset pokok yang disebut dengan sumber daya (*resources*), baik sumber daya alam (*natural resources*) maupun sumber daya manusia (*human resources*). Sumber daya manusia merupakan potensi sumber daya yang sangat dibutuhkan dalam proses pembangunan, karena jika hanya dengan sumber daya alam dan modal tanpa ada manusia yang mengolahnya, maka tidak akan menghasilkan output sebagai wujud dari suatu proses pembangunan.

Melimpahnya jumlah penduduk sendiri merupakan aset penting yang menguntungkan bagi pembangunan suatu bangsa. Penduduk berperan sebagai konsumen dan dengan jumlah penduduk yang besar berperan sebagai tenaga kerja yang akan melaksanakan pembangunan. Masih tingginya jumlah pengangguran dan masalah kesempatan kerja yang semakin penting dan mendesak. Masalah ketenagakerjaan harus tetap menjadi prioritas. Bila melihat penduduk Indonesia yang berjumlah lebih dari 210 juta orang. Permasalahan yang mungkin muncul dari meledaknya jumlah pengangguran adalah mulai dari masalah sandang, pangan, papan, hingga rawannya kriminalitas, prostitusi bahkan mungkin naiknya angka urbanisasi.

Berdasarkan statistik ketenagakerjaan, bahwa masalah krusial yang dihadapi oleh pasar kerja Indonesia sampai saat ini adalah masalah pengangguran. Bukan saja jumlahnya sangat besar, tetapi juga karena rate-nya yang cukup tinggi. Sepanjang tahun 2004 sampai 2008 jumlah pengangguran terbuka tidak pernah di bawah angka 10 juta orang, bahkan pernah mencapai angka hamper 13 juta pada tahun 2005. (www.setneg.go.id)

Dalam rangka mengurangi pengangguran dilaksanakan suatu pengembangan kesempatan kerja dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pemerintah memperluas kesempatan kerja salah satunya dengan program AKAN (Antar Kerja Antar Negara) yang melibatkan pihak swasta yaitu PPTKIS (Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta). Program AKAN memberikan banyak manfaat bagi negara dan masyarakat terutama dalam hal ekonomi. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri bukan hanya penting sebagai subyek yang melakukan segala kegiatan pembangunan. Akan tetapi juga penting karena pendapatan yang mereka peroleh dari pekerjaan akan memberikan pemasukan bagi negara dengan adanya devisa. Nantinya devisa tersebut akan juga akan digunakan sebagai modal peningkatan kesejahteraan TKI.

Diperlukan kebijakan untuk mengatur penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia, yang mengatur antara tenaga kerja, pelaksana, dan pengguna. Dalam penelitian yang dilakukan oleh David Weil dengan makalah yang berjudul *A Strategic Approach to Labour Inspection* dijelaskan bahwa:

“Workplaces and employers vary enormously in their scale, nature and factors affecting their activities. A labour inspectorate seeking to achieve the ILO’s objective “to secure the enforcement of the legal provisions relating to conditions of work and the protection of workers while engaged in their work” must build its policies and deploy its resources centrally upon an understanding of the consequences of the variation in company and industry characteristics. A strategic enforcement policy based on the principles discussed in the previous sections would have five major components. First, it requires careful mapping of the regulatory terrain in terms of where the major problems reside, particularly those that can be addressed through government intervention. Second, it requires that the inspectorate work closely with key third parties (trade unions, third-party advocates and other labour market intermediaries) whose activities at the workplace- and industry-level are natural complements to government efforts. Third, it requires adjusting the way inspectorates respond to complaints so that they remain responsive to worker problems yet actively use those investigations to help achieve broader regulatory priorities rather than being forced into a purely reactive role. Fourth, it requires developing integrated approaches to specific industries that allow agencies to leverage industry forces (such as supply-chain dynamics in the garment example) to achieve wider regulatory goals. Finally, it requires combining decentralized planning and implementation so strategies reflect conditions on the ground, on the one hand, with centralized evaluation and deployment of overall resources based on overall compliance impacts, on the other.” (David Weil, Vol. 147 (2008), No. 4)

Dalam makalah tersebut dijelaskan bahwa, tempat kerja dan para pemberi kerja selalu berubah-ubah dalam skala mereka, sifat dan faktor-faktor yang mempengaruhi aktivitas mereka. Suatu inspektorat tenaga kerja mencoba mencapai sasaran ILO "untuk mengamankan penyelenggaraan dari ketentuan hukum yang berkenaan dengan kondisi-kondisi pekerjaan dan perlindungan para pekerja selagi yang disibukkan dengan pekerjaan mereka", harus membangun kebijakan-kebijakan dan menyebarkan sumber daya nya terpusat pada satu pemahaman konsekuensi-konsekuensi dari variasi di dalam karakteristik-karakteristik perkumpulan dan industri. Suatu kebijakan penyelenggaraan

yang strategis berdasar pada prinsip-prinsip membahas bagian-bagian yang sebelumnya mempunyai lima komponen utama. Pertama-tama, kebijakan memerlukan pemetaan tanah lapang yang mengatur kaitan dengan menggunakan istilah di mana masalah utama berada, terutama mereka yang dapat ditujukan melalui intervensi pemerintah. Kedua, kebijakan memerlukan pekerjaan inspektorat yang melekat dengan pihak ketiga kunci (serikat buruh, para pembela pihak ketiga dan para perantara pasar pekerja lain) aktivitas di tingkatan industri tempat kerja dan bersifat komplemen-komplemen alami ke usaha-usaha pemerintah.

Ketiga, kebijakan memerlukan penyesuaian inspektorat-inspektorat yang bereaksi terhadap keluhan-keluhan sehingga mereka mau mendengarkan permasalahan pekerja namun dengan aktif menggunakan penyelidikan-penyelidikan itu untuk membantu mencapai prioritas-prioritas pengatur lebih luas daripada memaksa supaya suatu peran semata-mata reaktif. Keempat, kebijakan memerlukan pengembangan pendekatan yang terintegrasi dengan industri yang spesifik yaitu mengizinkan para agen untuk menaikkan angkatan industri (seperti dinamika rantai penyediaan di dalam contoh pakaian) untuk mencapai sasaran pengatur lebih luas. Pada akhirnya, kebijakan memerlukan desentralisasi perencanaan kombinasi dan implementasi maka strategi mencerminkan kondisi-kondisi ditempat itu, pada suatu pihak, dengan evaluasi dan penyebaran yang dipusatkan dari seluruh sumber daya berdasar pada pemenuhan dampak yang menyeluruh pada yang lain.

Banyak faktor yang menjadi penyebab terjadinya migrasi TKI ke luar negeri. Disamping faktor penarik yang ada di luar negeri yang berupah lebih tinggi daripada di Indonesia, maka faktor yang paling berpengaruh adalah faktor pendorong yang ada di dalam negeri, yaitu belum terpenuhinya salah satu hak dasar warga Negara yang paling penting yaitu pekerjaan. Bekerja ke luar negeri menjadi pilihan masyarakat untuk

mendapatkan kehidupan yang lebih baik. Masyarakat kota Surakarta mempunyai minat yang tinggi untuk menjadi TKI di luar negeri. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut yang didapatkan dari Kantor Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta:

Tabel I.1

Tenaga Kerja Indonesia yang Melamar di Luar Negeri dan Lowongan yang Tersedia di Surakarta Tahun 2008

No	Bulan	Negara Tujuan	Lowongan		Pelamar	
			L	P	L	P
1	Januari	Malaysia	3	23	25	158
		Taiwan	-	23	-	335
		Hongkong	-	13	-	89
		Singapura	-	1	-	9
2	Februari	Malaysia	-	16	-	180
		Hongkong	-	1	-	50
		Singapura	-	1	-	50
3	Maret	Malaysia	-	12	-	151
		Taiwan	-	1	-	-
		Hongkong	-	1	-	-
		Singapura	-	1	-	6
4	April	Malaysia	4	-	30	-
		Taiwan	-	5	-	30
5	Mei	Malaysia	-	5	-	45
6	Juni	Malaysia	-	10	-	150
7	Juli	Malaysia	5	35	60	240
		Taiwan	-	25	-	130

		Hongkong	-	10	-	50
8	Agustus	Malaysia	-	5	-	50

Sumber: Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta 2008

Dari data di atas dapat dilihat bahwa minat masyarakat Surakarta untuk bekerja di luar negeri sangat tinggi. Bahkan jumlah pelamar jauh lebih besar daripada lowongan yang tersedia untuk bekerja di luar negeri. Begitu banyaknya penduduk kota Surakarta dan sekitarnya yang melamar untuk menjadi TKI di luar negeri. Perekrutan TKI harus melalui prosedur yang berlaku agar nantinya tidak menimbulkan masalah saat telah ditempatkan. Di bawah ini adalah data tentang penempatan TKI ke luar negeri tahun 2008:

Tabel I.2

Data Penempatan TKI di Luar Negeri tahun 2008

No	Tanggal	PPTKIS	Negara	Jumlah		Jabatan
				L	P	
1	Januari 2008	-	-	-	-	-
2	Februari 2008	-	-	-	-	-
3	Maret 2008	PT. Indonaker Mandiri	Hongkong	-	1	PLRT
4	April 2008	-	Taiwan	-	1	PLRT
5	Mei 2008	-	-	-	-	-
6	Juni 2008	1. PT. Indonaker Mandiri	Hongkong	-	1	PLRT
		2. PT. Sarana Insan Mandiri	Malaysia	-	6	Operator

						Produksi
7	Juli 2008	PT. Sarana Insan Mandiri	Malaysia	-	13	Operator Produksi
8	Agustus 2008	PT. Sarana Insan Mandiri	Malaysia	-	4	Operator Produksi
9	September 2008	PT. Sukses Mandiri Utama	Malaysia	-	10	Operator Produksi

Sumber : Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta 2008

Dari data di atas bisa dilihat jumlah penempatan tenaga kerja untuk bekerja ke luar negeri tidak begitu banyak. Hanya yang lolos seleksi saat pelatihan yang dapat mengisi lowongan yang tersedia. Padahal jumlah pelamar sebagai TKI di kota Surakarta mencapai angka maksimal. Hal ini perlu adanya perhatian dari Pemerintah karena tidak bisa dipungkiri bahwa penempatan TKI di luar negeri dapat memperbaiki keadaan ekonomi masyarakat.

Program AKAN ini sudah lama berjalan sehingga jumlah TKI yang telah bekerja di luar negeri jumlahnya tidak sedikit lagi. Hal ini dapat dilihat dari jumlah kedatangan tenaga kerja Indonesia dari luar negeri di Bandara Adisumarno saat mendekati liburan hari Raya Idul Fitri. Pada tanggal 3 September 2008, jumlah TKI yang pulang mencapai 141 orang, tanggal 10 September 2008 mencapai 152 orang, tanggal 17 September 2008 mencapai 154 orang dan pada tanggal 24 September 2008 mencapai 181 orang. (*www.mediaindonesia.com*)

Mencermati minat masyarakat untuk bekerja di luar negeri, maka perusahaan pengengah jasa tenaga kerja pun muncul di tengah masyarakat dalam berbagai bentuk badan usaha. Sepintas memang kelihatannya untuk menjadi tenaga kerja di luar negeri tidaklah terlalu sulit, disinilah letak problematiknya yakni para calon tenaga kerja

Indonesia belum sepenuhnya memahami apa yang menjadi kewajiban dan haknya bila bekerja di luar negeri.

Masyarakat harus jeli dalam memilih PPTKIS yang akan membantu segala hal tentang penempatannya di luar negeri. Setiap PPTKIS harus memiliki ijin resmi. Agar penempatan kerja ke luar negeri di kota Surakarta tidak menjadi ilegal diperlukan PPTKIS yang resmi bekerjasama dengan Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta. Di bawah ini adalah PPTKIS yang resmi bekerjasama dan telah terdaftar di Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta yaitu sebagai berikut:

1. PT. Lentera Bunga Bangsa, Jl. Prof. Dr. Suharso no.35, Jajar, Surakarta.
2. PT. Sarana Insan Mandiri, Jl. Sindoro Mertoyudan, Mojosongo, Surakarta.
3. PT. Limbajaya Mitratama, Norowangsan RT 04/13, Pajang, laweyan, Surakarta.
4. PT. Fahad Fajar Mustika, Jl. Nogogini RT 02/01, Gajahan, Pasar Kliwon, Surakarta.
5. PT. Leres Kahuripan Sejati, Jl. Adi Sumarmo Cempaka Asri Blok A1, Colomadu, Karanganyar.
6. PT. Indonaker Mandiri, jl. Seruni 1 No. 8 Mangkubumen Kulon RT 02/08, Banjarsari, Surakarta.
7. PT. Barkahayu Safarindo, Jl. Prameswari II No.7 RT 02/IV, Kedunglembu, Pasar Kliwon, Surakarta.
8. dan lain-lain.

PPTKIS sangat berperan penting dalam pelaksana proses penempatan TKI ke luar negeri. PPTKIS bertanggung jawab kepada TKI yang ditempatkan sejak dari daerah asal sampai kembali ke daerah asal. Untuk menjadi TKI harus melalui PPTKIS yang

nantinya juga berkewajiban melindungi dan menempatkan TKI mulai dari pemberangkatan sampai dengan kepulangan ke daerah asal TKI.

Pemerintah mengeluarkan UU No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri sebagai landasan pemerintah tingkat Provinsi/ Kabupaten untuk melaksanakan penempatan tenaga kerja ke luar negeri di wilayahnya masing-masing. Peranan dari Pemerintah sangat penting untuk meningkatkan kualitas TKI serta dapat menciptakan kepercayaan masyarakat untuk penempatan TKI ke luar negeri. Demikian ini yang menjadi tanggung jawab Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta agar dalam proses penempatan tenaga kerja Indonesia dilakukan secara benar agar permasalahan yang merugikan TKI dapat dihindari. Adapun pengambilan lokasi penelitian ini di Kota Surakarta, dilakukan dengan pertimbangan sebagai berikut:

1. Jumlah pencari kerja ke luar negeri di kota Surakarta sangat besar, bahkan jauh lebih besar dibandingkan dengan jumlah lowongan yang tersedia. Jumlah pencari kerja mencapai 1838 orang, sedangkan lowongan yang tersedia hanya 200 orang.
2. Keuntungan devisa yang didapatkan dari pengiriman TKI ke luar negeri di Kota Surakarta sangat besar yang menambah pendapatan daerah dan akhirnya dapat melancarkan pembangunan kota Surakarta. Kepala Kantor Pos Solo, Ari Pranoto mengungkapkan bahwa kiriman uang dari luar negeri lewat jasa Western Union sejak tanggal 10-25 September 2008 mencapai Rp 569,1 juta. Selama bulan Agustus 2008, jumlah kiriman dari luar negeri Rp 894,3 juta. Sampai akhir bulan September, jumlah kiriman dari luar negeri diperkirakan bisa mencapai Rp 1 milyar. (www.mediaindonesia.com)
3. Di Surakarta terdapat 9 PPTKIS resmi yang akan melaksanakan proses penempatan TKI ke luar negeri. Dengan adanya PPTKIS tersebut, apakah dapat membantu

kelancaran terselenggaranya penempatan TKI yang sesuai dengan aturan yang berlaku.

4. Adanya beberapa kasus TKI yang pernah muncul di Surakarta, seperti :
 - a. Perekrutan calon TKI yang dilakukan oleh PT Bina Kerja Cemerlang cabang Surakarta tidak sesuai dengan persyaratan yang diatur UU Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri atau UU PPTKI. (www.kompas.com)
 - b. Kunarsih binti Kaslan yang bekerja sebagai TKI di Malaysia meninggal karena kasus kekerasan. Jenasah Kunarsih tiba di Bandara Adisumarmo Surakarta tanggal 19 Agustus 2007. (www.kompas.com)
 - c. Delapan puluh empat calon TKI mengadu menjadi korban penipuan lantaran sudah lama tidak diberangkatkan ke Korea. Mereka menggeruduk PT Amri margatama, perusahaan penampung calon TKI yang ada di Jalan Ir. Djuanda 158 Kampung Sewu, Jeres, Solo. (www.disnakertrans-jateng.go.id)

Hal-hal tersebut di atas dapat menjadi landasan mengapa penempatan TKI di luar negeri sangat penting untuk menjadi perhatian Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta. Dibutuhkan peranan Dinas Sosial, Tenaga Kerja Kota Surakarta agar dalam proses penempatan TKI dilakukan secara benar untuk melaksanakan UU No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri.

B. Perumusan Masalah

Untuk memperjelas agar masalah yang ada nantinya dapat dibahas lebih terarah dan sesuai dengan sasaran yang diharapkan, maka penting sekali bagi penulis untuk merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri berdasarkan UU No.39 tahun 2004 oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta?
2. Apa yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dari proses penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang ingin penulis capai agar penelitian dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun untuk keperluan ilmiah serta penelitian yang dilakukan lebih terarah pada sasaran yang hendak dicapai serta berpangkal tolak pada latar belakang masalah di atas dapat dirumuskan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Tujuan Obyektif
 - a. Untuk mengetahui penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri berdasarkan UU No.39 tahun 2004 yang dilakukan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta.
 - b. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang timbul dari proses penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri.

2. Tujuan Fungsional

Dapat digunakan sebagai bahan masukan/bahan pertimbangan yang bersifat konstruktif bagi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta dalam penempatan TKI ke luar negeri.

3. Tujuan Subyektif

- a. Untuk mengembangkan pengetahuan dan daya nalar penulis dalam proses penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri, dengan harapan dapat menambah pengetahuan pihak-pihak yang membutuhkannya.
- b. Untuk memenuhi tugas akhir (skripsi) sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar kesarjanaan (S-1) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik jurusan Ilmu Administrasi, Universitas Sebelas Maret.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumbangan pemikiran atau bahan masukan guna pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu sosial politik pada khususnya.
- b. Untuk menambah bahan referensi dan bahan masukan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta dalam memecahkan masalah dalam proses penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.

- b. Dapat sebagai bahan masukan bagi penyempurnaan pelaksanaan penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.

E. Kajian Teori

1. Manajemen Strategis.

Perencanaan (*planning*), adalah 1) pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan 2) penentuan strategi, kebijaksanaan, proyek, program, prosedur, metoda, sistem, anggaran, dan standart yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan (Hani Handoko, 2003: 23).

Dalam menetapkan suatu strategi dibutuhkan seorang manajer yaitu sebagai perencana, pengorganisasi, pemimpin, dan pengendali organisasi. Manajer memiliki peranan yang luas untuk menggerakkan organisasi yang dipimpinnya menuju ke arah tujuan yang telah ditetapkan. James dan Charles (2003: 20) membedakan tingkatan manajer yang mempunyai peranan masing-masing yaitu sebagai berikut:

Manajer lini pertama. Jenjang atau tingkat terendah di dalam organisasi dalam mana individu bertanggungjawab atas pekerjaan orang-orang lain disebut manajemen lini pertama. Manajer lini pertama ini bertugas hanya mengarahkan pekerjaan para tenaga operasional, dan mereka tidak menyelia atau memberikan supervisi pada manajer-manajer lainnya. Contoh dari manajer lini pertama adalah mandor atau penyelia (supervisor) produksi pada perusahaan manufaktur, penyelia teknis pada Bagian Penelitian dan Pengembangan dan penyelia administrative pada sebuah organisasi yang besar. Sebutan umum bagi manajer seperti ini adalah penyelia atau supervisor.

Manajer menengah. Istilah manajemen menengah, dapat merujuk pada berbagai jenjang di dalam sebuah organisasi. Manajer menengah mengarahkan kegiatan dan pekerjaan para manajer lainnya dan kadang-kadang juga pekerjaan tenaga operasional. Tanggung jawabnya yang utama adalah mengarahkan kegiatan dan pekerjaan dalam rangka penerapan kebijaksanaan organisasi dan menyeimbangkan tuntutan pihak atasan dengan kemampuan para bawahannya.

Manajer puncak. Terdiri dari satu kelompok kecil eksekutif perusahaan, dan bertanggungjawab atas keseluruhan manajemen dan organisasi yang bersangkutan. Mereka menetapkan kebijaksanaan operasional dan membimbing interaksi organisasi dengan lingkungannya. Tanggung jawab manajer melibatkan kinerja yang efisien dan efektif dengan menemukan pekerjaan yang benar untuk dilakukan, dan memusatkan sumber daya dan upaya terhadapnya.

Dalam jurnal yang ditulis oleh Paula Jarzabkowskil dan Andreas Paul Spee dalam jurnal internasional "*Strategy-as-practice: A review and future directions for the field*" terdapat penjelasan bahwa,

"Strategy's practitioners are defined widely, to include both those directly involved in making strategy – most prominently managers and consultants – and those with indirect influence – the policy-makers, the media, the gurus and the business schools who shape legitimate praxis and practices." (Jarzabkowski and Whittington 2008, 101–102) (www.intersciencewiley.com)

Hal tersebut menjelaskan bahwa praktis-praktisi yang secara langsung terlibat dalam pembuatan strategi adalah para manajer dan para konsultan. Sedangkan yang secara tidak langsung berpengaruh dalam pembuatan strategi adalah pembuat kebijakan, media, guru-guru dan kelas bisnis yang menentukan praktek-praktek yang sah.

Selanjutnya dijelaskan oleh Paula Jarzabkowski dan Andreas Paul Spee dalam *International Journal of Management Reviews* (2009) dengan jurnal yang berjudul “*Strategy-as-practice: A review and future directions for the field*” menerangkan bahwa,

“Empirical studies indicated that strategy practitioner might refer not only to individual practitioners but also to groups of practitioners, indicating the need for a meaningful categorization of the different types of practitioners in order to map the field. We examined empirical and theoretical papers looking for a way to classify their approach to practitioners. Within existing papers, we found two main ontological dimensions for identifying practitioners, in terms of what unit of analysis the authors regard as a strategy practitioner and the location of that strategy practitioner in relation to organizational boundaries: (i) whether the practitioner is an individual or an aggregate actor, and (ii) whether the practitioner is inside the organization or outside the organization.” (Paula Jarzabkowski and Andreas Paul Spee, 2009: 72) (www.intersciencewiley.com)

Studi-studi empiris menunjukkan bahwa praktisi strategi menunjuk tidak hanya kepada praktisi-praktisi individu tetapi juga kepada kelompok praktisi-praktisi, menandakan kebutuhan akan suatu penggolongan dengan jenis praktisi-praktisi yang berbeda untuk memetakan ladang. Dalam menguji dokumen teoritis dan empiris yaitu dengan mencari suatu cara untuk menggolongkan pendekatan mereka kepada praktisi-praktisi. Di dalam dokumen yang ada, ditemukan dua dimensi ontological utama untuk mengidentifikasi praktisi-praktisi, dalam kaitan dengan menggunakan istilah unit analisa yang menganggap sebagai suatu praktisi strategi dan lokasi praktisi strategi organisatoris dalam hubungan batasan-batasan: (i) apakah praktisi itu adalah perorangan atau satu aktor kumpulan, dan (ii) apakah praktisi itu di dalam organisasi atau di luar organisasi itu.

Untuk merumuskan suatu strategi dilakukan pada tahap perencanaan. Rencana memberikan sasaran bagi organisasi dan menetapkan prosedur terbaik untuk mencapainya. Selain itu, rencana memungkinkan: (1) organisasi memperoleh serta mengikat sumber-sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuannya; (2) anggota

organisasi untuk melanjutkan rangkaian kegiatan yang konsisten dengan tujuan dan prosedur yang telah dipilih; (3) kemajuan ke arah tujuan dapat dipantau dan diukur, sehingga tindakan perbaikan dapat diambil bila kemajuan itu tidak memuaskan (James & Charles, 2003: 22).

Perencanaan strategis adalah proses pemilihan tujuan organisasi, penentuan kebijaksanaan dan program yang diperlukan untuk mencapai sasaram tertentu dalam rangka mencapai tujuan, dan penetapan metode yang dibutuhkan guna menjamin agar kebijaksanaan dan program strategis itu dapat dilaksanakan (James & Charles, 2003: 167).

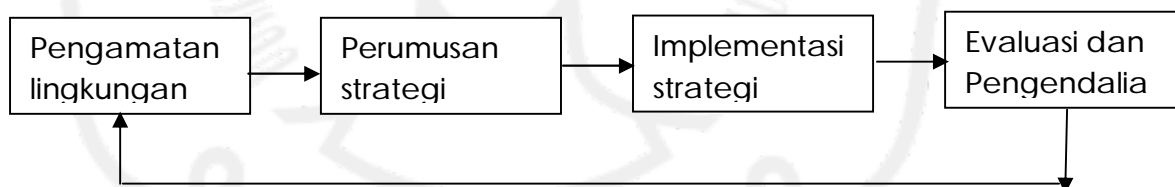
Perencanaan strategis dapat diperoleh dengan melakukan manajemen strategis. Manajemen strategis dalam Nawawi (2002) adalah perencanaan berskala besar (disebut Perencanaan Strategis) yang berorientasi pada jangkauan masa depan yang jauh (disebut Visi), dan ditetapkan sebagai keputusan manajemen puncak (keputusan yang bersifat mendasar/ principal), agar memungkinkan organisasi berinteraksi secara efektif (disebut Misi) dalam usaha menghasilkan suatu (perencanaan operasional untuk menghasilkan barang dan jasa serta pelayanan yang berkualitas dengan diarahkan pada optimalisasi pencapaian tujuan (Tujuan Strategis) dan berbagai sasaran (Tujuan Operasional). Tujuan dari manajemen strategis adalah memaksimalkan kinerja organisasi dengan menggunakan seluruh potensi yang dimiliki baik internal maupun eksternal sehingga mengarah kepada pencapaian misi-misi tujuan organisasi.

Lebih lanjut Nawawi menjelaskan bahwa manajemen strategis merupakan suatu sistem sebagai satu kesatuan memiliki berbagai komponen yang saling berhubungan dan mempengaruhi. Perencanaan pertama adalah perencanaan strategis dengan unsur-unsurnya yang terdiri dari visi, misi, tujuan strategik dan strategi utama. Sedangkan

perencanaan yang kedua adalah perencanaan operasional dengan unsurnya sasaran dan tujuan operasional, pelaksanaan fungsi manajemen berupa fungsi pengorganisasian, fungsi pelaksanaan dan fungsi penganggaran, kebijakan situasional, jaringan kerja internal dan eksternal, fungsi control dan evaluasi serta umpan balik.

Sedangkan manajemen strategis menurut Hunger dan Wheelen (2003) adalah serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang.

Menurut Hunger dan Whellen proses manajemen strategis meliputi empat elemen dasar: 1. pengamatan, 2. perumusan strategi, 3. implementasi strategi, dan 4. evaluasi dan pengendalian dalam pelaksanaannya. Manajemen strategis aktivitas-aktivitas mulai dari pengamatan sampai evaluasi kinerja. Interaksi keempat elemen tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar I.1

Bagan Elemen-elemen dasar Proses Manajemen Strategis

Sumber (Hunger dan Whellen, 2003)

Manajemen strategis mengamati lingkungan eksternal untuk melihat kesempatan dan ancaman dan mengamati lingkungan internal untuk melihat kekuatan dan kelemahan. Faktor-faktor yang paling penting untuk masa depan perusahaan sering disebut factor-faktor strategis yang diringkas dengan SWOT. Langkah pertama dalam merumuskan strategi adalah pernyataan misi, yang berperan penting dalam menentukan tujuan,

strategi, dan kebijakan organisasi. Organisasi mengimplementasikan strategi dan kebijakan tersebut melalui program, anggaran, dan prosedur. Akhirnya, evaluasi kinerja dan umpan balik untuk memastikan tepatnya pengendalian aktivitas perusahaan.

Peranan manajemen strategis sangatlah penting, karena dengan manajemen strategis akan diidentifikasi faktor-faktor strategis baik dari lingkungan internal maupun eksternal serta menentukan pilihan-pilihan strategis untuk mengarahkan langkah-langkah yang harus ditempuh oleh organisasi dimasa yang akan datang, sehingga kinerja organisasi dapat berlangsung secara berkelanjutan.

Dari beberapa pengertian manajemen strategis dapat diambil garis besar bahwa pada dasarnya manajemen strategis menekankan pada pengamatan dan evaluasi peluang dan ancaman lingkungan dengan melihat kekuatan dan kelemahan perusahaan. Proses di dalam manajemen strategis terdiri dari empat elemen dasar yang saling berhubungan, yaitu:

1. Pengamatan Lingkungan

Pengertian pengamatan lingkungan adalah pemantauan, pengevaluasian dan penyebaran informasi dari lingkungan eksternal kepada orang-orang kunci dalam perusahaan (Hunger dan Whellen, 2003).

Pengamatan lingkungan digunakan untuk mengetahui perkembangan atau keadaan lingkungan sekitar yang sangat berpengaruh terhadap perkembangan sebuah organisasi. Dengan pengamatan lingkungan kita dapat memprediksi suatu keadaan jangka panjang. Pengamatan lingkungan dilakukan dengan dua cara yaitu:

pengamatan eksternal untuk melihat kesempatan dan ancaman dan pengamatan internal untuk melihat kekuatan dan kelemahan.

a. Pengamatan eksternal

Terdiri dari variabel-variabel (peluang dan ancaman) yang berada di luar organisasi dan tidak secara khusus ada dalam pengendalian jangka pendek dari manajemen puncak. Variabel-variabel tersebut membentuk keadaan dalam organisasi hidup. Lingkungan eksternal memiliki dua bagian: lingkungan kerja yang terdiri dari pemerintah, pemasok, komunitas lokal, kreditur, kelompok kepentingan khusus, dll dan lingkungan sosial yang antara lain adalah keadaan ipoleksosbudhankam.

b. Pengamatan internal

Lingkungan internal terdiri dari variabel-variabel (kekuatan dan kelemahan) yang ada dalam organisasi tetapi biasanya tidak dalam pengendalian jangka pendek dari manajemen puncak. Variabel tersebut membentuk suasana dimana pekerjaan dilakukan. Variabel-variabel tersebut meliputi:

- Struktur, yaitu cara bagaimana perusahaan diorganisasikan yang berkenaan dengan komunikasi, wewenang, dan arus kerja.
- Budaya, yaitu pola keyakinan, pengharapan, dan nilai-nilai yang dibagikan oleh anggota organisasi.
- Sumber daya organisasi, yaitu aset yang merupakan bahan baku bagi produksi barang dan jasa organisasi. (Hunger dan Whellen, 2003).

2. Perumusan Strategi Atau Perencanaan Strategi.

Perumusan strategi adalah pengembangan rencana jangka panjang untuk manajemen efektif dari kesempatan dan ancaman lingkungan, dilihat dari kekuatan dan kelemahan perusahaan (Hunger dan Whellen, 2003).

Tujuan utama perencanaan strategis adalah agar organisasi mampu melihat secara obyektif kondisi-kondisi eksternal dan internalnya, sehingga organisasi tersebut dapat mengantisipasi perubahan lingkungannya. Jadi perencanaan strategis penting untuk memperoleh keunggulan bersaing dan memiliki produk yang sesuai dengan keinginan konsumen dengan dukungan yang optimal dari sumber daya yang ada.

Menurut Hani Handoko, 2003, pembuatan keputusan strategik meliputi Pemahaman dan perumusan masalah, pengumpulan data dan analisis data yang relevan, pengembangan alternatif-alternatif, evaluasi alternatif-alternatif, pemilihan alternatif terbaik, implementasi keputusan, dan evaluasi hasil-hasil keputusan.

Tahap 1 : Pemahaman dan perumusan masalah. Para manajer sering menghadapi kenyataan bahwa masalah yang sebenarnya sulit diketemukan, atau bahkan sering hanya mengidentifikasi gejala masalah bukan penyebab yang mendasar. Bila manajer akan memperbaiki situasi, mereka harus menemukan apa masalah sebenarnya, dan kemudian menentukan bagian-bagian masalah yang mereka harus pecahkan serta bagian-bagian mana yang seharusnya dipecahkan.

Tahap 2 : Pengumpulan dan Analisa Data yang Relevan. Setelah manajer menentukan dan merumuskan masalah, mereka harus mulai memutuskan langkah-langkah selanjutnya. Langkah pertama yaitu dengan menentukan data-data apa yang

akan dibutuhkan untuk membuat keputusan yang tepat, dan kemudian mendapatkan informasi tersebut.

Tahap 3 : Pengembangan alternatif-alternatif. Pengembangan sejumlah alternatif memungkinkan manajer menolak kecenderungan untuk membuat keputusan terlalu cepat dan membuat lebih mungkin pencapaian keputusan yang efektif.

Tahap 4 : Evaluasi alternatif-alternatif. Setelah manajer mengembangkan sekumpulan alternatif, mereka harus mengevaluasinya untuk menilai efektivitas setiap alternatif. Efektivitas dapat diukur dengan dua kriteria : apakah alternatif realistis bila dihubungkan dengan tujuan dengan tujuan dan sumber daya organisasi, dan seberapa baik alternatif akan membantu pemecahan masalah.

Tahap 5 : Pemilihan alternatif terbaik. Tahap kelima pembuatan keputusan merupakan hasil evaluasi berbagai alternatif. Alternatif terpilih akan didasarkan pada jumlah informasi yang tersedia bagi manajer dan ketidak sempurnaan kebijakan manajer. Pilihan alternatif terbaik juga sering merupakan suatu kompromi di antara berbagai faktor yang telah dipertimbangkan.

Tahap 6 : Implementasi Keputusan. Setelah alternatif terbaik dipilih, para manajer harus membuat rencana-rencana untuk mengatasi berbagai persyaratan dan masalah yang mungkin dijumpai dalam penerapan keputusan. Implementasi keputusan menyangkut lebih dari sekedar pemberian perintah. Dalam implementasi harus menetapkan anggaran atau jadwal kegiatan, mengadakan dan mengalokasikan sumber daya yang diperlukan, serta menugaskan tanggung jawab dan wewenang pelaksanaan tugas-tugas tertentu.

Tahap 7 : Evaluasi Hasil-hasil Keputusan. Implementasi keputusan harus dimonitor terus-menerus. Manajer harus mengevaluasi apakah implementasi dilakukan dengan lancar dan keputusan memberikan hasil-hasil yang diinginkan. Pembuatan keputusan adalah suatu proses yang bersifat kontinyu bagi manajer dan merupakan tantangan yang harus selalu dihadapinya.

Setelah menentukan berbagai keputusan, dilakukan pengembangan strategi dengan menentukan tujuan jangka panjang dan strategi, menjabarkan ke dalam sasaran-sasaran jangka pendek dan strategi operasional. Tujuan dan strategi umum diterjemahkan dan diperinci menjadi berbagai strategi dan kebijaksanaan dan taktik (rencana, program dan anggaran) operasional pada masing-masing bidang fungsional organisasi (Hani Handoko, 2003: 98).

Dalam *International Journal of Management Reviews* (2009) dengan jurnal berjudul *Process research in strategy formation: Theory, methodology and relevance*, Harry Sminia menjelaskan pembuatan keputusan strategis yang dikemukakan oleh Henry Mintzberg yaitu,

“The task of formulating a theory of business policy (Mintzberg 1977). This theory had to be quite comprehensive by providing answers to questions about managerial work, organizational structure, organizational power, strategic decision-making, organizational strategy formation and strategic analysis. How organizations actually go about making strategic decisions had been answered in Mintzberg et al. (1976). This had resulted in a model of unstructured decision-making that consisted of identification, development and selection phases, with each phase in turn consisting of a number of identifiable routines. An actual strategic decision was found to follow a unique path through this model, depending on the influence of specific dynamic factors and on interrupts. However, there was a realization that making a strategic decision does not automatically mean that this decision is going to be implemented, and therefore he treated the formation of organizational strategies as a separate subject, to be investigated under the banner of ‘tracking strategy’.” (Harry Sminia, 2009: 102) (www.intersciencewiley.com)

Henry Mintzberg menetapkan tugas tentang perumusan suatu teori dari kebijakan bisnis. Teori menyediakan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan pada pekerjaan managerial, struktur organisasi, kuasa (tenaga organisatoris, pengambilan keputusan strategis, formasi strategi organisatoris dan analisis strategis. Struktur Organisasi dan organisasi menggerakkan bagaimana organisasi-organisasi benar-benar membuat keputusan-keputusan strategis.

Hal ini menimbulkan suatu model dari pengambilan keputusan yang terdiri atas identifikasi, tahap-tahap pengembangan dan pemilihan, secara bertahap menggunakan putaran rutinitas yang bisa diidentifikasi. Suatu keputusan strategis ditemukan untuk mengikuti suatu alur, tergantung pada pengaruh dari faktor dinamik yang spesifik dan selaan-selaan. Ada suatu perwujudan bahwa membuat suatu keputusan yang strategis tidak secara otomatis berarti bahwa keputusan ini akan diterapkan, dan oleh karena itu dilakukan pembentukan strategi organisatoris sebagai suatu hal yang terpisah, untuk yang diselidiki dengan suatu strategi yang mengikuti jalan.

Strategi yang dapat dipilih bagi organisasi non profit menurut Hadari Nawawi (2000: 176-179) antara lain:

a. Strategi Agresif

Strategi ini dilakukan dengan membuat program-program dan mengatur langkah-langkah atau tindakan (action) mendobrak penghalang, rintangan atau ancaman untuk mencapai keunggulan atau prestasi yang ditargetkan.

b. Strategi Konservatif.

Strategi ini dilakukan dengan membuat program-program dan mengatur langkah-langkah atau tindakan (action) dengan cara yang sangat berhati-hati disesuaikan dengan kebiasaan yang berlaku.

c. Strategi Difensif (Strategi Bertahan).

Strategi ini dilakukan dengan membuat program-program dan mengatur langkah-langkah atau tindakan (action) untuk mempertahankan kondisi keunggulan atau prestasi yang sudah dicapai.

d. Strategi Kompetitif.

Strategi ini dilakukan dengan membuat program-program dan mengatur langkah-langkah atau tindakan (action) untuk mewujudkan keunggulan yang melebihi organisasi non profit lainnya yang sama posisi dan jenjangnya sebagai aparatur pemerintah.

e. Strategi Inovatif.

Strategi ini dilakukan dengan membuat program-program, proyek dan mengatur langkah-langkah atau tindakan (action) agar organisasi non profit selalu tampil sebagai pelopor pembaharuan dalam bidang pemerintahan khususnya di bidang tugas pokok masing-masing, sebagai keunggulan atau prestasi.

f. Strategi Diversifikasi.

Strategi ini dilakukan dengan membuat program-program, proyek dan mengatur langkah-langkah atau tindakan (action) berbeda dari strategi yang biasa yang dilakukan sebelumnya, atau berbeda dari strategi yang dipergunakan organisasi profit lainnya di bidang pemerintah dalam memberikan pelayanan umum dan melaksanakan pembangunan.

g. Strategi Preventif.

Strategi ini dilakukan dengan membuat program-program, proyek dan mengatur langkah-langkah atau tindakan (action) untuk mengoreksi dan memperbaiki kekeliruan, baik yang dilakukan oleh organisasi sendiri maupun yang diperintahkan organisasi atasan.

h. Strategi Reaktif.

Strategi ini dalam membuat program-program, proyek dan mengatur langkah-langkah atau tindakan (action) bersikap menunggu dan hanya memberikan tanggapan jika memperoleh petunjuk, pengarahan, pedoman pelaksanaan, dan lain-lain dari organisasi atasannya. Manajemen tidak berusaha membuat dan menetapkan program-program dan proyek secara proaktif.

i. Strategi Oposisi.

Strategi ini dalam membuat program-program, proyek dan mengatur langkah-langkah atau tindakan (action) bersikap menolak dan menantang atau sekurang-kurangnya menunda pelaksanaan setiap perintah, petunjuk, pengarahan dan bahkan mungkin peraturan perundang-undangan dari organisasi atasan, yang dinilai tidak menguntungkan, mempersulit atau tidak mungkin dilaksanakan karena tidak mungkin mewujudkan keunggulan/prestasi yang diinginkan.

j. Strategi Adaptasi.

Strategi ini cenderung memiliki persamaan dengan strategi defensif sesuai dengan kelompok strategi yang diketengahkan terdahulu, yang dilakukan dengan membuat program-program, proyek dan mengatur langkah-langkah atau tindakan (action) dengan mengadaptasi dari organisasi non profit lain. Strategi ini dilakukan di lingkungan organisasi non profit bidang pemerintahan yang pada

umumnya harus mengimplementasikan peraturan perundang-undangan, petunjuk, pengarahan dan pedoman dari sumber yang sama pula.

k. Strategi Ofensif.

Strategi ini dalam membuat program, proyek dan mengatur langkah-langkah atau tindakan (action) selalu berusaha memanfaatkan semua dan setiap peluang, baik sesuai maupun tidak sesuai dengan pengarahan, petunjuk, pedoman, peraturan dari organisasi atasan, bahkan dengan perundang-undangan yang berlaku bagi semua organisasi non profit bidang pemerintahan.

l. Strategi Menarik Diri.

Strategi ini dilakukan dengan kecenderungan menghindari untuk membuat program-program, proyek dan mengatur langkah-langkah atau tindakan (action) sesuai petunjuk, pengarahan, dan pedoman karena sebab. Di antaranya karena menghindari dari tanggung jawab terutama yang berat, organisasi memiliki kinerja yang relatif rendah dan takut gagal, program dan/atau proyek tidak sesuai dengan kebutuhan lingkungan/ masyarakat dan lain-lain.

m. Strategi Kontijensi.

Strategi ini dilakukan dengan membuat program-program, proyek dan mengatur langkah atau tindakan (action) sebagai cara pemecahan masalah, dengan memilih alternatif yang paling menguntungkan atau terbaik di antara berbagai alternatif sesuai dengan petunjuk, pengarahan, dan pedoman dari organisasi atasan dan bahkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

n. Strategi Pasif.

Strategi ini dibuat dengan membuat program-program, proyek dan mengatur langkah-langkah dan tindakan (action) mengikuti perintah, petunjuk, pengarahan,

pedoman dan perundang-undangan yang berlaku, dan lebih dominan pada pelaksanaan pekerjaan rutin yang sudah berlangsung lancar.

Salusu (2003) sendiri menyatakan bahwa: “Strategi adalah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasaran melalui hubungan yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan.

Robert H. Hayes dan Steven C. Wheelwright telah mengidentifikasi lima sifat pokok strategi yang membedakannya dari jenis perencanaan umum (James dan Charles, 2003: 162-163):

1. *Cakrawala waktu*. Pada umumnya, kata strategi digunakan untuk melukiskan kegiatan yang meliputi cakrawala waktu dalam arti yang luas, menyangkut baik waktu yang dicapai untuk melaksanakan kegiatan tersebut maupun waktu yang digunakan untuk mengamati dampaknya.
2. *Dampak*. Meskipun akibat yang ditimbulkan karena mengikuti strategi tertentu belum terlihat jelas sekalipun dalam jangka waktu yang lama, namun dampak akhirnya akan sangat berarti.
3. *Pemusatan upaya*. Sebuah strategi yang efektif biasanya memerlukan pemusatan kegiatan, upaya, atau perhatian seseorang pada tujuan yang agak sempit. Pemusatan perhatian pada kegiatan pilihan ini secara implisif mengurangi sumber daya yang tersedia untuk kegiatan lainnya.
4. *Pola-pola keputusan*. Meskipun sebagian perusahaan hanya memerlukan beberapa keputusan penting untuk melaksanakan strategi yang dipilihnya, kebanyakan strategi memerlukan rangkaian jenis keputusan tertentu yang harus

diambil. Keputusan-keputusan tersebut harus saling menunjang, sehingga mengikuti suatu pola yang konsisten.

5. *Daya meresap*. Sebuah strategi mencakup sebuah spectrum aktivitas yang luas, mulai dari proses alokasi sumberdaya sampai dengan kegiatan sehari-hari. Selain itu, kebutuhan akan konsistensi di kemudian hari dalam aktivitas tersebut mengharuskan semua jenjang organisasi untuk bertindak dengan cara sedemikian rupa sehingga memperkuat strategi.

Kelima sifat ini menunjukkan bahwa strategi sebuah organisasi merupakan inti yang menjadi pusat dari semua kegiatan utama lainnya dari sebuah organisasi. Strategi bersifat jangka panjang dan mencakup banyak hal. Strategi meresapi dan mengendalikan semua tindakan penting organisasi, dan merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan sebuah organisasi di kemudian hari.

Dengan memperhatikan berbagai ciri-ciri strategi, maka dapat dikatakan bahwa strategi bagi manajemen adalah: suatu rencana berskala besar yang berorientasi jangkauan ke masa depan yang jauh serta ditetapkan sedemikian rupa memungkinkan organisasi berinteraksi secara efektif dengan lingkungannya dalam kondisi persaingan yang kesemuanya diarahkan pada optimalisasi pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi.

Dari konsep-konsep strategis itulah yang menjadi tulang punggung dari manajemen strategis. Oleh sebab itu, tidak dapat dihindari bahwa dimensi-dimensi utama dalam konsep manajemen strategis maupun keputusan strategis saling berkaitan satu dengan yang lain, saling jalin-menjalin sehingga apabila seseorang hendak berbicara tentang keputusan strategis, maka ia tidak dapat menghindari pembahasan tentang prinsip-prinsip utama dalam manajemen strategi.

3. Implementasi Strategi

Menurut Hunger dan Whellen implementasi strategi adalah proses dimana organisasi mewujudkan strategi dan kebijakannya dalam tindakan melalui pengembangan program, anggaran dan prosedur (Hunger dan Whellen, 2003).

Lebih lanjut Hunger dan Whellen (2003) menjelaskan bahwa program, anggaran dan prosedur hanyalah bentuk rencana yang disusun mendetail yang pada akhirnya membawa pada implementasi strategi yang dibuat. Proses manajemen strategis secara keseluruhan mencakup beberapa jenis aktivitas krusial yang berorientasi pada tindakan untuk mengimplementasi strategi: pengorganisasian, penyusunan staf, pengarahan dan pengawasan.

Hadari Nawawi (2002) juga menyebutkan bahwa dalam karakteristik manajemen strategis pengimplementasian strategi dalam program-program termasuk proyek-proyek untuk mencapai sasarnya masing-masing dilakukan melalui fungsi manajemen lainnya yang mencakup pengorganisasian, pelaksanaan (actuating), penganggaran dan control.

4. Evaluasi

Pengertian evaluasi dan pengendalian adalah proses yang melalui aktivitas-aktivitas perusahaan dari hasil kinerja dimonitor dan kinerja sesungguhnya dibandingkan dengan kinerja yang diinginkan (Hunger dan Whellen, 2003).

Dalam pelaksanaan manajemen strategis diperlukan umpan balik sebagai masukan, agar dapat dilakukan perbaikan, penyempurnaan, dan pengembangan secara terus-menerus. Untuk itu diperlukan sebuah penilaian dan evaluasi dari seluruh kinerja yang telah dilakukan. Evaluasi merupakan elemen akhir yang utama dari manajemen strategis. Elemen tersebut menunjukkan secara tepat kelemahan-kelemahan dalam

implementasi strategi sebelumnya dan mendorong proses keseluruhan untuk dimulai kembali.

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta melaksanakan strategi yang telah ditetapkan oleh pemerintah pusat. Perumusan strategis ditetapkan oleh Pemerintah Pusat. Strategi sebagai suatu kerangka kerja yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah-masalah yang timbul dalam penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta yang tertuang dalam UU No. 39 tahun 2004. Strategi dalam melaksanakan peraturan perundang-undangan tentang penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri diperlukan dalam penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri agar dilaksanakan dengan prosedur yang telah ditetapkan, tidak terjadi hal yang merugikan Tenaga Kerja Indonesia saat masih berada di tanah air, saat penempatan di negara tujuan, maupun pada saat kepulangan ke negara asal.

2. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja dan Tenaga Kerja Indonesia

2.1 Tenaga Kerja

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat (Lalu Husni, 2005: 15).

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-undang No.13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No.14 tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.”

Dari pengertian tersebut tampak perbedaan yakni dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan revisi dari Undang-undang No. 14 tahun 1969 tentang Ketenagakerjaan tidak lagi memuat kata-kata baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat. Pengurangan kata di dalam maupun di luar hubungan kerja pada pengertian tenaga kerja tersebut sangat beralasan karena dapat mengacaukan makna tenaga kerja itu sendiri seakan-akan ada yang di dalam dan ada pula di luar hubungan kerja serta tidak sesuai dengan konsep tenaga kerja dalam pengertian yang umum. Demikian halnya dengan penambahan kata sendiri dan masyarakat karena barang atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak hanya untuk masyarakat tetapi juga untuk diri sendiri, dengan demikian sekaligus menghilangkan kesan bahwa selama ini tenaga kerja hanya bekerja untuk orang lain dan melupakan dirinya sendiri.

Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, di dalamnya meliputi buruh, karyawan, dan pegawai (Siswanto Sastrohadiwiryono, 2003 : 27). Secara deskriptif perbedaan antara buruh, karyawan, dan pegawai adalah:

a. Buruh

Buruh adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan

kedua belah pihak, baik secara lisan maupun tertulis, yang biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian.

b. Karyawan

Karyawan adalah mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan, baik swasta maupun pemerintah, dan diberikan imbalan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang bersifat harian, mingguan, maupun bulanan yang biasanya imbalan tersebut diberikan secara mingguan.

c. Pegawai (Pegawai Negeri)

Pegawai adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas jabatan negeri atau tugas Negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam penelitian ini yang dimaksud Tenaga Kerja Indonesia adalah buruh. Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan untuk diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang telah diusulkan oleh pemerintah (Depnaker). Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yaitu majikan.

Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti tersebut di atas, menurut Lalu Husni (2005: 34) istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan sekarang, buruh sekarang ini tidak lagi sama buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sektor non formal seperti tukang, kuli, pembantu rumah tangga, dan sejenisnya, tetapi juga sektor formal seperti Bank, Hotel, dan lain-lain. Karena itu lebih tepat jika menyebutkannya dengan istilah pekerja.

Dalam RUU Ketenagakerjaan ini sebelumnya hanya menggunakan istilah pekerja saja, namun agar selaras dengan Undang-undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-undang No.21 Tahun 2000 yang menggunakan istilah Serikat Buruh/Pekerja, maka istilah yang digunakan adalah pekerja/buruh.

Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian Pekerja/ buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Setiap orang buruh/pekerja yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apa pun ini perlu karena selama ini diidentikan dengan uang, padahal ada pula buruh atau pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

Tenaga kerja merupakan modal utama dalam pelaksanaan masyarakat Pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan yang dijamin haknya.

Berhubung dengan hal tersebut maka Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 merupakan undang-undang pokok mengenai tenaga kerja mengatur hak-hak daripada tenaga kerja di dalam beberapa pasal:

- a. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- b. Setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- c. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja
- d. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja.
- e. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.
- f. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.
- g. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - keselamatan dan kesehatan kerja;
 - Moral dan kesusilaan; dan
 - Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
- h. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

- i. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- j. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.
- k. Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
- l. Mogok kerja sebagai hak dasar pekerja/buruh dan serikat pekerja/serikat buruh dilakukan secara sah, tertib, dan damai sebagai akibat gagalnya perundingan.

Selain hak tenaga kerja, agar terselenggaranya hubungan yang baik antara tenaga kerja dengan atasan (pengusaha, maka tenaga kerja harus melaksanakan kewajiban-kewajiban diantaranya:

- a. Wajib melakukan prestasi atau pekerjaan bagi majikannya.
- b. Wajib mematuhi peraturan perusahaan.
- c. Wajib mematuhi perjanjian kerja.
- d. Wajib mematuhi perjanjian perburuhan.
- e. Wajib mematuhi rahasia perusahaan.
- f. Wajib memenuhi peraturan majikan.

2.2 Tenaga Kerja Indonesia

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 melalui prosedur penempatan TKI.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri yaitu

“Tenaga kerja Indonesia adalah setiap warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.”

Pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja memberi izin pengiriman TKI ke luar negeri dengan pertimbangan : (Sedjun H Manulung, 1995: 35)

- a. Mengurangi jumlah pengangguran yang semakin besar dibandingkan dengan tersedianya lowongan pekerjaan di luar negeri.
- b. Pengiriman TKI ke luar negeri ini pada dasarnya karena adanya permintaan dari luar negeri dan adanya pencari kerja yang berminat bekerja di luar negeri.
- c. Hasil-hasil yang diperoleh dari pengiriman TKI ke luar negeri, yaitu:
 - Mempererat hubungan antar negara (negara pengirim tenaga kerja dengan negara penerima.
 - Mendorong terjadinya peningkatan pengalaman kerja dan alih teknologi.
 - Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.
 - Meningkatkan pendapatan di dalam neraca pembayaran negara atau deviasa.

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI bertujuan untuk (Edison Nainggolan, 2007: 5) :

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
- b. Menjamin dan melindungi calon TKI/TKI sejak di dalam negeri, di negara tujuan, sampai kembali ke tempat asal di Indonesia.
- c. Meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Syarat-syarat calon TKI adalah :

- a. Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun,
- b. Sehat jasmani dan rohani.
- c. Tidak dalam keadaan hamil bagi calon TKI perempuan.
- d. Mempunyai tingkat pendidikan dan keterampilan tertentu.
- e. Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan di daerah tempat tinggalnya.
- f. Memiliki dokumen yang dipersyaratkan.

Setiap calon TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk (Edison Nainggolan, 2007: 55):

- a. Bekerja di luar negeri.
- b. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri.
- c. Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri.

- d. Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya.
- e. Memperoleh upah sesuai dengan standart upah yang berlaku di negara tujuan.
- f. Memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan.
- g. Memperoleh jaminan perlindungan hokum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabtnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri.
- h. Memperoleh jaminan perlidungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal.
- i. Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

Setiap calon TKI mempunyai kewajiban untuk: (Edison Nainggolan, 2007: 55-56)

- a. Mentaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di negara tujuan.
- b. Mentaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja.
- c. Membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- d. Memberitahukan atau melaporkan kedatangan, keberadaan dan kepulangan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

3. Tinjauan Umum tentang Penempatan Tenaga Kerja di Dalam Negeri dan di Luar Negeri.

Lalu Husni (2005) menyatakan dalam program penempatan dapat dilakukan melalui jalur-jalur kesempatan kerja yaitu melalui Bursa Tenaga Kerja. Bursa tenaga kerja adalah suatu pengembangan Sistem Informasi Pasar Kerja (IPK) atau Bursa Kesempatan Kerja (BKK) yang dapat memberikan informasi secara lengkap dan cepat untuk keperluan penyusunan pelaksanaan dan penyesuaian perencanaan tenaga kerja.

Bursa tenaga kerja atau Bursa Kesempatan Kerja sangat diperlukan untuk mendukung pola perencanaan tenaga kerja, meliputi penyusunan rencana perluasan kesempatan kerja, pendidikan dan latihan kerja, pengupahan, perlindungan, dan sebagainya.

Usaha penyaluran pencari kerja terdaftar melalui Bursa tenaga kerja dapat dilakukan secara efektif melalui kegiatan-kegiatan:

- 1) Antar Kerja Antar Daerah
- 2) Antar Kerja Antar Lokal
- 3) Antar Kerja Antar Negara
- 4) Kerjasama fungsional baik sektor pemerintah maupun swasta

3.1 Antar Kerja Antar Daerah (AKAD)

Dalam rangka Keputusan Presiden No. 4 tahun 1980 tentang Wajib Lapor Lowongan Pekerjaan, diusahakan semaksimal mungkin pengisian lowongan kerja yang tersedia oleh tenaga kerja setempat (lokal). Apabila tenaga kerja setempat tidak bisa mengisi lowongan tersebut, karena berbagai

hal, maka diusahakan pengisiannya dari daerah-daerah lain melalui mekanisme Antar Kerja Antar Daerah (AKAD).

Antar kerja adalah mekanisme pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan, baik untuk sementara waktu maupun tetap dan kepada pemberi kerja untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya. AKAD adalah antar kerja yang dilaksanakan antar kantor-kantor wilayah Departemen Tenaga Kerja di Provinsi yang berlainan.

Pengisian lowongan kerja melalui mekanisme AKAD tersebut merupakan upaya ke arah penyebaran tenaga kerja secara merata dalam rangka penyebaran tenaga kerja secara merata dalam rangka pelaksanaan pembangunan di daerah-daerah yang potensial dengan sumber daya alamnya, tetapi kekurangan dalam sumber daya manusianya. Program AKAD juga mendukung pelaksanaan transmigrasi untuk membuka lahan-lahan, pemukiman baru serta instansi-instansi yang ada kaitannya dengan kegiatan tersebut.

3.2 Antar Kerja Antar Negara (AKAN)

Masalah kesempatan kerja semakin penting dan mendesak, karena diperkirakan pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Hal ini mengakibatkan tingkat pengangguran yang semakin meningkat. Di samping itu pendidikan, keahlian dan ketrampilan dari angkatan kerja yang relatif sangat rendah merupakan salah satu penghambat partisipasi angkatan kerja dalam proses pembangunan yang sedang berlangsung.

AKAN adalah pelaksanaan dari pada perluasan dan penempatan tenaga kerja dengan cara pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri. Kegiatan

Antar Kerja Antar Negara ini merupakan salah satu usaha pemerintah untuk memperluas kesempatan kerja, menempatkan keahlian dan pengalaman kerja di luar negeri. Apabila kegiatan ini berjalan efisien maka diharapkan akan dapat memperluas kesempatan kerja dan meningkatkan devisa negara.

3.3 Penempatan Tenaga Kerja di Dalam Negeri

Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang, serta tanggung jawabnya (Siswanto Sastrohadiwiryono, 2003: 162)

Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat, antara lain:

a. Prestasi akademik

Prestasi akademik yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggung jawab.

b. Pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Pengalaman kerja banyak memberikan keahlian dan ketrampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki makin rendah.

c. Kesehatan fisik dan mental

Dalam menempatkan tenaga kerja factor kesehatan fisik dan mental perlu dipertimbangkan untuk menghindari kerugian perusahaan.

d. Status perkawinan

Formulir diberikan kepada para pelamar agar keadaan pribadi pelamar diketahui dan dapat menjadi sumber pengambilan keputusan dalam penempatan tenaga kerja yang biasanya bersangkutan dengan lokasi kerja.

e. Usia

Dalam menempatkan tenaga kerja, factor usia tenaga kerja yang lulus seleksi perlu dipertimbangkan seperlunya. Hal ini untuk menghindari rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja bersangkutan.

Penempatan tenaga kerja dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 dijelaskan bahwa:

1. Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.
2. Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja sesuai pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, ketrampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum.
3. Penempatan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan program nasional dan daerah.

4. Penempatan tenaga kerja terdiri dari:
 - penempatan tenaga kerja di dalam negeri
 - penempatan tenaga kerja di luar negeri
5. Pelayanan penempatan tenaga kerja oleh pelaksana bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja yang meliputi unsur-unsur:
 - pencari kerja.
 - lowongan pekerjaan.
 - informasi pasar kerja.
 - mekanisme antar kerja.
 - kelembagaan penempatan tenaga kerja.
6. Pelaksana penempatan tenaga kerja yaitu:
 - instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan yang tidak memungut biaya penempatan, baik langsung maupun tidak langsung, sebagian atau keseluruhan kepada tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja.
 - Lembaga swasta berbadan hukum yang wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.. Lembaga swasta ini hanya dapat memungut biaya penempatan tenaga kerja dari pengguna tenaga kerja dan dari tenaga kerja sesuai yang telah ditetapkan undang-undang.

Pelayanan penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja yang tepat sesuai dengan keterampilan, keahlian, dan kemampuan. Pelayanan penempatan tenaga kerja dilaksanakan dengan memperhatikan

kodrat, harkat, martabat, perlindungan, dan kesejahteraan tenaga kerja tanpa diskriminasi (Siswanto Sastrohadiwiryono, 2003: 17).

Penyelenggaraan pelayanan penempatan tenaga kerja oleh masyarakat harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. Adanya tenaga kerja yang akan ditempatkan.
- b. Tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan pelayanan penempatan tenaga kerja.
- c. Jaminan perlindungan bagi tenaga kerja yang ditempatkan meliputi:
 - Perjanjian penempatan secara tertulis antara penyelenggara dan pengguna tenaga kerja.
 - Perjanjian penempatan secara tertulis antara penyelenggara dan tenaga kerja.
 - Perjanjian kerja secara tertulis antara pengguna dan tenaga kerja.
 - Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta kesejahteraan kerja mulai keberangkatan dari daerah asal selama bekerja, sampai dengan kembali ke daerah asal.
- d. Informasi pasar bagi tenaga kerja yang akan ditempatkan.
- e. Tersedianya sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan kerja yang akan ditempatkan.

3.4 Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri

Menurut Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia,

“Penempatan Tenaga Kerja Indonesia adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi

kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurus dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.”

Pelaksana penempatan TKI di luar negeri terdiri dari :

- a. Instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang penempatan TKI ke luar negeri, baik di tingkat Provinsi maupun Kabupaten atau Kota
- b. Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS) yaitu badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas yang mendapat ijin dari Menteri untuk berusaha di bidang jasa penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri.

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 untuk dapat memperoleh Surat Ijin Pengerahan dan Penempatan TKI (SIPPTKI) pelaksana penempatan TKI swasta harus memenuhi persyaratan:

- a. Berbentuk badan hukum perseroan terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
- b. Memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan, sekurang-kurangnya sebesar Rp 3.000.000.000,00 (tiga miliar rupiah).
- c. Menyetor uang kepada bank sebagai jaminan dalam bentuk deposito sebesar Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) pada bank pemerintah.
- d. Memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan TKI di luar sekurang-kurangnya untuk kurun waktu tiga tahun berjalan.
- e. Memiliki unit pelatihan kerja

- f. Memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan TKI.

Tanggung jawab PPTKIS yang berkaitan dengan perlindungan TKI (A. Edison Nainggolan, 2007: 21- 22) :

- a. Bertanggung jawab kepada TKI yang ditempatkan sejak dari daerah asal sampai kembali ke asal.
- b. Untuk melakukan rekrut calon TKI, harus mempunyai surat permintaan tenaga kerja dari pengguna di luar negeri dari pengguna dari luar negeri (job order).
- c. Calon yang direkrut oleh PPTKIS harus mempunyai :
 - Perjanjian Penempatan antara TKI dan PPTKIS untuk menjamin kepastian keberangkatan calon TKI serta hak dan kewajiban masing-masing pihak.
 - Perjanjian kerja antara TKI dan pengguna untuk menetapkan hak dan kewajiban TKI dan pengguna di luar negeri.
- d. PPTKIS wajib memberangkatkan calon TKI selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan sejak diterbitkannya Kartu Identitas Tenaga Kerja Indonesia (KI TKI).
- e. Sebagai upaya pembinaan PPTKIS dan perlindungan calon TKI serta TKI, dirjen atas nama Menteri Tenaga Kerja dapat menjatuhkan sanksi :
 - Teguran tertulis.
 - Penghentian kegiatan sementara.
 - Pencabutan SIUP-PPTKIS.
- f. Dalam hal PPTKIS dicabut SIUP-PPTKISnya maka PPTKIS wajib melakukan:
 - Mengembalikan seluruh biaya yang telah diterima.

- Memberangkatkan calon TKI yang telah memiliki dokumen pemberangkatan.
 - Menyelesaikan permasalahan yang dialami TKI.
 - Deposito jaminan dapat dicairkan setelah 2 tahun TKI diberangkatkan terakhir.
- g. Dalam hal calon TKI tidak memenuhi perjanjian penempatan TKI, calon TKI harus mengembalikan seluruh biaya yang dikeluarkan oleh PPTKIS.

Hak dan Kewajiban PPTKIS (A. Edison Nainggolan, 2007: 22)

Hak :

- a. Berhak mendapatkan pelayanan berdasarkan ketentuan yang berlaku dalam penempatan tenaga kerja ke luar negeri.
- b. Berhak mendapatkan informasi yang berkaitan dengan penempatan tenaga kerja ke luar negeri.

Kewajiban :

- a. Menempatkan dan melindungi TKI serta bertanggung jawab mulai sejak pemberangkatan sampai dengan kepulangan ke daerah asal TKI.
- b. Menyelesaikan masalah.
- c. Membuat laporan hal-hal yang terkait dengan penempatan TKI.

Untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, diperlukan pelayanan dan tanggung jawab yang terpadu yaitu Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI) yang merupakan lembaga pemerintah non departemen yang bertanggung jawab kepada Presiden yang berkedudukan di Ibukota Negara.

Untuk melaksanakan fungsinya Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI bertugas (A. Edison Nainggolan, 2007: 24) :

- a. Melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah Negara pengguna TKI atau pengguna berbadan hukum di Negara tujuan penempatan.
- b. Memberikan pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan mengenai :
 - Dokumen.
 - Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP).
 - Peyelesaian masalah.
 - Sumber-sumber pembiayaan.
 - Pemberangkatan sampai pemulangan.
 - Peningkatan kualitas calon TKI.
 - Informasi.
 - Kualitas pelaksana penempatan TKI.
 - Peningkatan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Untuk kelancaran pelaksanaan pelayanan penempatan Tenaga Kerja Indonesia, dibentuk Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) di Ibukota Provinsi/atau tempat pemberangkatan Tenaga Kerja Indonesia yang dianggap perlu.

Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia adalah Unit Pelaksana teknis di lingkungan BNP2TKI yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala BNP2TKI, mempunyai tugas memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan, perlindungan,

dan penyelesaian masalah Tenaga Kerja Indonesia secara terkoordinasi dan terintegrasi di wilayah kerja masing-masing (A. Edison Nainggolan, 2007 : 25).

Dalam melaksanakan tugas pemberian kemudahan pelayanan pemrosesan dokumen dilakukan bersama-sama dengan instansi pemerintah terkait, baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah sesuai bidang tugas masing-masing.

Bidang tugas masing-masing instansi pemerintah meliputi ketenagakerjaan, keimigrasian, verifikasi dokumen kependudukan, kesehatan, kepolisian, dan bidang lain yang dianggap perlu.

Penempatan TKI di luar negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahannya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia atau ke negara tujuan yang mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing (Pasal 27). Ketentuan ini sangat penting untuk menghindari perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI seperti obyek perdagangan manusia, kekerasan, perbudakan, kerja paksa, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang tidak manusiawi (Lalu Husni, 2005: 89-90).

Kegiatan penempatan TKI ke luar negeri disebutkan dalam Pasal 31 meliputi :

- a. pengurusan Surat Izin Pengerahan.
- b. Perekrutan dan Seleksi.
- c. Pendidikan dan Pelatihan Kerja.
- d. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi.

- e. Pengurusan dokumen.
- f. Uji kompetensi.
- g. Pembekalan akhir pemberangkatan.
- h. Pemberangkatan.

Pelaksanaan penempatan TKI swasta yang akan melakukan perekrutan wajib memiliki SIP dari Menteri. Untuk mendapatkan SIP, pelaksana penempatan TKI swasta harus memiliki perjanjian kerjasama penempatan, surat permintaan TKI dari pengguna, rancangan perjanjian penempatan dan rancangan perjanjian kerja. Surat permintaan TKI dari pengguna, perjanjian kerja sama penempatan, dan rancangan perjanjian kerja tersebut harus memperoleh persetujuan dari pejabat yang berwenang pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

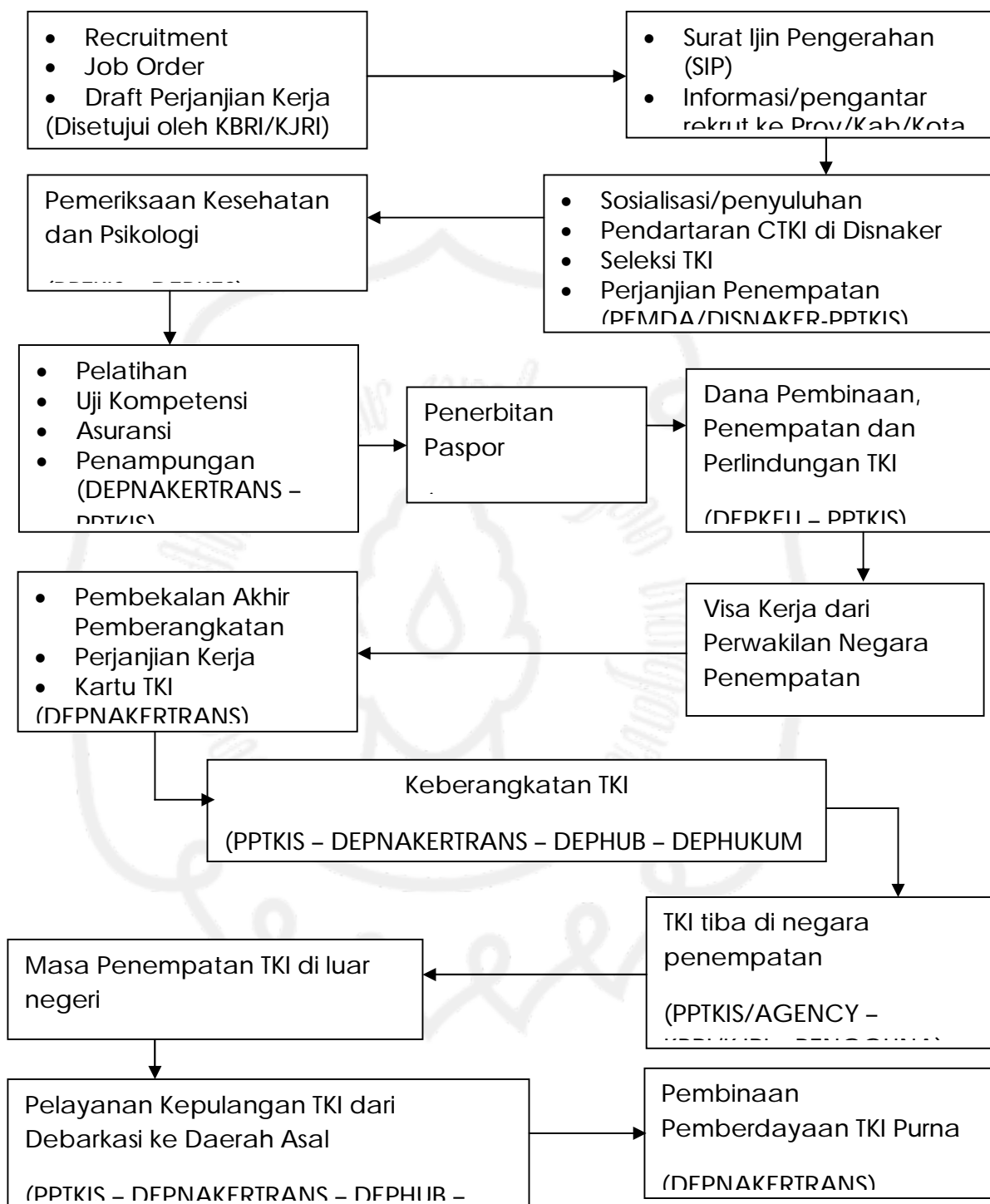
Perekrutan dan seleksi didahului dengan memberikan informasi kepada calon TKI sekurang-kurangnya tentang tata cara perekrutan, dokumen yang diperlukan, hak dan kewajiban calon TKI, situasi kondisi dan resiko di negara tujuan, dan perlindungan bagi TKI. Pencari kerja yang berminat bekerja ke luar negeri harus terdaftar pada instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan. Ketentuan ini perlu disosialisasikan lebih lanjut karena selama ini calon TKI dapat mendaftarkan diri pada petugas lapangan dari pelaksana penempatan TKI atau dengan kata lain tidak harus mendaftarkan diri pada Kantor Tenaga Kerja setempat.

Calon TKI yang akan dipekerjakan ke luar negeri harus memiliki sertifikasi kompetensi kerja, pelaksana penempatan TKI swasta wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja calon TKI, memberi pengetahuan dan

pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya, agama, dan resiko bekerja di luar negeri, membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa negara tujuan, dan memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI



Gambar I.2 BAGAN ALUR PROSES PENEMPATAN TKI KE LUAR NEGERI



F. Kerangka Pemikiran

Masalah kesempatan kerja semakin penting dan mendesak, karena diperkirakan pertumbuhan angkatan kerja lebih cepat dari pertumbuhan kesempatan kerja. Hal ini akan mengakibatkan tingkat pengangguran yang semakin meningkat, lebih-lebih dalam era krisis ekonomi dan moneter yang melanda Indonesia saat ini yang ditandai dengan penyerapan angkatan kerja yang sangat sedikit, tingginya angka PHK, nilai tukar rupiah yang cenderung melemah. Dalam kondisi seperti ini diperlukan keterlibatan Dinas Tenaga Kerja untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan.

Dalam rangka mengurangi pengangguran dilaksanakan suatu pengembangan kesempatan kerja dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Hal ini sangat penting karena tingginya tingkat pengangguran akan menimbulkan konsekuensi negatif bagi masyarakat. Pemerintah memperluas kesempatan kerja salah satunya dengan program AKAN (Antar Kerja Antar Negara). Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri memberikan banyak manfaat bagi negara dan masyarakat terutama dalam hal ekonomi. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri bukan hanya penting sebagai subyek yang melakukan segala kegiatan pembangunan.

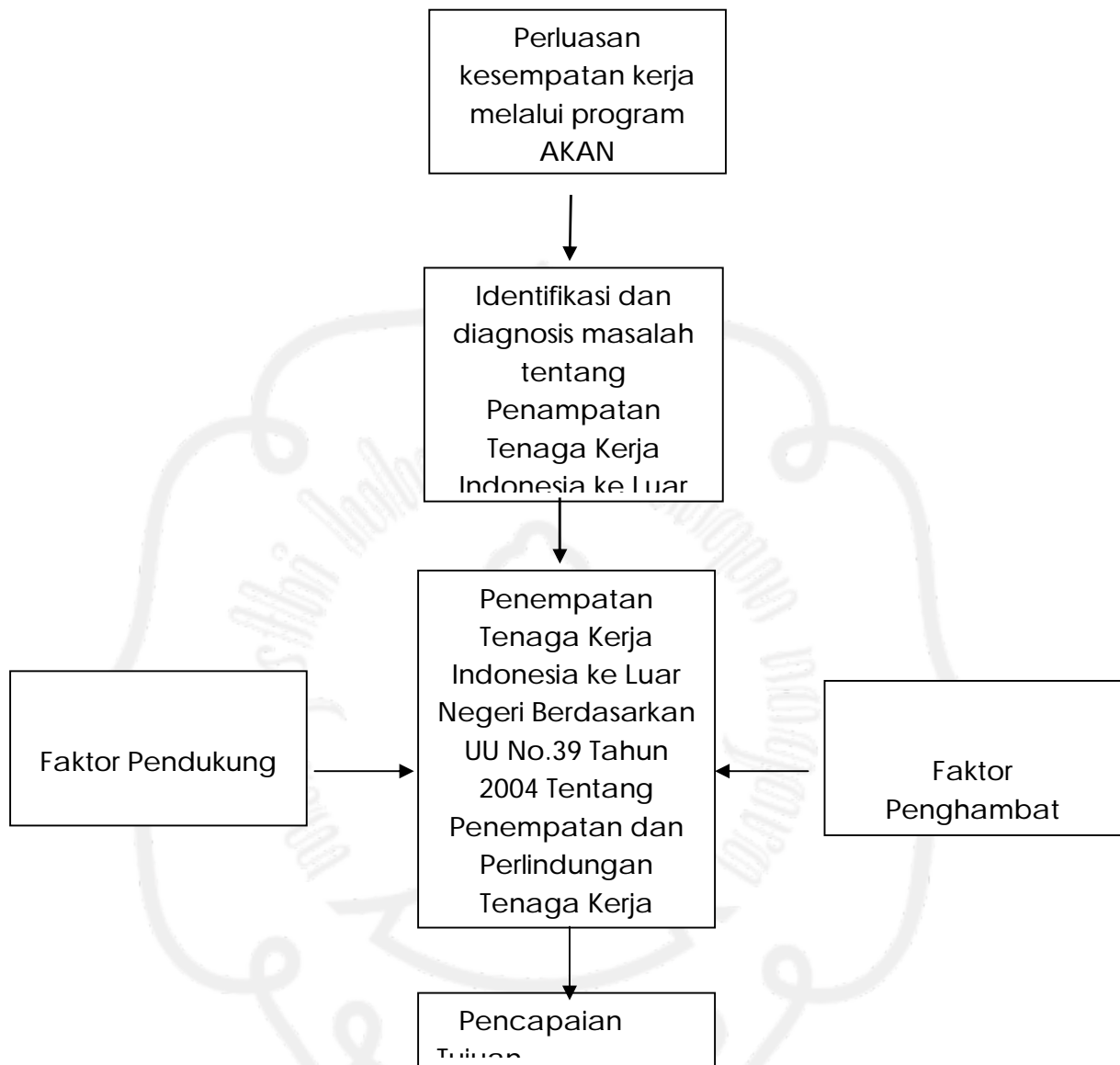
Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta sebagai salah satu instansi Pemerintah yang bertanggung jawab di bidang penempatan TKI ke luar negeri secara aktif melaksanakan kegiatan penyaluran TKI bersama-sama PPTKIS. Memperluas kesempatan kerja ke luar negeri akan memberikan peluang yang besar untuk perkembangan masyarakat serta mengurangi jumlah pengangguran di Kota Surakarta. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta melaksanakan

penempatan sesuai dengan UU No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri.

Besarnya TKI yang bekerja di luar negeri di satu sisi mempunyai sisi positif, yaitu mengatasi sebagian masalah pengangguran di dalam negeri namun mempunyai pula sisi negatif berupa resiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI. Resiko tersebut dapat dialami oleh TKI baik selama proses keberangkatan, selama bekerja di luar negeri maupun setelah pulang ke Indonesia. Oleh karena itu, diperlukan identifikasi masalah untuk dapat menentukan langkah selanjutnya dalam pembuatan keputusan strategis. Perlu dilakukan pengaturan strategi agar resiko perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI dapat dihindarkan atau minimal dikurangi.

Peranan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi sangat diperlukan agar dalam proses penyaluran tenaga kerja Indonesia ke luar negeri dapat berjalan dengan baik dan menghindarkan dari permasalahan-permasalahan yang diantaranya calo, pelanggaran yang dilakukan PPTKIS maupun masalah kesejahteraan, keamanan/ keselamatan TKI yang bekerja di luar negeri. Dalam melaksanakan program penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri banyak faktor yang menghambat sehingga harus ditemukan solusi agar penempatan dapat berjalan dengan baik. Terdapat pula faktor pendukung yang akan memperlancar pelaksanaan strategi yang ditetapkan oleh pusat dalam UU No.39 Tahun 2004.

Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar I.3 Bagan Kerangka Pikir

G. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini berusaha untuk mengungkapkan suatu keadaan sebagaimana adanya. Hasil penelitian ini ditekankan pada pemberian gambaran secara obyektif tentang keadaan yang sebenarnya dari obyek yang diteliti. Oleh karena itu bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian *deskriptif kualitatif*, maksud pernyataan tersebut adalah memberikan gambaran mengenai suatu kenyataan empiris suatu obyek penelitian.

Penelitian deskriptif adalah penelitian yang memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti secara sistematis. Penelitian kualitatif menyajikan data yang dikumpulkan terutama bentuk kata-kata, kalimat, atau gambar yang memiliki arti lebih daripada sekedar angka atau frekuensi. Penelitian deskriptif kualitatif studi kasusnya mengarah pada pendeskripsian secara rinci dan mendalam mengenai potret kondisi tentang apa yang sebenarnya terjadi menurut apa adanya di lapangan studinya (H.B Sutopo, 2002: 111).

2. Jenis Data

Jenis data yang dipergunakan oleh penyusun dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Merupakan data yang langsung diperoleh dari lapangan. Data ini didapatkan dari wawancara langsung dengan Kepala Sub Dinas Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja dan pihak-pihak terkait, seperti PPTKIS, Kelurahan, Masyarakat, dan sebagainya untuk memperoleh kemantapan data. Pada penelitian

ini penggambaran strategi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta untuk penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri dari mulai proses recruitment hingga, pelatihan, proses penempatan, hambatan dan cara penyelesaiannya, susunan organisasi dan lain-lain.

b. Data Sekunder

Merupakan data yang tidak secara langsung diperoleh dari lokasi penelitian tetapi diperoleh melalui studi kepustakaan, buku-buku literatur, dan sumber-sumber tertulis lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini, mengenai pengertian tenaga kerja, hak dan kewajiban tenaga kerja, masalah tenaga kerja, cara penanggulangan dan lain-lain.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian Strategi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta dalam penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke Luar Negeri ini, penulis mengambil lokasi di Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Surakarta dan pihak-pihak terkait.

Adapun yang menjadi alasan peneliti mengambil lokasi penelitian di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta yaitu sebagai berikut:

1. Banyaknya masyarakat yang mengikuti program AKAN yang diselenggarakan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta, keuntungan devisa yang didapat dari TKI yang bekerja di luar negeri sangat besar, sehingga diperlukan perhatian yang besar oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta.

2. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta mempunyai peranan dalam perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja baik di dalam negeri maupun di luar negeri.
3. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta berperan sangat penting untuk menetapkan strategi dan melakukan pengawasan dalam penempatan TKI ke luar negeri.
4. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta berprestasi dalam menangani masalah program AKAN terbukti dengan tidak adanya kasus yang terjadi mengenai pengiriman TKI pada tahun-tahun terakhir. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta juga berprestasi dalam hal pelatihan tenaga kerja sehingga mampu menciptakan tenaga kerja yang profesional.

4. Sumber Data

Dalam penelitian ini data diperoleh dari:

a. Nara sumber

Yaitu data yang diperoleh secara langsung melalui wawancara dengan informan. Untuk mengetahui berbagai hal yang berkaitan dengan strategi dalam penempatan TKI ke luar negeri, maka sebagai nara sumber dalam penelitian ini adalah

1. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta yaitu :
 - Kepala Bagian Penempatan Tenaga Kerja.
 - Kepala Sub Dinas Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja.

2. Pihak-pihak yang terkait dengan penempatan TKI, seperti PPTKIS, Kelurahan, dan sebagainya.

3. Masyarakat.

b. Dokumen

Yaitu data yang diperoleh melalui dokumen dan buku-buku yang berhubungan dengan masalah penelitian. Adapun dokumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa:

- a) buku kepustakaan yaitu dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri, Buku Saku Tenaga Kerja Indonesia, Surat Keputusan Walikota Surakarta No 13 Tahun 2008 tentang Pedoman Uraian Tugas Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta.
- b) laporan – laporan yaitu tentang laporan tentang kegiatan yang terkait dengan penempatan TKI ke luar negeri, data tenaga kerja yang telah ditempatkan.

5. Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu mengambil sampel dengan cara menentukan *key informant* atau informasi kunci yang dipandang paling tepat sebagai sumber data sesuai dengan permasalahan yang diteliti. Hal ini berarti memilih informan yang dianggap mengetahui permasalahan secara mendalam dan dapat dipercaya untuk menjadi sumber data (H.B Sutopo, 2002:56). Bahkan di dalam pelaksanaan pengumpulan data, pilihan informan dapat berkembang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan peneliti dalam memperoleh data. Apabila informasi yang diperlukan masih kurang,

maka untuk memperoleh informasi yang lebih lengkap *key informant* tersebut menunjukkan informan lain yang dipandang berkompeten sebagai informan selanjutnya, demikian seterusnya sehingga diperoleh data yang semakin lengkap dan mendalam. Perolehan informasi semacam ini disebut *snowball sampling*.

6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Wawancara

Merupakan kegiatan untuk mendapatkan informasi dengan cara bertanya langsung kepada informan yang telah ditentukan sebelumnya. Informan disini adalah mereka yang dianggap tahu dan dapat menjadi sumber data, dalam hal ini yang menjadi informan adalah pihak Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta serta pihak-pihak yang berkaitan dengan penempatan TKI ke luar negeri, dan masyarakat pada umumnya.

Dalam penelitian ini, menggunakan metode wawancara bertahap yaitu wawancara yang dilakukan secara bertahap dan pewawancara tidak harus terlibat dalam kehidupan sosial informan (Burhan Bungin, 2006: 110). Wawancara ini dilakukan secara bebas dan mendalam (*in-depth*), tetapi kebebasan ini tidak terlepas dari pokok permasalahan yang akan ditanyakan kepada informan dan telah dipersiapkan sebelumnya oleh pewawancara.

Proses wawancara dilakukan dengan cara tanya jawab, dengan terlebih dahulu membuat kerangka garis besar pokok-pokok yang akan ditanyakan dalam proses wawancara tersebut, serta dilakukan dalam waktu dan kondisi yang

dianggap paling tepat guna mendapatkan kejelasan tentang hal yang berkaitan dengan strategi penempatan TKI ke luar negeri.

b. Observasi langsung

Observasi yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung terhadap obyek penelitian untuk memperoleh gambaran tentang kondisi lokasi penelitian serta aktivitas yang berlangsung di dalamnya. Metode observasi adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraan (Burhan Bungin, 2006:115). Dalam hal ini observasi dilakukan secara formal maupun informal untuk mengamati secara kualitatif berbagai kegiatan dan peristiwa yang terjadi.

Dalam penelitian ini perlu dilakukan observasi untuk memperoleh data atau informasi yang lebih spesifik tentang prosedur penempatan TKI di kota Surakarta yang dilakukan pada pihak-pihak terkait. Observasi dilakukan juga untuk mengamati berbagai kegiatan dan peristiwa yang muncul pada saat melakukan prosedur penempatan TKI.

c. Pencatatan Dokumen

Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang bersumber dari arsip/dokumen yang terdapat pada berbagai instansi terkait, yaitu dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta, serta media massa yang pernah diterbitkan. Selain itu juga menggunkan data yang bersumber dari buku kepustakaan, hasil penelitian dan arsip/dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini.

7. Validitas Data

Validitas data dimaksudkan sebagai pembuktian bahwa data yang diperoleh akurat atau sesuai dengan kenyataan/fakta. Untuk itu peneliti menggunakan cara triangulasi data. Dalam penelitian ini, digunakan triangulasi data (triangulasi sumber), dimana penulis menggunakan beberapa sumber data dari pihak yang berbeda untuk memperoleh data dalam konteks yang sama. Dengan cara menggali data dari sumber yang berbeda-beda dan juga teknik pengumpulan data yang berbeda itupun data sejenis bisa teruji kemantapan dan kebenarannya. Sumber yang digunakan dalam triangulasi data ini adalah pihak Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta, instansi-instansi terkait, dan masyarakat. Penelitian ini menggunakan sumber karena dalam mengumpulkan data cukup dengan membandingkan antara informan satu dengan informan lain, sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.

Menurut Lexy J. Moleong (2002: 178), triangulasi data merupakan teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan/ sebagai pembanding terhadap data tersebut dengan cara membandingkan karya dengan data sejenis yang diperoleh dari sumber yang lain.

8. Teknik Analisis Data

Metode teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisa data dalam penelitian ini adalah metode analisis interaktif, yaitu menganalisa data tanpa menggunakan rumus-rumus statistik tetapi menggunakan kata-kata tertentu dan menghubungkannya secara kualitas.

Dalam melaksanakan analisis terdiri dari tiga komponen, yaitu:

a. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses seleksi (pemfokusan), penyederhanaan, abstraksi yang ada dalam catatan lapangan (field note). Reduksi data adalah bagian dari proses analisis yang mempertegas, memperpendek, membuat focus, membuang hal-hal yang tidak penting, dan mengatur data sedemikian rupa sehingga simpulan penelitian dapat dilakukan.

b. Sajian Data

Merupakan rangkaian informasi yang memungkinkan kesimpulan atau riset dapat dilakukan. Sajian data merupakan suatu rakitan organisasi informasi, deskripsi dalam bentuk narasi yang memungkinkan simpulan penelitian dapat dilakukan. Sajian ini merupakan rakitan kalimat yang disusun secara logis dan sistematis, sehingga bila dibaca, akan bisa mudah dipahami berbagai hal yang terjadi dan memungkinkan peneliti untuk berbuat sesuatu pada analisis ataupun tindakan lain berdasarkan pemahaman tersebut. Sajian data selain dalam bentuk narasi kalimat, juga dapat meliputi berbagai jenis matriks, gambar/skema, jaringan kerja kaitan kegiatan, dan juga tabel sebagai pendukung narasinya.

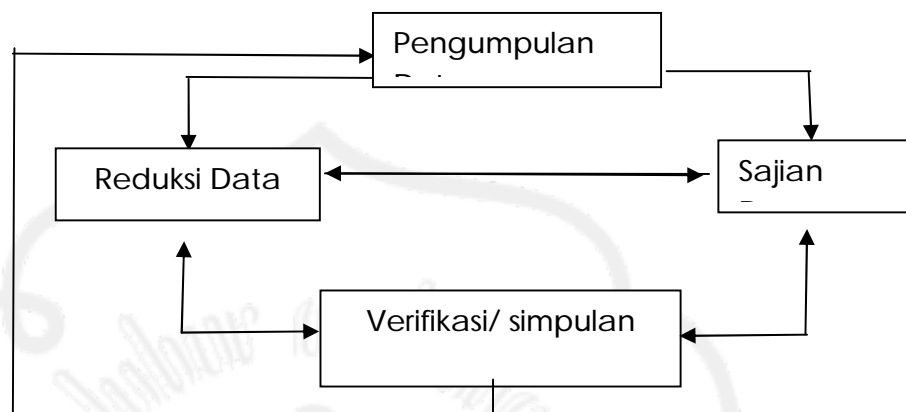
c. Penarikan simpulan / verifikasi

Dari awal pengumpulan data, peneliti sudah harus memahami apa arti dari berbagai hal yang ia temui dengan melakukan pencatatan peraturan-peraturan, pola-pola, pernyataan-pernyataan, konfigurasi yang mungkin, arahan sebab akibat, dan berbagai proposisi. Peneliti yang ahli menangkap berbagai hal tersebut secara kuat, namun tetap terbuka dan bersikap skeptis. Konklusi-konklusi dibiarkan tetap disitu, yang pada waktu awalnya mungkin kurang jelas, kemudian semakin meningkat secara eksplisit, dan juga memiliki landasan yang semakin kuat (H.B Sutopo, 2002: 93).

Simpulan akhir perlu diverifikasi agar cukup mantap dan benar-benar bisa dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu perlu dilakukan aktivitas pengulangan untuk tujuan pemantapan, penelusuran data kembali. Pada dasarnya makna data harus diuji validitasnya supaya simpulan penelitian menjadi lebih kokoh dan lebih bisa dipercaya.

Dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif sebagai teknik penganalisisan data. Reduksi dan sajian data harus disusun pada waktu peneliti sudah mendapatkan unit data dari sejumlah unit yang diperlukan dalam penelitian. Pada waktu pengumpulan data sudah berakhir, peneliti mulai melakukan usaha untuk menarik kesimpulan dan verifikasinya berdasarkan semua hal yang terdapat dalam reduksi maupun sajian datanya. Apabila kesimpulan ada kekurangan atau kurang kemantapan karena rumusan dalam reduksi maupun sajian datanya, maka peneliti kembali melakukan kegiatan pengumpulan data yang sudah terfokus untuk mencari pendukung simpulan yang ada dan juga bagi pendalaman data (H.B Sutopo, 2002: 96).

Untuk lebih jelasnya dalam teknik analisis data dengan menggunakan model analisis interaktif dapat dilihat pada gambar berikut ini :



Gambar I.4 Bagan Model Analisis Interaktif H.B Sutopo (2002: 96)

BAB II

DESKRIPSI LOKASI

DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

KOTA SURAKARTA

A. Sejarah Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta

Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta pada mulanya berdasar pada tahun 1950-an dengan nama Kementrian Perburuhan RI yang terdiri dari :

1. Jawatan Penempatan Tenaga Kerja.
2. Jawatan Hubungan Perburuhan dan Pengawasan Perburuhan.
3. Jawatan Keselamatan Kerja

Di Kota Surakarta, Dinas Tenaga Kerja menempati alamat di Jalan Slamet Riyadi No. 306 Surakarta yang punya 4 kantor jawatan sendiri yaitu :

- a. Kantor Jawatan Penempatan Tenaga Kerja, yang mempunyai tugas :
 1. Mengurus masalah pengangguran.
 2. Mengurus masalah ijin kerja Warga Negara Asing (WNA).
- b. Kantor Jawatan Perburuhan, yang mempunyai tugas :
 1. Mengurus masalah PHK.
 2. Mengurus masalah perburuhan.
- c. Kantor jawatan Pengawasan Perburuhan, yang tugasnya adalah mengurus dan mengawasi masalah perusahaan, misalnya tentang tenaga kerja di bawah umur, jam kerja, uang lembur, asuransi tenaga kerja dan lain-lain.

- d. Kantor Jawatan Keselamatan Kerja, yang tugasnya adalah mengawasi tentang penggunaan mesin-mesin produksi pada perusahaan alat-alat pengamannya.

Pada tahun 1967, Kantor Kementrian Perburuhan diubah namanya menjadi Departemen Tenaga Kerja dan perubahan ini diikuti sejumlah Kantor Kementrian serupa di setiap daerah. Departemen Tenaga Kerja mempunyai 4 seksi yaitu :

- a. Kantor Penempatan Tenaga Kerja disebut seksi I
- b. Kantor Hubungan Perburuhan disebut seksi II
- c. Kantor Pengawasan Perburuhan disebut seksi III.
- d. Kantor Keselamatan Kerja disebut seksi IV.

Berdasarkan pada Keppres RI No. 25 tahun 1973, seksi-seksi tersebut digabung menjadi :

- a. Kantor Resort Tenaga Kerja Bina Guna dari seksi I
- b. Kantor Resort Tenaga Kerja Perawatan (Perlindungan dan Perawatan) dari seksi I, II, III, IV.

Pada tahun 1975 terjadi perubahan lagi dengan berdasarkan pada Keputusan Menteri No. 100/MEN/1975 menjadi Departemen Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi yang terdiri dari 4 Direktorat Jenderal, yaitu Ditjen Bina Guna, kantor Bina Lindung dan Kantor Transmigrasi.

Selang dua tahun kemudian pada tahun 1977, Ditjen Koperasi bergabung dengan Ditjen Perdagangan, sehingga Depnakertrans dan koperasi mengalami perubahan lagi. Dan bersamaan dengan perubahan ini, Ditjen Perawatan diganti pula menjadi Ditjen Bina Lindung dan Kantor Transmigrasi.

Dengan adanya pemisahan Ditjen Koperasi dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, maka antara tahun 1977 sampai 1983 pemerintah telah mengambil kebijakan untuk secara bertahap membentuk atau mendirikan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada setiap daerah tingkat II. Namun akhirnya pada tahun 1983 terjadi perubahan lagi pada tubuh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yaitu Ditjen Transmigrasi memisahkan diri dari Departemen Tenaga Kerja dan berdiri sendiri menjadi Departemen Transmigrasi.

Perubahan tersebut berdasarkan pada Keputusan Menteri No. 199/MEN/1983, sehingga dengan demikian Departemen Tenaga Kerja terdiri dari Ditjen Bina Penta dan Ditjen Bina Pengawasan, Untuk daerah tingkat II antara Kantor Bina Guna dan Bina Pengawasan tidak dipisah akan tetapi digabung menjadi satu nama yaitu Kantor Departemen Tenaga Kerja Kotamadya/Kabupaten. Demikian juga di Kota Surakarta namanya adalah Kantor Departemen Tenaga Kerja Kota Surakarta, sedangkan wilayah kerja Departemen Tenaga Kerja Kota Surakarta meliputi dua daerah yaitu daerah tingkat II Kota Surakarta dan daerah tingkat II Kabupaten Sukoharjo.

Dana untuk data ini setelah adanya otonomi daerah, Kantor Departemen Tenaga Kerja Kota Surakarta beralih nama menjadi Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta dengan dasar Perda No. 6 tahun 2001 tentang SOT Perangkat Daerah Kota Surakarta. Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta mempunyai beberapa bagian, yaitu :

1. Kepala Dinas.
2. Tata Usaha.
3. Hubungan Industrial.
4. Penta Kerja

5. Bina Program

6. Pengawasan.

Dalam rangka melaksanakan Pasal 72 Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi Dan Tata kerja Perangkat Daerah Kota Surakarta, maka perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta. Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta berganti nama menjadi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta dengan dikeluarkannya Peraturan Walikota Surakarta Nomor 13 Tahun 2008.

i. Visi dan Misi Dinas Sosial Tenaga dan Transmigrasi Kota Surakarta

Visi

Terwujudnya tenaga kerja yang professional. Berdaya saing tinggi dan hubungan industrial yang harmonis serta perlindungan tenaga kerja.

Misi

1. Menciptakan kualitas profesionalisme aparatur.
2. Perluasan kesempatan kerja dan penempatan tenaga kerja.
3. Menciptakan tenaga kerja yang terampil, mandiri serta professional.
4. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis guna mewujudkan ketenangan kerja dan usaha agar tercipta kesejahteraan pekerja dan keluarga.
5. Meningkatkan pengawasan norma kerja serta keselamatan kesehatan kerja untuk perlindungan pekerja.

ii. Tugas dan Fungsi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta

Sebagai pemegang kekuasaan eksekutif pemerintah daerah menjalankan roda pemerintahan guna mengatur dan memenuhi kebutuhan masyarakat yang mencakup banyak bidang. Di dalam Undang-undang tentang Pemerintah Daerah pasal 11 ayat (2) menyebutkan bahwa bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah daerah sesuai asas otonomi daerah. Sebagai perwujudan hal tersebut dalam struktur pemerintahan daerah Kota Surakarta terdapat dinas tenaga kerja sebagai salah satu unsur pelaksana teknis pemerintah daerah yang memiliki tugas pokok yaitu membantu Walikota Surakarta menyelenggarakan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan salah satu fungsi pokoknya yaitu melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan dan perlindungan norma kerja.

Sebagai pemegang kekuasaan eksekutif pemerintah daerah menjalankan roda pemerintahan guna mengatur dan memenuhi kebutuhan masyarakat yang mencakup banyak bidang. Di dalam Undang-undang tentang Pemerintah Daerah pasal 11 ayat (2) menyebutkan bahwa bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah daerah sesuai asas otonomi daerah. Sebagai perwujudan hal tersebut dalam struktur pemerintahan daerah Kota Surakarta terdapat dinas tenaga kerja sebagai salah satu unsur pelaksana teknis pemerintah daerah yang memiliki tugas pokok yaitu membantu Walikota Surakarta menyelenggarakan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan salah satu fungsi pokoknya yaitu melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan dan perlindungan norma kerja.

Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta merupakan salah satu dinas yang terdapat dalam struktur pemerintahan daerah kota Surakarta yang mengurus masalah ketenagakerjaan. Adanya Dinas Tenaga Kerja di setiap kabupaten/kota merupakan bentuk pelaksanaan asas otonomi daerah yang terdapat

dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 yang memberikan kewenangan daerah otonom untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan aturan perundang-undangan. Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Surakarta, maka perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya menyelenggarakan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan diperlukan pedoman yang mengatur tentang tugas dan kelembagaan Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta. Hal tersebut diatur dalam keputusan Walikota Surakarta Nomor 13 Tahun 2008 tentang Penjabaran Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta. Untuk menyelenggarakan tugas pokok, Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta mempunyai fungsi:

- a. Penyelenggaraan kesekretariatan dinas.
- b. Penyusunan rencana program, pengendalian, evaluasi dan pelaporan.
- c. Penyelenggaraan rehabilitasi dan bantuan sosial.
- d. Penyelenggaraan informasi, pelatihan dan penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri.
- e. Pembinaan pengusaha dan organisasi pekerja, penyelesaian perselisihan dan pengupahan pekerja.
- f. Pengawasan norma kerja, kesehatan dan keselamatan kerja.
- g. Penyelenggaraan Ketransmigrasian.
- h. Penyelenggaraan sosialisasi.

- i. Pembinaan jabatan fungsional.
- j. Pengelolaan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD).

iii. Struktur Organisasi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta

Susunan Organisasi Dinas Sosial, Tenaga kerja dan Transmigrasi yaitu :

Kepala Dinas, membawahkan:

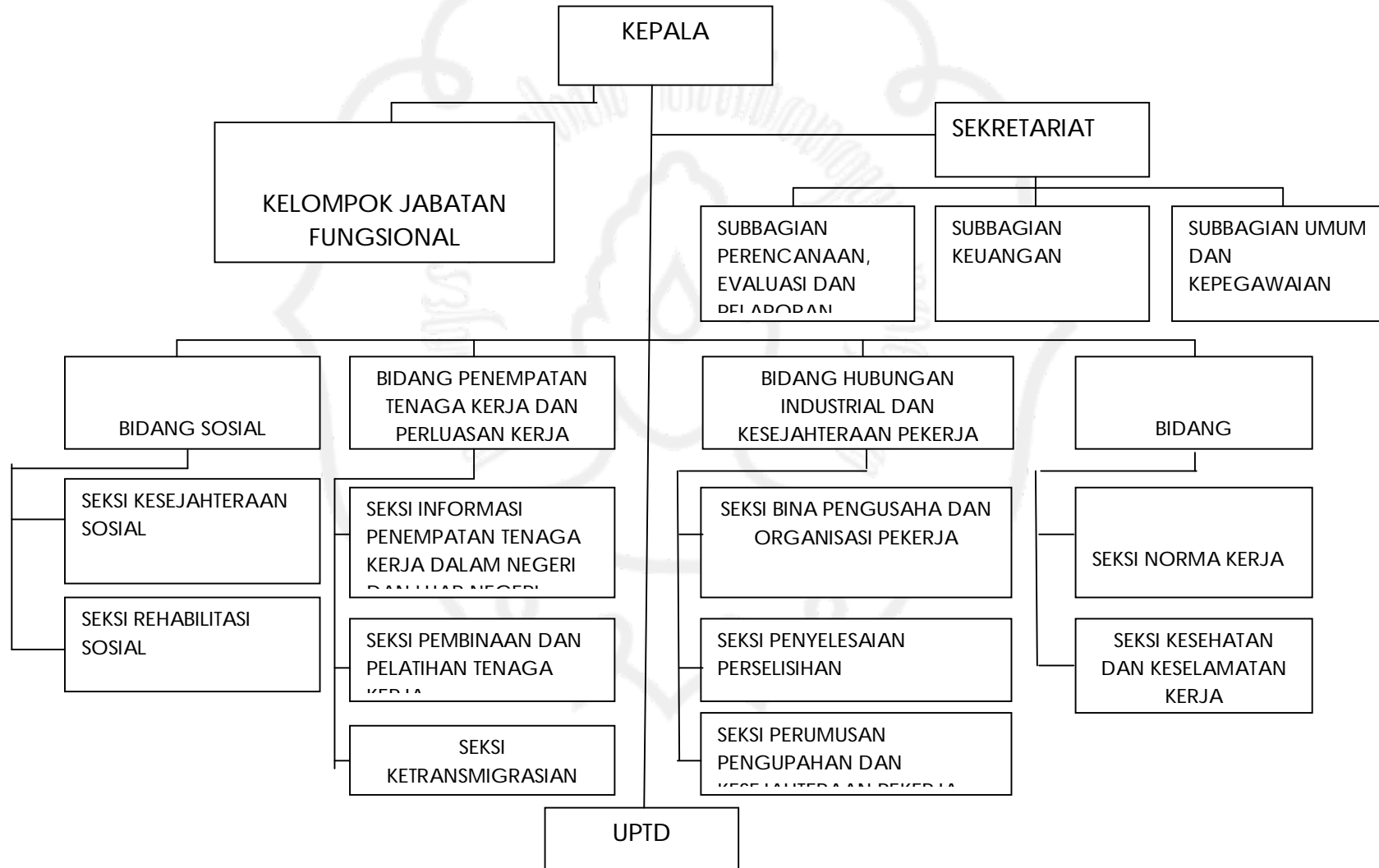
1. Sekretariat, yang membawahkan:
 - a. Subbagian Perencanaan, Evaluasi Dan Pelaporan;
 - b. Subbagian Keuangan;
 - c. Subbagian Umum Dan Kepegawaian.
2. Bidang Sosial, yang membawahkan:
 - a. Seksi Kesejahteraan Sosial;
 - b. Seksi Rehabilitasi Sosial.
3. Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja, yang membawahkan:
 - a. Seksi Informasi dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Luar Negeri;
 - b. Seksi Pembinaan dan Pelatihan Tenaga Kerja;
 - c. Seksi Ketransmigrasian.
4. Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja, yang membawahkan:
 - a. Seksi Bina Pengusaha dan Organisasi Pekerja;
 - b. Seksi Penyelesaian Perselisihan;
 - c. Seksi Perumusan Pengupahan dan Kesejahteraan Pekerja.
5. Bidang Pengawasan, yang membawahkan:
 - a. Seksi Norma Kerja;
 - b. Seksi Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

6. Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD);
7. Kelompok Jabatan Fungsional.



Gambar II.1

BAGAN ORGANISASI DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KOTA SURAKARTA



E. Uraian Tugas Jabatan Struktural

4. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas untuk memimpin pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yaitu:

- a. Penyelenggaraan kesekretariatan dinas.
- b. Penyusunan rencana program, pengendalian, evaluasi dan pelaporan.
- c. Penyelenggaraan rehabilitasi dan bantuan sosial.
- d. Penyelenggaraan informasi, pelatihan dan penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri.
- e. Pembinaan pengusaha dan organisasi pekerja, penyelesaian perselisihan dan pengupahan pekerja.
- f. Pengawasan norma kerja, kesehatan dan keselamatan kerja.
- g. Penyelenggaraan Ketransmigrasian.
- h. Penyelenggaraan sosialisasi.
- i. Pembinaan jabatan fungsional.
- j. Pengelolaan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD).

5. Sekretariat.

Sekretariat mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pengkoordinasian penyelenggaraan tugas secara terpadu, pelayanan administrasi, dan pelaksanaan di bidang perencanaan, evaluasi dan pelaporan, keuangan, umum dan kepegawaian. Untuk melaksanakan tugasnya, Sekretariat mempunyai fungsi:

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pengkoordinasian penyelenggaraan tugas secara terpadu, pelayanan

administrasi, dan pelaksanaan di bidang perencanaan, evaluasi dan pelaporan;

- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pengkoordinasian penyelenggaraan tugas secara terpadu, pelayanan administrasi, dan pelaksanaan di bidang keuangan.
- c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pengkoordinasian penyelenggaraan tugas secara terpadu, pelayanan administrasi, dan pelaksanaan di bidang umum dan kepegawaian.
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Subbagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pengkoordinasian penyelenggaraan tugas secara terpadu di bidang perencanaan, evaluasi dan pelaporan.

Subbagian Keuangan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pengkoordinasian penyelenggaraan tugas secara terpadu, pelayanan administrasi, dan pelaksanaan di bidang keuangan, meliputi pengelolaan keuangan, verifikasi, pembukuan dan akuntansi di lingkungan Dinas.

Subbagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan, pengkoordinasian penyelenggaraan tugas secara terpadu, pelayanan administrasi, dan pelaksanaan di bidang umum dan kepegawaian, meliputi: pengelolaan administrasi kepegawaian, hukum, humas, organisasi dan tatalaksana, ketatausahaan, rumah tangga dan perlengkapan di lingkungan Dinas.

6. Bidang Sosial

Bidang Sosial mempunyai tugas pokok melaksanakan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang kesejahteraan sosial dan rehabilitasi sosial. Untuk melaksanakan tugasnya, Bidang Sosial mempunyai fungsi :

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang kesejahteraan sosial;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang rehabilitasi sosial;
- c. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Seksi Kesejahteraan Sosial mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang kesejahteraan sosial, meliputi : pengaturan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan dalam rangka pengembangan potensi sumber kesejahteraan sosial.

Seksi Rehabilitasi Sosial mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang rehabilitasi sosial, meliputi : pengaturan, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan pengentasan penyandang masalah kesejahteraan sosial.

7. Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kerja

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja Bidang Sosial mempunyai tugas pokok melaksanakan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang informasi dan penempatan tenaga kerja dalam negeri dan luar negeri, pembinaan dan pelatihan tenaga kerja dan ketransmigrasian.

Untuk melaksanakan tugasnya, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja mempunyai fungsi :

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang informasi dan penempatan tenaga kerja dalam negeri dan luar negeri;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pembinaan dan pelatihan tenaga kerja;
- c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang ketransmigrasian;
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Seksi Informasi dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri dan Luar Negeri mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang informasi dan penempatan tenaga kerja dalam negeri dan luar negeri, meliputi : penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja dalam negeri dan luar negeri serta pengelolaan dan pelayanan TKI.

Seksi Pembinaan dan Pelatihan Tenaga Kerja mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pembinaan dan pelatihan tenaga kerja, meliputi : pembinaan, penyuluhan, pemberian ijin dan pemantauan lembaga pelatihan swasta, perusahaan dan Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN) serta pengesahan sertifikat Lembaga Pelatihan Non Pemerintah yang menyelenggarakan ujian dan pelatihan produktivitas.

Seksi Ketransmigrasian mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang transmigrasi, meliputi: perumusan kebijakan daerah dalam urusan penyelenggaraan transmigrasi, koordiansi, integrasi dan sinkronisasi program transmigrasi, pelaksanaan kegiatan forum komunikasi, informasi dan edukasi bidang ketransmigrasian.

8. Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja.

Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja mempunyai tugas pokok melaksanakan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang bina pengusaha dan organisasi pekerja, penyelesaian perselisihan dan perumusan pengupahan dan kesejahteraan pekerja. Untuk melaksanakan tugasnya, Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Pekerja mempunyai fungsi :

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang pengusaha dan organisasi pekerja;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang penyelesaian perselisihan.
- c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang kesejahteraan pekerja.
- d. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Seksi Bina Pengusaha dan Organisasi Pekerja mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang bina pengusaha dan organisasi pekerja, meliputi : pembinaan hubungan industrial, penelitian dan pengesahan Peraturan Perusahaan

(PP), penelitian dan pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Penelitiandan pencatatan Serikat Pekerja/ Serikat Buruh, pembinaan dan pemantauan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan mendata jumlah perusahaan serta penelitian dan pemberian ijin outsourcing, pembinaan Lembaga Kerja Bersama (LKS) Bipartit dan Lembaga Kerja Bersama (LKS) Tripartit.

Seksi Penyelesaian Perselisihan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang penyelesaian perselisihan, meliputi: menampung masalah-masalah ketenagakerjaan, mengadakan koordinasi dan kerjasama dengan organisasi pekerja dengan perusahaan dan atau pemberi kerja.

Seksi Perumusan Pengupahan dan Kesejahteraan pekerja melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang perumusan pengupahan dan kesejahteraan pekerja, meliputi : merumuskan pengupahan pekerja dan penyusun program peningkatan kesejahteraan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek).

9. Bidang Pengawasan

Bidang Pengawasan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang norma kerja dan kesehatan dan keselamatan kerja. Untuk melaksanakan tugasnya, Bidang Pengawasan mempunyai fungsi :

- a. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang norma kerja;
- b. Penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang kesehatan dan keselamatan kerja;
- c. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Seksi Norma Kerja mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang norma kerja dan jaminan sosial tenaga kerja, meliputi : pembinaan, perlindungan, dan pengawasan pelaksanaan peraturan norma kerja yang berlaku bagi perusahaan.

Seksi Kesehatan dan Keselamatan Kerja mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis, pembinaan dan pelaksanaan di bidang kesehatan dan keselamatan kerja, meliputi : mengupayakan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, pemeriksaan kesehatan pekerja serta mengawasi pelaksanaan jaminan sosial.

10. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas sesuai dengan Jabatan Fungsional masing-masing berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku:

1. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri dari sejumlah tenaga fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya.
2. Jumlah Jabatan Fungsional ditentukan berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.

3. Jenis dan jenjang Jabatan Fungsional diatur sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Pembinaan terhadap Pejabat Fungsional dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tata Kerja Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta:

1. Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Subbagian, dan Kepala Seksi dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan kebijakan yang ditetapkan oleh Walikota.
2. Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Subbagian, dan Kepala Seksi dalam melaksanakan tugasnya memperhatikan prinsip-prinsip manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring, evaluasi dan pelaporan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.
3. Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Subbagian, Kepala Seksi, dan Pejabat Fungsional wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi secara vertical maupun horizontal baik ke dalam maupun anatar satuan organisasi dalam lingkungan Pemerintahan Daerah serta instansi lain sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing.
4. Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Subbagian, dan Kepala Seksi bertanggung jawab dalam memimpin, mengkoordinasikan dan memberikan bimbingan sert petunjuk-petunjuk bagi pelaksanaan tugas bawahannya masing-masing.

1. Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Subbagian, dan Kepala Seksi wajib mengikuti dan mematuhi petunjuk-petunjuk dan bertanggung jawab pada atasan masing-masing serta menyampaikan laporan tepat pada waktunya.
2. Dalam menyampaikan laporan masing-masing kepada atasan, tembusan laporan dapat disampaikan kepada satuan organisasi lain di lingkungan Dinas yang secara fungsional mempunyai hubungan kerja.
3. Setiap laporan yang diterima oleh Kepala Dinas, Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala Subbagian, dan Kepala Seksi dari bawahan wajib diolah dan dipergunakan sebagai bahan penyusunan laporan lebih lanjut dan dijadikan bahan untuk memberikan petunjuk kepada bawahan.
4. Sekretaris, Kepala Bidang, Kepala UPTD dan Pejabat Fungsional menyampaikan laporan kepada Kepala Dinas dan berdasarkan hal tersebut Sekretaris menyusun laporan berkala Kepala Dinas kepada Walikota melalui Sekda.

F. Pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta

Identifikasi pegawai merupakan gambaran mengenai keadaan pegawai yang dimiliki oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta. Berikut ini disajikan identifikasi pegawai berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan formal, kepangkatan/golongan, dan berdasarkan diklat structural kepemimpinan.

a. Struktur Kepegawaian Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel II.1

Pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jumlah Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai	Jumlah

1	Pegawai Laki-laki	48
2	Pegawai Perempuan	46
Jumlah		94

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta 2008

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa jumlah pegawai laki-laki hanya selisih satu angka dengan jumlah pegawai perempuan, yaitu pegawai laki-laki berjumlah 36 orang dan jumlah pegawai perempuan berjumlah 35 orang. Hal ini menunjukkan bahwa antara laki-laki dan perempuan memiliki etos kerja yang sama. Antara laki-laki dan perempuan mempunyai kemampuan yang sama untuk melakukan suatu pekerjaan.

b. Struktur Kepegawaian Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal

Untuk mendukung penyampaian informasi bursa kerja kepada masyarakat pencari kerja dengan cepat dan akurat, maka diperlukan pegawai yang memiliki keahlian dan kemampuan yang cukup, sehingga mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Keadaan ini akan tercermin dari latar belakang pendidikan yang mereka miliki.

Berdasarkan tingkat pendidikan formal yang ditempuh, pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja terbagi ke dalam jenjang pendidikan seperti tabel di bawah ini:

Tabel II.2
Pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta
Berdasarkan Tingkat Pendidikan Formal

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah
1	Pasca Sarjana (S2)	6
2	Sarjana (S1)	42
3	Sarjana Muda	3
4	Diploma 3	4
5	SMA	35
6	SMP	2
7	SD	2
Jumlah		71

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta 2008

Dari tabel di atas, diketahui bahwa jenjang pendidikan tertinggi pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta yaitu Pasca Sarjana berjumlah 6 orang, mayoritas berpendidikan Sarjana dan yang kedua berpendidikan SMA. Diharapkan dengan kualitas pegawai yang dimiliki Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Surakarta saat ini akan mampu menyelesaikan tugas pekerjaannya, seta mengemban wewenang dan tanggung jawab. Pendidikan merupakan bukti langsung kemampuan tenaga kerja. Dalam melaksanakan program penempatan tenaga kerja Indonesi ke luar negeri membutuhkan pegawai yang cakap dan potensial agar dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

c. Struktur Kepegawaian Berdasarkan Kepangkatan /
Golongan

Tabel II.3
Pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta
Berdasarkan
Kepangkatan/ Golongan

No	Pangkat	Golongan	Jumlah
1	Pembina Utama Muda	(IV/c)	1
2	Pembina Tingkat I	(IV/b)	4
3	Pembina	(IV/a)	6
4	Penata Tingkat I	(III/d)	20
5	Penata	(III/c)	15
6	Penata Muda Tingkat I	(III/b)	23
7	Penata Muda	(III/a)	6
8	Pengatur Tingkat I	(II/d)	6
9	Pengatur	(II/c)	2
10	Pengatur Muda Tingkat I	(II/b)	1
11	Pengatur Muda	(II/a)	9
12	Honorar		1
Jumlah			94

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta 2008

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dari keseluruhan pegawai Disnaker, pegawai yang memiliki jangkauan golongan tertinggi adalah IV/c, dan jangkauan golongan yang paling rendah II/a. Jumlah pegawai paling banyak adalah pegawai dengan golongan III/b, sedangkan pegawai paling sedikit adalah pegawai dengan golongan IV/c dan II/b. Dengan pangkat yang dimiliki oleh

setiap pegawai dapat menunjukkan bahwa kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dengan pangkat yang telah dimiliki.

- d. Pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta pada Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kerja Berdasarkan Masa Kerja.

Tabel II. 4

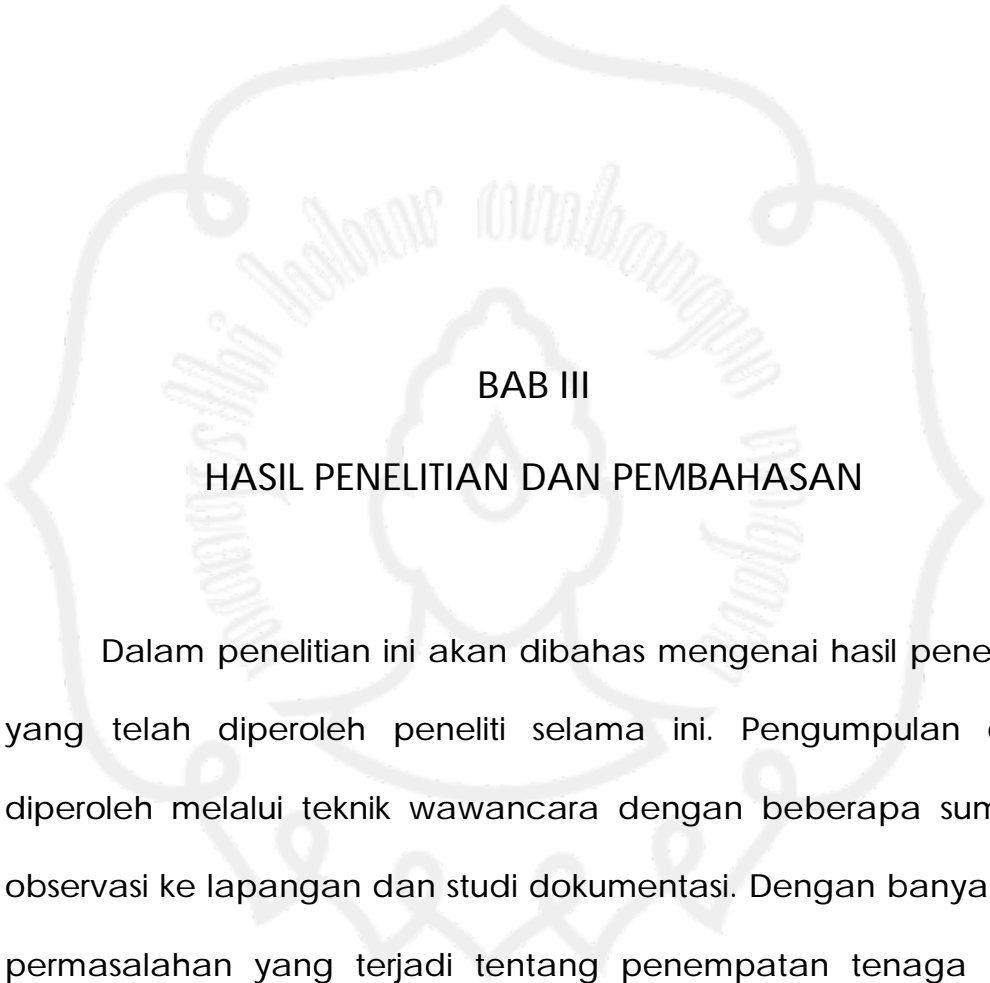
Pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta pada Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kerja Berdasarkan Masa Kerja

No	Nama	Tanggal Pengangkatan	Masa Kerja
1	Drs. Agus Alwanto, M. Kes	Maret 1986	23 tahun
2	Waluyo, SH	Januari 1977	32 tahun
3	Dra. Sri Yamtini	Maret 1990	19 tahun
4	Dra. Asnah Kristiani Utami	Maret 1991	18 tahun
5	RA. Koes Saparinah, M.Hum	Maret 1986	23 tahun
6	Drs. Rushardiyono	November 1989	20 tahun
7	Purwoto, SH	Maret 1980	29 tahun
8	Ningtyasih, SE	Maret 1986	23 tahun
9	Dra. Djandjang Purwanti	Maret 1992	17 tahun
10	Ida Widaningsih, S.psi	Maret 1998	11 tahun
11	Miske, SE, MM	Maret 1998	11 tahun
12	Nur Inayati, SE	Maret 1999	10 tahun
13	Sudardjo	November 1976	33 tahun

14	Endang Budi Rahayu	Maret 1979	30 tahun
15	Teguh Wibowo	Maret 1980	29 tahun
16	Harjaningsih	Maret 1979	30 tahun
17	Tutriyanti	Maret 1982	27 tahun
18	Dwi Bujono	Januari 1981	28 tahun
19	Tuminah Nurhayati, SE	Maret 1985	24 tahun
20	Karno	Maret 1980	29 tahun
21	Sri Setyo, SE	Maret 1992	17 tahun
22	Sangsang	Maret 1980	29 tahun

Sumber: Sub Bagian Kepegawaian Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota dan Transmigrasi Surakarta 2009

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa semua pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta pada Bidang Penempatan Kerja dan Perluasan Kerja, semua pegawai telah memiliki memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, sehingga telah banyak pengalaman yang mereka miliki dalam hal penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja. Pengalaman kerja sangat penting, hal ini menunjukkan makin lama pegawai bekerja, makin bayak pengalaman yang dimiliki pegawai yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan ketrampilan kerja, begitu pula sebaliknya



BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini akan dibahas mengenai hasil penelitian yang telah diperoleh peneliti selama ini. Pengumpulan data diperoleh melalui teknik wawancara dengan beberapa sumber, observasi ke lapangan dan studi dokumentasi. Dengan banyaknya permasalahan yang terjadi tentang penempatan tenaga kerja Indonesia yang kebanyakan karena status tenaga kerja Indonesia yang ilegal, karena itu diperlukan strategi yang tepat agar dalam proses menuju ke pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri sesuai dengan aturan yang berlaku serta dapat menjamin legalitas tenaga kerja Indonesia tersebut. Untuk mengatur penempatan TKI

dikeluarkan UU No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri. Pelaksanaan penempatan memerlukan kerjasama dengan pihak-pihak terkait di tingkat Kabupaten atau Provinsi agar pelaksanaan dapat terpantau dengan baik. Dibutuhkan peranan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta dalam penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri untuk menjamin legalitas keberadaan TKI dan PPTKIS. Strategi yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat kemudian diterapkan oleh semua Dinas Tenaga Kerja di seluruh Indonesia. Peraturan yang telah ditetapkan dalam UU Nomor 39 Tahun 2004 menjadi suatu dasar dalam segala kegiatan yang Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta melakukan segala kegiatan penempatan TKI ke luar negeri

A. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri
Berdasarkan UU No 39 Tahun 2004 oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta.

Penyaluran tenaga kerja Indonesia ke luar negeri merupakan upaya alternatif untuk mengatasi masalah pengangguran dan kelangkaan kesempatan kerja di dalam negeri. Untuk itu dalam hal pemasaran, penyediaan tenaga kerja yang berkualitas, perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja perlu untuk selalu ditingkatkan yaitu dengan cara

dikeluarkannya peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.

Dengan adanya peraturan perundang-undangan tersebut dapat menjadi landasan hukum dan pedoman bagi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta dalam melaksanakan tugas penyaluran tenaga kerja Indonesia. Landasan hukum yang saat ini menjadi pedoman bagi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta dalam melakukan tugas tersebut adalah Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri. Dalam Undang-undang tersebut dijelaskan tentang hak dan kewajiban TKI, Pelaksanaan Penempatan TKI di Luar Negeri, Tata Cara Penempatan, Perlindungan TKI, dan lain-lain.

1. Persyaratan Bagi PPTKIS

Pelaksanaan penempatan TKI ke luar negeri sangat tergantung pada PPTKIS yaitu Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta. PPTKIS bertanggung jawab sepenuhnya terhadap semua kegiatan, mulai dari proses recruitment sampai TKI kembali lagi ke kampung halaman.

Kegiatan penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri memerlukan dukungan dari berbagai pihak. Pemerintah mempunyai peranan yang sangat penting untuk mengawasi jalannya proses yang dilakukan oleh PPTKIS, sehingga berjalan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

PPTKIS sebagai mitra kerja dengan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta, hal ini dijelaskan oleh Bapak Rushardiyono selaku Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja yaitu sebagai berikut:

“PPTKIS adalah mitra kerja di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang menyelenggarakan penempatan ke luar negeri, ada koordinasi PPTKIS sebagai perencanaan penempatan. Dinas sebagai instansi yang mempunyai kewenangan ketenagakerjaan dan yang selalu aktif melaksanakan koordinasi dengan aturan yang berlaku.” (Wawancara, 22 Januari 2009).

Hal senada juga diungkapkan oleh Bapak Agus Alwanto selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja yaitu :

“Antara Dinas dan PPTKIS mempunyai tugas yang wewenang yang berbeda namun saling melengkapi. Maksudnya disini adalah PPTKIS mempunyai peran untuk melakukan semua proses penempatan yaitu sebagai penggerak, tapi dalam hal ini masih dalam pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta. Dinas turut andil dalam memberikan pelayanan pada masyarakat dengan memastikan legalitas PPTKIS maupun dokumen untuk penempatan TKI. Sehingga koordinasi dari keduanya

harus terus dijaga untuk dapat memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat." (Wawancara, 24 Februari 2009)

Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Agus Nurudin selaku Kepala Cabang PPTKIS PT. Mitra Muda Reksa Mandiri yang beralamat di Jalan Ahmad Yani No.217 Gembongan, Pabelan yaitu sebagai berikut:

"Perusahaan tidak bisa lepas dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta karena semua kegiatan harus dilaporkan kepada Dinas, serta perusahaan mendapatkan pengawasan dari Dinas tersebut. Perusahaan kami melaksanakan prosedur penempatan sesuai dengan yang ditentukan, dari tahap recruitment, keberangkatan, TKI bekerja di luar negeri, sampai para TKI kembali ke daerah asal." (Wawancara, 30 Juli 2009)

Kemudian hal itu juga ditegaskan oleh Bapak Wymbo Wicaksono selaku pimpinan PPTKIS Sarana Insan Mandiri yang beralamat di jalan Sindoro Mertoyudan, Mojosongo, Surakarta sebagai berikut:

"Semua PPTKIS itu selalu bekerjasama dengan Dinas Sosial Tenaga kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta. Kami menyelenggarakan dan Dinas memberikan pengawasan dan binaan." (Wawancara, 31 Juli 2009)

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui memang PPTKIS di seluruh wilayah Surakarta sebagai perusahaan yang melakukan proses penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri berada dalam pengawasan Dinas Sosial Tenaga

Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta. Kerjasama ini sangat diperlukan untuk menjamin legalitas serta memperlancar proses penempatan dari mulai tahap pemberian informasi, keberangkatan sampai pada kepulangan para TKI yang berjalan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan proses penempatan membutuhkan pengawasan yang ketat agar tidak terjadi hal yang dapat merugikan CTKI. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta dan PPTKIS selalu mengadakan koordinasi untuk mengetahui perkembangan serta memberikan pelayanan yang lebih baik pada masyarakat tentang bekerja ke luar negeri.

Dalam melaksanakan proses penempatan / penyaluran tenaga kerja Indonesia haruslah dilakukan dengan benar, tertib, mudah, cepat dan tanpa diskriminasi. Pelaksanaan proses tersebut dapat dilakukan kesemua Negara dan didukung dengan sistem informasi online dengan ketentuan:

1. Terjaminnya hak TKI untuk mendapat perlindungan sesuai dengan perturan perundang-undangan yang berlaku di Negara tujuan penempatan,dan
2. Negara tujuan tidak dalam keadaan bahaya.

Selain ketentuan di atas, dalam melaksanakan proses penempatan TKI, hal yang tidak kalah pentingnya adalah kelengkapan dokumen yang harus dimiliki oleh PPTKIS. Bila tidak melengkapinya maka PPTKIS dilarang untuk melaksanakan kegiatan penempatan. Dokumen tersebut adalah :

a. Perjanjian kerjasama penempatan.

Yaitu perjanjian tertulis antara PPTKIS dengan Mitra Usaha atau pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan TKI ke luar negeri.

b. Perjanjian kerja.

Adalah perjanjian tertulis antara TKI dan pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak yang memuat sekurang-kurangnya :

- 1) Nama dan alamat pengguna.
- 2) Jenis dan uraian pekerjaan atau jabatan.
- 3) Kondisi dan syarat-syarat kerja yang meliputi : jam kerja, upah dan cara pembayarannya, upah lembur, cuti dan waktu istirahat serta jaminan sosial.

c. Perjanjian penempatan TKI

Adalah perjanjian tertulis antara PPTKIS dan CTKI yang sekurang-kurangnya memuat :

- 1) Jabatan atau pekerjaan calon TKI.
- 2) Batas waktu pemberangkatan CTKI.
- 3) Biaya penempatan CTKI ke Negara tujuan.
- 4) Hak dan kewajiban PPTKIS dan CTKI.

d. Surat permintaan TKI (job order/ demand letter) atas nama PPTKIS yang bersangkutan.

Job order adalah permintan tenaga kerja Indonesia dari pengguna atau mitra usaha di luar negeri yang dibuat sesuai dengan ketentuan yang berlaku di negara tujuan penempatan dan sekurang-kurangnya meliputi:

- 1) Jumlah TKI.
- 2) Jenis dan uraian pekerjaan atau jabatan.
- 3) Kualifikasi TKI
- 4) Syarat-syarat kerja.
- 5) Kondisi kerja.
- 6) Jaminan Sosial.
- 7) Masa berlakunya surat permintaan TKI.

2. Pemberian Informasi dan Penyuluhan

Dalam memperoleh informasi tentang pekerjaan luar negeri yang benar dan terhindar dari calo, maka masyarakat harus jeli dalam mencari lowongan pekerjaan yang diinginkan. Untuk memastikan informasi tentang lowongan pekerjaan yang tersedia, maka masyarakat harus datang ke Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Surakarta untuk menghindari adanya penipuan. Karena dalam hal ini PPTKIS selalu berkoordinasi dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta untuk setiap lowongan ke luar negeri yang tersedia. Bisa juga melalui media massa, internet, iklan, dan sebagainya, namun harus tetap diperiksa kebenarannya ke Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta.

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta memberikan informasi kepada pencari kerja tentang adanya lowongan pekerjaan di luar negeri serta memberi informasi kepada PPTKIS tentang adanya pencari kerja di luar negeri. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Ibu Djandjang selaku Staf Seksi Penempatan Tenaga Kerja Program AKAN yaitu sebagai berikut :

“Kami bertugas memberikan informasi pada pencari kerja tentang bekerja di luar negeri, selain itu kami juga memberitahukan pada pihak PPTKIS tentang adanya pencari kerja. Jadi Dinas bertugas untuk menjembatani

antara PPTKIS dengan para pencari kerja.”
(Wawancara, 24 Februari 2009)

PPTKIS juga mempunyai tugas untuk memberikan informasi tentang lowongan yang tersedia di luar negeri. PPTKIS memberitahukan pada masyarakat bisa melalui media massa dan internet yang wajib melaporkan pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta. Sehingga, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta juga memberikan informasi tersebut pada masyarakat melalui papan pengumuman, petugas pelayanan informasi, atau melalui website www.bko-dinsosnakertrans.surakarta.go.id

Dalam rangka penyediaan tenaga kerja yang akan dikirimkan ke luar negeri, maka Dinas Sosial Tenaga kerja dan Transmigrasi kota Surakarta mengadakan kegiatan penyuluhan. Kegiatan itu dimaksudkan untuk memberikan informasi pada para pencari kerja tentang :

- 1) Informasi Secara Umum Tentang Tata Cara Menjadi TKI
- 2) Langkah Agar Terhindar dari Calo
- 3) Negara yang Bisa Menjadi Tujuan.
- 4) Masalah Perlindungan TKI di Luar Negeri
- 5) Penjelasan Mengenai Syarat-syarat Menjadi TKI

Agar penyuluhan/ sosialisasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta mencapai tujuan yang diinginkan, perlu adanya penyusunan tata cara untuk merealisasikannya. Perlu berbagai pihak untuk memperlancara kegiatan penyuluha. Hal ini dilakukan karena masyarakat masih mempunyai pengetahuan yang minim tentang bekerja di luar negeri. Sosialisasi atau penyuluhan tersebut dilakukan melalui Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta yang bekerjasama dengan instansi-instansi terkait.

Hal ini diungkapkan oleh Pak Rushardiyono yang menangani tentang penempatan tenaga kerja yaitu sebagai berikut :

“Dilaksanakan sosialisasi pada masyarakat kota Surakarta melalui kelurahan, lembaga pendidikan (swasta maupun negeri), serta lembaga masyarakat. Informasi lowongan yang ada lewat papan pengumuman informasi dan bursa kerja online (gratis)/ BKO yang berada di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta agar sosialisasi dapat dilakukan secara menyeluruh.” (Wawancara, 22 Januari 2009)

Hal tersebut juga dijelaskan oleh Ibu Ida Widianingsih selaku pegawai seksi penempatan tenaga kerja yaitu sebagai berikut :

“Sosialisasi dilakukan dengan memberikan informasi. Kami selalu memberikan informasi yang diperlukan untuk masyarakat mengenai apa saja tentang lowongan yang tersedia termasuk lowongan kerja ke luar negeri. Kami akan menjelaskan mengenai berbagai hal yang sekiranya dibutuhkan masyarakat.” (Wawancara, 24 Februari 2009)

Hal senada diungkapkan oleh Ibu Djandjang selaku Staf Seksi Penempatan Tenaga Kerja Program AKAN yaitu sebagai berikut :

“Sosialisasi terus berusaha dilakukan oleh Dinas agar masyarakat ataupun pencari kerja tahu tentang TKI agar mereka memperoleh informasi yang tepat. Masyarakat dapat memperoleh informasi yang selengkap-lengkapnyanya disini.” (Wawancara 24 Februari 2009)

Penyuluhan dan pemberian Informasi Lowongan Pekerjaan ke Luar Negeri yang dilakukan Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Surakarta melalui:

1. Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta itu sendiri.

Masyarakat dapat memperoleh semua informasi tentang tata cara menjadi TKI dengan datang ke Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota

Surakarta. Bagian pelayanan pencari kerja akan memberikan informasi yang dibutuhkan.

2. Kelurahan

Penyuluhan yang dilakukan melalui kelurahan bisa melalui dua cara yaitu atas permintaan pihak kelurahan itu sendiri untuk memberikan wacana pada masyarakat. Penyuluhan dapat dilakukan dengan pihak Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta sendiri yang langsung mengadakan sosialisasi tanpa ada permintaan dari kelurahan. Agar masyarakat tidak awam tentang TKI.

Pernyataan tersebut dipertegas oleh Bapak Agus selaku perangkat di Kelurahan Kauman yaitu sebagai berikut:

“Kami selalu melakukan koordinasi dengan semua Dinas yang ada di Surakarta dalam bidang masing-masing, karena hal ini merupakan satu bagian kelompok kerja. Tentang penyuluhan TKI yang dilakukan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi itu akan atau bisa dilakukan jika sewaktu-waktu kelurahan membutuhkan penyuluhan tersebut untuk masyarakat, atau bisa juga kalau ada warga yang ingin menjadi TKI.” (Wawancara, 30 Juli 2009)

Hal senada juga diungkapkan oleh Bapak Surono selaku pegawai di Kelurahan Pucang Sawit yaitu sebagai berikut:

“Penyuluhan terutama tentang informasi lowongan kerja luar negeri dari Dinsosnakertrans tentang TKI itu bisa saja terjadi, apabila kami merasa perlu untuk wacana warga. Kelurahan pasti bekerjasama dengan Dinsosnakertrans. ” (Wawancara, 30 Juli 2009)

Penyuluhan TKI memang diperlukan agar masyarakat tidak awam tentang TKI, seperti yang diungkapkan oleh Yeti seorang warga di Kelurahan Kauman yaitu sebagai berikut:

“Saya sebagai warga tidak tahu yang sebenarnya tentang TKI, kecuali tentang kasus-kasus yang ditayangkan di televisi. Biar kami sebagai warga tidak terjerumus sehingga menjadi TKI yang punya kasus, seharusnya Pemerintah memberikan penyuluhan yang jelas. Jadi kan kalau sudah jelas, jadi tidak perlu takut menjadi TKI. Kelurahan seharusnya berinisiatif untuk melakukan penyuluhan itu.” (Wawancara, 30 Juli 2009)

Pendapat senada diungkapkan oleh Purnomo seorang warga di Kelurahan Kauman yaitu sebagai berikut:

“Saya tidak berminat untuk bekerja di luar negeri, tapi kalau informasi mengenai TKI itu memang penting. Sayangnya tidak pernah ada penyuluhan tentang hal itu. Jadi, saya tidak

mempedulikan tentang menjadi TKI, apalagi banyak kasus yang terjadi. Walaupun kami tidak berniat bekerja ke luar negeri, tapi tidak ada salahnya kan memberikan pengetahuan pada masyarakat." (Wawancara, 30 Juli 2009)

Hal tersebut juga diungkapkan oleh Sigit warga Pucang Sawit yaitu sebagai berikut:

"Tentu saja penyuluhan itu penting, karena saya atau masyarakat lain tidak tahu apa-apa tentang TKI, walaupun saya tidak berminat menjadi TKI. Disini tidak pernah ada penyuluhan tentang TKI." (Wawancara, 30 Juli 2009)

Dari wawancara tersebut dapat diketahui bahwa Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta memang mengadakan kerjasama dengan kelurahan-kelurahan di Surakarta dalam memberikan penyuluhan ataupun pemberian informasi lowongan pekerjaan ke luar negeri, karena instansi-instansi tersebut merupakan satu kelompok kerja yang saling berkaitan. Namun, pemberian informasi tersebut hanya dilakukan apabila ada permintaan tenaga kerja Indonesia yang berasal dari Kelurahan tersebut atau jika Kelurahan membutuhkan penyuluhan tersebut. Padahal sebenarnya masyarakat berpendapat bahwa walaupun mereka tidak ingin bekerja di luar negeri,

seharusnya pemerintah tetap melakukan penyuluhan/ pemberian informasi tentang TKI. Sehingga, masyarakat mempunyai pengetahuan tentang penempatan ke luar negeri.

3. Lembaga masyarakat.

Penyuluhan bisa dilakukan pada lembaga masyarakat yang membutuhkan penjelasan segala informasi tentang TKI. Lembaga Masyarakat tersebut bisa meminta Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta untuk memberikan sosialisasi pada masyarakat tentang penempatan TKI.

LSM Sekpham yang bergerak dalam bidang anak dan perempuan membenarkan bahwa penyuluhan tentang TKI pada masyarakat dapat bekerjasama dengan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta. Seperti yang diungkapkan Saudari Fosa sebagai anggota LSM Sekpham yang beralamat di Jl. Setia Budi No.78, Gilingan yaitu sebagai berikut:

“Lembaga kami melayani masyarakat dalam hal apapun. Jika memang diperlukan penyuluhan tentang TKI pada masyarakat tentu saja kami akan bekerjasama dengan Dinas Sosial Tenaga

Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta, karena Dinas lah yang lebih tahu tentang penempatan tersebut. Hal ini menghindari pemberian informasi yang salah.” (Wawancara, 1 Agustus 2009)

4. Sekolah-sekolah baik swasta maupun negeri dan Lembaga Pendidikan di wilayah Surakarta.

Penyuluhan dilakukan terutama saat menjelang kelulusan, bisa dengan ditawarkan pada lembaga pendidikan atau dengan pengajuan untuk diadakan sosialisasi di sekolah tersebut. Hal ini diungkapkan oleh Pak Rushardiyono yaitu sebagai berikut:

“Penyuluhan diadakan di sekolah-sekolah baik negeri ataupun swasta bagi yang ingin bekerja diluar negeri. Penyuluhan dilakukan di seluruh sekolah terutama yang mempunyai Bursa Kerja Khusus (BKK) yang bertugas menampung alumnus untuk memberikan informasi lowongan pekerjaan. BKK berdiri atas utusan / binaan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta. Namun, BKK hanya memberikan informasi tentang lowongan di dalam negeri. Apabila para siswa bertanya tentang pekerjaan di luar negeri, BKK juga melayani, tapi untuk selanjutnya ditangani oleh Dinas sendiri.” (Wawancara, 22 Januari 2009).

Hal senada juga diungkapkan oleh Ibu Asnah Kristiani selaku pegawai yang menangani BKK yaitu sebagai berikut :

“Kami menangani tentang penempatan tenaga kerja khusus di dalam negeri, tapi apabila siswa membutuhkan informasi tentang penempatan ke luar negeri, kami selalu siap memberikan informasi tersebut.” (Wawancara, 22 Januari 2009)

BKK bekerjasama dengan beberapa SMA/ SMK baik swasta maupun negeri. BKK berdiri atas binaan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta dengan salah satu pengurusnya harus telah mendapatkan setifikat panduan untuk menggunakan BKK. Tiap bulan BKK harus memberikan laporan pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta. BKK hanya dibatasi untuk menempatkan alumnus dalam negeri, untuk lowongan luar negeri akan difasilitasi oleh dinas.

Pemberian informasi juga dilakukan di lembaga-lembaga pendidikan yang ada di Kota Surakarta, seperti yang diungkapkan oleh karyawan Lembaga Pendidikan Alfa Bank beralamat di Jalan Slamet Riyadi No.509 yaitu sebagai berikut:

“Kami menyediakan informasi lowongan-lowongan yang tersedia di wilayah Surakarta atau wilayah lain, untuk mempermudah siswa disini memperoleh informasi lowongan pekerjaan. Kami mendapatkan lowongan tersebut bisa melalui internet, media massa, juga dari Dinsosnakertrans Kota Surakarta. Kalau tentang lowongan pekerjaan ke luar negeri, kami mendapatkannya dari Dinas, jadi kami tidak memberikan informasi yang salah.” (Wawancara, 31 Juli 2009)

Hal mendukung dikemukakan oleh Dina, salah satu siswa yang mengikuti kursus komputer yaitu sebagai berikut:

“Saya suka belajar disini selain karena pembelajarannya juga karena informasi lowongan pekerjaan yang dimiliki sudah pasti benar karena sepertinya Alfa Bank bekerja sama dengan Disnaker, tapi saya tidak tahu apakah ada lowongan pekerjaan ke luar negeri atau tidak.” (Wawancara, 31 Juli 2009)

Dalam melakukan kegiatan penyuluhan untuk para pencari kerja yang telah terdaftar tersebut, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta memberikan informasi-informasi penting yang akan membimbing para calon tenaga kerja Indonesia untuk melakukan semua tahap untuk keperluan penempatan secara tepat. Kegiatan penyuluhan dilakukan untuk memberikan wacana pada masyarakat tentang penempatan TKI ke luar negeri. Dalam kegiatan penyuluhan tersebut Dinas Sosial Tenaga kerja Kota

Surakarta juga bekerjasama dengan semua PPTKIS. Kerjasama ini dilakukan agar dapat memantau segala hal yang terkait dengan tanggung jawab PPTKIS sebagai pelaksana penempatan yang utama dan agar dalam pemberian informasi pada calon tenaga kerja Indonesia tidak mengalami kesalahan.

Setelah melakukan pendataan pada pencari kerja yang telah mendaftarkan diri untuk menjadi TKI, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta memanggil para pelamar untuk diberikan penyuluhan kembali. Penyuluhan tersebut mengenai:

- 1) Lowongan pekerjaan yang tersedia beserta uraian tugas.
- 2) Gaji, Jaminan Sosial, dan Waktu Kerja.
- 3) Kondisi, lokasi dan lingkungan kerja.
- 4) Peraturan perundang-undangan, sosial budaya, situasi dan kondisi negara tujuan.

Para Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) harus mengetahui apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab pada setiap pekerjaan yang dipilih. Agar dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilakukan sebaik-baiknya. Uraian pekerjaan merupakan pedoman, petunjuk, dan arah

tindakan bagi CTKI untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, dengan adanya uraian pekerjaan, CTKI diharapkan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara berdaya guna dan berhasil guna menuju profesionalisme dan produktivitas.

Selain dijelaskan rincian pekerjaan masing-masing CTKI yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya, perlu juga ditentukan informasi tentang kualifikasi (persyaratan) yang harus dipenuhi oleh CTKI yang akan memangku jabatan tertentu. Jadi, kualifikasi pekerjaan adalah informasi mengenai syarat-syarat umum dan spesifik agar di kemudian hari jika telah menjadi TKI di luar negeri dapat mempertanggungjawabkan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

3. Seleksi

Untuk memperoleh TKI yang tepat, diperlukan metode seleksi CTKI yang efektif. Seleksi CTKI dilakukan oleh pihak PPTKIS. Namun kenyataannya, untuk dapat menentukan dan memilih CTKI sesuai dengan yang diharapkan, sebenarnya tidak dapat digantungkan pada metode seleksi CTKI yang efektif semata-mata, tetapi juga banyak dipengaruhi oleh

faktor lain, misalnya analisis pekerjaan. Suatu metode tenaga kerja yang efektif merupakan hal penting untuk menentukan dan memilih CTKI yang paling sesuai. Sebaliknya, apabila dalam analisis pekerjaan tidak dapat ditetapkan syarat ketenagakerjaan secara tepat, maka tidak akan diperoleh TKI yang tepat karena seleksi CTKI diadakan berdasarkan analisis pekerjaan.

Hal ini diungkapkan oleh Bapak Rushardiyono selaku Kepala Seksi Penempatan Tenaga Kerja sebagai berikut:

“Kami selalu memberikan pengertian tentang pemahaman tentang lowongan pekerjaan yang tersedia beserta uraian tugas/ kewajiban agar dapat diperoleh tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan pada masing-masing pekerjaan yang nantinya juga akan melalui tahap seleksi.”
(Wawancara, 22 Januari 2009)

Pemahaman tentang lowongan pekerjaan tersebut merupakan cara Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta agar pada tahap seleksi CTKI dapat ditentukan yang paling sesuai. Seleksi yang efektif akan menghasilkan TKI yang memenuhi kualifikasi sebagaimana yang menjadi harapan. Oleh karena itu pada garis besarnya, seleksi tenaga kerja yang dilakukan PPTKIS atas pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta

dilakukan dengan maksud untuk mendapatkan ketegasan kecakapan, kepribadian, kebiasaan, serta keterangan lain yang dianggap perlu untuk mendapatkan TKI yang berdaya guna dan berhasil guna. Pada tahap seleksi ini Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi berwenang untuk memantau pelaksanaan dari kegiatan tersebut apakah telah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan permintaan dari pengguna atau belum.

Hal tersebut juga dikemukakan oleh Bapak Agus Nurudin selaku Kepala Cabang PPTKIS PT. Mitra Muda Reksa Mandiri yaitu sebagai berikut:

“Kami yang melakukan seleksi, Dinas mengawasi dan menjamin legalitas dokumen. Jika diperlukan Dinas juga memberikan pengarahan. Perusahaan harus selalu melaporkan kegiatan yang dilakukan pada Dinas.” (Wawancara, 30 Juli 2009)

Kemudian hal itu ditegaskan oleh Bapak Wymbo Wicaksono selaku pimpinan PPTKIS Sarana Insan Mandiri yaitu sebagai berikut:

“Kami memberikan seleksi kesehatan, seleksi administrasi, dan seleksi ketrampilan atas sepengetahuan dan bantuan dari Dinsosnakertrans. Kami harus selalu memberikan laporan pada Dinas tentang kegiatan yang kami lakukan. Seleksi ini kami memang bekerjasama dengan Dinas karena Dinas yang akan meneliti legalitas dokumen yang dimiliki oleh TKI.” (Wawancara, 31 Juli 2009)

Dalam kegiatan seleksi ini, setiap calon TKI diwajibkan mengikutinya. Seleksi ini meliputi seleksi kesehatan, seleksi administrasi dan ketrampilan. Seleksi kesehatan dilakukan setelah melakukan pendaftaran. Hasil seleksi ini yang menjadi dasar apakah calon TKI dapat meneruskan ke proses penyaluran TKI selanjutnya. Tes kesehatan dilaksanakan di laboratorium yang berada di propinsi Jawa Tengah yang ditunjuk oleh pengguna atau PPTKIS. Tes tersebut meliputi deteksi penyakit fisik maupun kejiwaan sesuai permintaan dari pengguna. Dinas juga bekerjasama dengan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Moewardi untuk melakukan tes kesehatan pada CTKI ke luar negeri. Hal tersebut seperti yang tertulis dalam brosur Medical Check Up (MCU) yaitu seperti pemeriksaan fisik, pemeriksaan Dokter Spesialis Penyakit Dalam, Dokter Spesialis Mata, dan Foto Thorax-EKG-Laboratorium.

Selanjutnya PPTKIS bersama-sama Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta melakukan seleksi administrasi yaitu meneliti persyaratan-persyaratan yang telah ditentukan dan harus dipenuhi oleh para CTKI. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta melihat

legalitas dari surat-surat/ dokumen yang dimiliki oleh para CTKI.

Agar seleksi CTKI mencapai sasaran yang diharapkan, Dinas mengontrol pelaksanaan seleksi tersebut. Hal ini dijelaskan oleh Bapak Agus Alwanto selaku Kepala Bidang Penempatan Tenaga yaitu :

“Seleksi itu harus dilakukan secara rasional dan obyektif agar mendapatkan tenaga kerja yang tepat dan pencari kerja tersebut cocok dengan yang dikriterikan.” (Wawancara 22 Januari 2009)

Seleksi harus mempertimbangkan prinsip-prinsip rasional dan obyektif. Hal tersebut menjadi wacana bagi PPTKIS untuk melaksanakan tahap seleksi sesuai dengan yang diharapkan.

a. Prinsip Rasional.

Dalam prinsip rasional ini metode dan prosedur yang ditempuh dalam seleksi tenaga kerja dapat diterima akal sehat dan tidak terkesan dibuat-buat dengan maksud menyulitkan calon tenaga kerja Indonesia. Oleh karena itu, agar metode dan prosedur seleksi tenaga keerja rasional perlu ditangani oleh yang benar-benar profesional sehingga tahu lingkup seleksi CTKI.

b. Prinsip Obyektif.

Prinsip obyektif berarti dalam seleksi tenaga kerja selalu berpihak pada kenyataan yang ada. Pengaruh subyek dalam membuat uraian/ deskripsi pekerjaan dan analisis seharusnya dilepaskan, meskipun tidak mungkin mendapatkan obyektivitas yang absolut. Dengan kata lain, obyektivitas dalam seleksi tenaga kerja adalah kesimpulan yang diambil sebagai hasil penelaahan, minimum hasil observasi meskipun sifatnya hanya sementara. Obyektif tidak bergantung pada faktor yang subyektif sifatnya seperti agama, hubungan keluarga, suku, dan marga. Kriteria dasar seleksi CTKI yang diperlukan untuk memperoleh tenaga kerja yang berdaya guna serta profesionalisme, minimum harus memenuhi syarat :

- 1) Berpedoman pada laporan analisis pekerjaan dan rencana perekrutan tenaga kerja.
- 2) Efisien dan efektif.
- 3) Memperhatikan peraturan dan ketentuan yang berlaku.
- 4) Dilakukan secara obyektif dan jujur.
- 5) Dilakukan dengan profesional.

4. Pendidikan dan Pelatihan.

Setelah melakukan tahap seleksi, maka calon tenaga kerja Indonesia melakukan pelatihan di Balai Latihan Kerja Luar Negeri yang berada di provinsi Jawa Tengah, yang telah diakreditasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tingkat Provinsi, dilaksanakan oleh PPTKIS yang terkait, serta kerjasama dengan BBLKI (Balai Besar Latihan Kerja Industri) yang berada di Jalan Bhayangkara No.38, Surakarta.

Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Rushardiyono yaitu sebagai berikut:

“Dinas juga bekerjasama dengan BBLKI Kota Surakarta terkait dengan fasilitas yang dimiliki Pemerintah. Pelatihan yang dilakukan sesuai dengan ketrampilan yang diinginkan oleh Pengguna.” (Wawancara, 29 Juli 2009)

Hal tersebut dipertegas oleh Ibu Agustina selaku pegawai Seksi Penyelenggara Pelatihan di BBLKI yaitu sebagai berikut:

“Kami memang selalu bekerjasama dengan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta untuk tenaga kerja, sebagai sarana penunjang tenaga kerja. Untuk pelatihan TKI kami memberikan pelatihan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh Pengguna, jadi kami memberikan kerampilan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan nanti di luar negeri. Sehingga tenaga kerja menjadi lebih terampil dan professional. Pelatihan dilakukan sampai bisa, jika gagal dalam uji ketrampilan, maka harus melakukan pelatihan lagi sampai tenaga kerja itu lulus dan benar-benar siap.” (Wawancara, 30 Juli 2009)

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta memantau jalannya pelatihan tersebut agar dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang akan membantu para CTKI untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang layak.

Pendidikan dan pelatihan diselenggarakan untuk memperoleh nilai tambah tenaga kerja yang bersangkutan, terutama yang berhubungan dengan meningkatnya dan berkembangnya pengetahuan, sikap, dan ketrampilan CTKI yang bersangkutan. Pendidikan dan pelatihan dilakukan untuk :

- a. Membekali, menempatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja calon TKI.
- b. Memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya agama, dan resiko bekerja di luar negeri.
- c. Membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa negara tujuan.
- d. Memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban CTKI/TKI.

Ada dua jenis pekerjaan yang tersedia untuk bekerja ke luar negeri yaitu :

- a. Sektor formal, yaitu sektor yang bekerja di kilang-kilang/ perusahaan. Para CTKI yang sudah terseleksi untuk sektor formal bisa hanya dengan menunggu sampai hari keberangkatan atau CTKI dapat dilatih di BLK LN apabila masih memerlukan pelatihan dalam rangka untuk melaksanakan pekerjaan.
- b. Sektor informal, yaitu sektor yang bekerja di rumah tangga atau panti-panti jompo, PLRT, dan sebagainya. Para CTKI harus melalui seleksi dan pelatihan untuk mendapatkan sertifikat uji kompetensi. Pelatihan dapat Pelatihan dapat dilakukan di PPTKIS, BLKLN provinsi Jawa Tengah, atau BBLKI Kota Surakarta sehingga layak untuk bekerja di luar negeri.

Dengan pendidikan dan pelatihan ini diharapkan CTKI mampu untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan dapat menghindari permasalahan yang mungkin terjadi. Para CTKI diberi ketrampilan agar menjadi tenaga yang profesional, agar tidak disebut sebagai buruh migrant. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Bapak Rushardiyono tentang

persepsinya tentang kata buruh pada tenaga kerja Indonesia yaitu sebagai berikut :

“Dinas berusaha untuk menghilangkan kata buruh dalam penyebutan tenaga kerja Indonesia karena TKI benar-benar dipersiapkan untuk menjadi tenaga yang profesional yang telah diberi pelatihan. Apabila dalam tes belum lulus, maka dilaksanakan pelatihan ulang sampai para TKI benar-benar mampu, sehingga dalam penempatannya di luar negeri dapat melaksanakan tugas dengan baik dan dapat mengatasi permasalahan-permasalahan yang terjadi di luar negeri dengan profesional, karena mereka mengerti apa yang harus dilakukan. Mereka diberi tips agar dapat mengatasi permasalahan yang mungkin bisa terjadi, juga mengenal negara yang akan mereka datangi.” (Wawancara, 24 Februari 2009)

Dalam pendidikan dan pelatihan tersebut juga diberikan kiat-kiat agar dapat terhindar dari masalah dan dapat menanganinya jika terjadi masalah di luar negeri.

Hal-hal yang perlu dihindari selama bekerja:

1. Selama bekerja, jangan menggunakan obat-obat terlarang.
2. Bagi yang kedapatan menggunakan obat-obatan tersebut akan dikenakan sanksi sebagaimana hukum yang berlaku atau deportasi sebelum masa kerja berakhir.
3. Agar kesehatan dan masa depan terjamin, jauhkan diri dari hubungan free sex dan tempat-tempat pelacuran

4. Jangan menandatangani dokumen-dokumen yang hanya ditulis dalam bahasa Mandarin/ Inggris yang tidak dimengerti, sekalipun sudah diterjemahkan dalam bahasa Indonesia secara lisan oleh penterjemah.
5. Jangan menandatangani surat-surat pernyataan yang tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Dokumen yang harus dimiliki TKI di luar negeri:

1. Resident Card/ ARC (asli) atau KTP setempat.
 2. Employment Contract/ Kontrak kerja antara majikan dan TKI.
 3. Daftar gaji yang telah disahkan oleh Depnakertrans RI.
 4. Surat Perjanjian Biaya untuk bekerja.
 5. Nama/ alamat/ nomor telepon PPTKIS dan Agency.
 6. Nama/ alamat/ nomor telepon Kantor Depnaker setempat.
5. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)

Pembekalan Akhir Pemberangkatan diperlukan untuk memastikan para TKI mendapatkan bekal yang cukup untuk bekerja di luar negeri. Dalam pembekalan ini, diharapkan para TKI lebih mampu untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dapat mengatasi masalah yang mungkin

timbul, serta dapat menyesuaikan diri dengan keadaan di luar negeri. PAP ini menjadi dilakukan oleh PPTKIS dan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Berikut ini adalah kurikulum pembekalan akhir pemberangkatan yang harus diketahui oleh para TKI :

Tabel III.1

KURIKULUM PEMBEKALAN AKHIR PEMBERANGKATAN

No	Materi PAP	Pokok Bahasan
1	Pembinaan Mental Kerohanian	a. Kerja sebagai ibadah b. Iman dan taqwa c. Pelaksanaan ibadah di negara lain yang berbeda agama antara TKI dengan Pengguna
2	Pembinaan Kesehatan Fisik	a. Pola hidup sehat dan kesehatan reproduksi b. HIV dan AIDS. c. Penyalahgunaan obat-obat terlarang.
3	Pembinaan Mental dan Kepribadian	a. Etos kerja b. Penyesuaian diri c. Mengatasi masalah pribadi
4	Bahaya Perdagangan Perempuan dan Anak	a. Memahami bahaya perdagangan perempuan dan anak b. Cara menghadapi dan menghindarinya.
5	Bahaya Perdagangan Narkoba dan Obat Terlarang, dan Tindak Kriminal Lainnya	a. Memahami bahaya perdagangan narkoba, obat terlarang, dan tindak kriminal lainnya
6	Sosialisasi Budaya, adat istiadat, dan kondisi negara tujuan.	a. Sosial budaya negara tujuan. b. Adat istiadat masyarakat negara tujuan. c. Kondisi negara (geografis, iklim, etnis, lingkungan kerja, resiko, bahaya).
7	Peraturan Perundang-undangan Negara Tujuan Penempatan	a. Peraturan keimigrasian negara tujuan b. Peraturan mengenai

		ketenagakerjaan di negara tujuan penempatan. c. Hukum yang berlaku di negara tujuan penempatan.
8	Tata Cara Keberangkatan dan Kedatangan di Bandara Negara Penempatan	a. Prosedur keberangkatan/ kepulangan di bandara/ pelabuhan laut. b. Ketentuan bepergian dengan pesawat terbang. c. Tata cara pengisian surat-surat keimigrasian. d. Prosedur kedatangan di negara tujuan
9	Tata Cara Kepulangan di Tanah Air	a. Pulang karena cuti, perpanjangan perjanjian kerja dan selesai perjanjian kerja b. Pulang karena bermasalah, PHK, sakit. c. Cara menghindari calo dan modus-modus penipuan.
10	Peran Perwakilan Republik Indonesia dalam Pembinaan dan Perlindungan WNI/TKI di Luar Negeri.	a. Pembinaan dan perlindungan WNI/TKI di luar negeri. b. Kewajiban TKI sebagai WNI di luar negeri. c. Penyelesaian permasalahan WNI/TKI di luar negeri.
11	Program Remittance Tabungan dan Asuransi perlindungan TKI	a. Tata cara menabung dan mengambil uang. b. Tata cara mengirim uang. c. Bank Perwakilan di negara tujuan. d. Tata cara klaim asuransi
12	Perjanjian Penempatan TKI & Perjanjian Kerja	a. Penjelasan hak dan kewajiban TKI dan pengguna. b. Akibat hukum atas penyimpangan dan pelanggaran terhadap perjanjian penempatan dan perjanjian kerja. c. Jenis dan kegunaan dokumen TKI

Sumber : Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER. 04/MEN/II/2005

Dalam kegiatan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) tersebut, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kota Surakarta ikut serta dalam memberikan pembekalan yaitu mengenai pembinaan mental kerohanian dan pembinaan fisik, disiplin dan kepribadian. Pembekalan lainnya diberikan oleh PPTKIS sebagai perusahaan yang mempunyai job order. Setelah PAP selesai dilaksanakan, maka para TKI diberi KTKLN atau Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri yaitu kartu identitas bagi TKI yang telah memenuhi persyaratan dan prosedur untuk ditempatkan bekerja di luar negeri yang sekaligus merupakan rekomendasi Bebas Fiskal Luar Negeri (BFLN). KTKLN wajib diurus oleh PPTKIS, dan untuk mendapatkannya PPTKIS harus melampirkan:

- a. Paspor dan visa kerja.
- b. Bukti pembayaran biaya pembinaan TKI
- c. Bukti kepesertaan program asuransi TKI
- d. Perjanjian kerja yang sudah di tandatangani para pihak.
- e. Surat keterangan telah mengikuti PAP.
- f. Bukti tabungan TKI dalam rangka program pengiriman uang.

6. Monitoring/ Pengawasan pada PPTKIS

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta mempunyai wewenang untuk mengawasi PPTKIS. Agar diperoleh informasi tentang perkembangan PPTKIS. Hal

tersebut diungkapkan oleh Bapak Rushardiyono yaitu sebagai berikut:

“Dinas setiap saat melakukan monitoring pada PPTKIS yang ada di wilayah Surakarta agar kegiatan atau perkembangan dari PPTKIS itu dapat terpantau. Dinas juga bekerjasama dengan kelurahan untuk mengantisipasi agar jika muncul oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab dapat langsung diketahui. Apabila ada kecurigaan, maka pihak Kelurahan langsung melaporkannya pada Dinas.” (Wawancara, 29 Juli 2009)

Hal tersebut diungkapkan pula oleh Bapak Agus selaku perangkat di Kelurahan Kauman yaitu sebagai berikut:

“Kelurahan memantau semua hal yang terjadi di wilayah ini, ada petugas yang menangani masalah ini. Seperti petugas pada Bidang Keamanan dan Ketertiban, mereka memantau situasi yang ada di masyarakat Kelurahan Kauman. Sehingga, apabila muncul oknum-oknum yang tidak bertanggung jawab pasti akan cepat dilaporkan. Untuk melakukan usaha kan harus lapor dulu ke Kelurahan sebagai rujukan untuk melanjutkan ke tingkat yang lebih tinggi.” (Wawancara, 30 Juli 2009)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Bapak Surono selaku pegawai di Kelurahan Pucang Sawit yaitu sebagai berikut:

“Tentu saja untuk meningkatkan keamanan, kami mengawasi lingkungan Kelurahan Pucang Sawit. Kalau ada PPTKIS yang illegal tentunya Kelurahan akan segera menindaklanjuti. Selain tindak lanjut tersebut, kami berkewajiban untuk melaporkannya pada Pusat terutama pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta jika terkait dengan masalah ketenagakerjaan.” (Wawancara, 30 Juli 2009)

Kegiatan pengawasan dapat berjalan dengan lancar apabila juga ada partisipasi dari masyarakat untuk menjaga keamanan di sekitar tempat tinggalnya. Seperti yang diungkapkan oleh Budi warga Kauman yang sedang mengurus KTP baru yaitu sebagai berikut:

“Kalau terjadi hal-hal yang merugikan masyarakat, tentu saja kami sebagai warga langsung melaporkannya kepada pihak Kelurahan agar segera dilakukan tindak lanjut. Apalagi kalau ada PPTKIS yang illegal itu, kami sebagai masyarakat pasti lebih cepat tahu, dan hal itu harus cepat-cepat diatasi. Tapi selama ini, tidak ada keluhan-keluhan tentang PPTKIS illegal. Jadi, daerah sini aman-aman saja tentang PPTKIS. Pokoknya jika ada oknum yang tidak bertanggung jawab kami langsung lapor.” (Wawancara, 30 Juli 2009)

Dari wawancara diatas, dapat diketahui bahwa Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Surakarta melakukan pengawasan pada PPTKIS tidak lepas dari kerjasama dengan pihak Kelurahan dan Masyarakat. Sehingga monitoring atau pengawasan dapat berjalan secara efektif.

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta bekerjasama dengan team Monitoring/ Evaluasi dari Provinsi Jawa Tengah untuk mengetahui perkembangan dari semua PPTKIS yang sedang beroperasi atau PPTKIS yang baru berdiri. Dari hasil monitoring/ pembinaan yang dilakukan

petugas Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta bersama dengan team Monitoring/ Evaluasi dari Provinsi Jawa Tengah tahun 2008, dapat diketahui hal-hal sebagai berikut :

Tabel III.2
Hasil Kegiatan Monitoring dan Pembinaan PPTKIS/
Kantor Cabang PPTKIS Tahun 2008

No	PPTKIS/ Cabang PPTKIS	Hasil
1	PT. Lentera Bunga Bangsa Sejati Jl. Prof Dr Suharso No.35 Jajar Surakarta. (GUNAWAN)	<ul style="list-style-type: none"> • Sarana dan prasarana kantor sudah layak • Tidak pernah ada kegiatan penyuluhan di Kantor. • Laporan rutin bulanan belum dilaksanakan secara rutin.
2	PT. Sarana Insan Mandiri Jl. Sindoro Mertoyudan Mojosongo Surakarta (WYMBO WIDJAKSONO)	<ul style="list-style-type: none"> • Sarana dan prasarana cukup layak • Aktif penyuluhan dan rekrut CTKI • Laporan kegiatan telah dilaksanakan.
3	PT. Duta Kusumaros Persada Jl. Kabut Rt 02/23 no.8 Jebres Surakarta. (H. GUNAWAN WIBISONO)	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi kantor tutup tidak ada yang menunggu • Tidak pernah ada kegiatan penyuluhan dan rekrut • Tidak pernah ada laporan rutin ke dinas
4	PT. Limbajaya Mitratama Norowangsan Rt 04/13 Pajang Laweyan, Surakarta. (ANDRIN KUSWARDINI)	<ul style="list-style-type: none"> • Sarana dan prasarana kantor sudah layak. • Belum pernah ada kegiatan penyuluhan dan rekrut CTKI. • Laporan rutin kegiatan ke

		dinas tidak ada.
5	PT. Fahad Fajar Mustika Jl. Nogogini Rt 02/01 Gajahan Pasar Kliwon, Surakarta (SOETARMO)	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi kantor sudah tidak dipergunakan lagi. • Sebagai kantor cabang PPTKIS. • Kantor sudah tutup
6	PT. Leres Kahuripan Sejati Jl. Adi Sumarmo Cempaka Asri Blok A1 Colomadu Karanganyar. (SOENARNO SAEKO)	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi kantor sudah tutup dan pimpinan PPTKIS tidak dapat dihubungi/ditemui
7	PT. Indonaker Mandiri Jl. Seruni I no. 8B Mangkubumen Kulon Rt 02/08 Banjarsari Surakarta (BERLI ATINA)	<ul style="list-style-type: none"> • Ruang kantor masih satu ruang dengan keluarga. • Kegiatan rekrut relative masih rendah, sejak Januari 2007 s/d 2008 baru ada 7 TKI
8	PT. Bumimas Kantong Besar Pajangan Rt 03/12 No.9 Pajang. Laweyan, Surakarta (CINDI AULIA AGATA HALIM)	<ul style="list-style-type: none"> • Kantor tidak ada kegiatan. Kepala Cabang mengundurkan diri sebagai kepala cabang
9	PT. Barkahayu Safarindo Jl. Prameswari II no.7 Rt 02/IV Kedunglumbu, Pasar Kliwon, Surakarta. (ACHMAD SUNGKAR)	<ul style="list-style-type: none"> • Sarana dan prasarana kantor belum ada, perlu pembenahan kembali. • Belum ada kegiatan penyuluhan dan rekrut CTKI. • Tidak ada laporan kegiatan ke dinas.

Sumber: Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta 2008

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa banyak PPTKIS yang sudah tidak bekerja secara optimal bahkan ada yang sudah tidak beroperasi lagi. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta terus melakukan monitoring untuk

kelancaran program penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri.

B. Faktor Pendukung dan Penghambat

1. Faktor Pendukung

Faktor pendukung yang dapat membantu terselenggaranya penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri adalah sebagai berikut :

- a. Sumber daya manusia atau pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Surakarta.

Faktor sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan pembangunan. Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kota Surakarta memerlukan sumber daya manusia/ pegawai yang mampu dengan sebaik-baiknya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Identifikasi dan analisis terhadap Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta dapat dilakukan pada dua aspek yaitu kualitas yang menyangkut kemampuan fisik dan non fisik, serta kuantitas yang menyangkut jumlah SDM yang dimiliki.

- 1) Segi kualitas pegawai

Kualitas pegawai diukur dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai.

Tingkat pendidikan sangat berpengaruh untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggung jawabnya. Pengalaman kerja sangat penting, hal ini menunjukkan makin lama pegawai bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki pegawai yang bersangkutan. Sebaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan ketrampilan kerja, begitu pula sebaliknya. Kualitas pendidikan yang dimiliki baik dengan jumlah pegawai yang paling banyak telah memiliki gelar sarjana yaitu 42 orang. Masa kerja pegawai khususnya pada bidang penempatan tenaga kerja dan perluasan tenaga kerja cukup lama, sehingga telah banyak pengalaman yang dimiliki tentang penempatan tenaga kerja ke luar negeri.

b. Sarana dan fasilitas

Sarana dan fasilitas sangat penting untuk memperlancar proses pelayanan pada pencari kerja di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta. Untuk itu Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota

Surakarta berusaha untuk melengkapi institusinya dengan peralatan dan fasilitas yang memadai untuk memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat. Fasilitas yang dimiliki juga dapat mempermudah pegawai untuk melaksanakan tugasnya agar dapat berjalan sesuai yang diharapkan. Untuk pelayanan dalam penempatan tenaga kerja, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta telah memiliki fasilitas-fasilitas antara lain:

- 1) Papan pengumuman yang ditempatkan di depan kantor.
- 2) Fasilitas internet yaitu BKO (Bursa Kerja Online) untuk mempermudah mencari pekerjaan dengan alamat website www.bko-disnaker.surakarta.go.id
- 3) Ruang pelayanan pencari kerja yang ingin mengetahui berbagai hal tentang penempatan tenaga kerja ke luar negeri.
- 4) Aula untuk mengadakan penyuluhan.
- 5) BBLKI (Balai Besar Latihan Kerja Indonesia)

c. Budaya Organisasi

Budaya organisasi berfungsi untuk menetapkan batasan-batasan pada organisasi, menumbuhkan rasa identitas, menumbuhkan komitmen bersama,

meningkatkan kemantapan sosial, dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku pada anggota. Dengan adanya budaya yang kuat maka semua pegawai menganut bersama seperangkat nilai-nilai dan metode kerja secara konsisten, motivasi pegawai tinggi, dan adanya sistem kontrol yang dibutuhkan.

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya dengan berusaha memberikan pelayanan yang terbaik. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta menampatkan masyarakat sebagai pihak yang harus dilayani. Kedisiplinan pegawai juga terlihat cukup baik dengan datang ke kantor tepat pada waktunya. Mekanisme pelayanan juga diupayakan untuk dilakukan sebaik mungkin.

Namun, hal itu tidak senada dengan apa yang diungkapkan oleh Sari pencari kartu kuning asal Sukoharjo sebagai berikut :

“Saya memerlukan kartu kuning untuk keperluan mencari kerja, tapi di ruang pelayanan tidak ada

seorang pun yang menjaga, katanya pegawai sedang layat, sehingga pelayanan untuk saya jadi tertunda. Seharusnya, ada pegawai walaupun hanya satu tetap menjaga loket pelayanan." (Wawancara, 27 Januari 2009)

Namun, asumsi lain diungkapkan oleh Nita dari Laweyan yaitu sebagai berikut :

"Saya senang mbak kalau mengurus surat-surat di sini soalnya pelayanannya tidak berbelit-belit, cepat, pegawainya ramah dan saya bisa menggunakan fasilitas BKO dengan gratis." (Wawancara, 27 Januari 2009)

Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dimiliki Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi sudah cukup baik dengan adanya pemberian pelayanan yang ramah dan tidak berbelit-belit, namun disisi lain masih perlu adanya pengawasan yang lebih tentang kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

d. Faktor politik

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta sebagai organisasi publik, secara hierarkis akan dipengaruhi oleh kepentingan-kepentingan politik dari pemerintah di atasnya. Akibat ataupun implikasi dari penerapan kebijakan publik merupakan suatu kondisi

yang secara nyata memerlukan respon. Sebagai contoh penerapan status otonomi daerah yang berimplikasi pada adanya sistem desentralisasi, yaitu penyerahan beberapa wewenang di dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta mempunyai kewenangan untuk menangani segala hal tentang penempatan tenaga kerja dan perluasan lapangan pekerjaan. Dalam kewenangannya itu, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta melaksanakan program AKAD (Antar Kerja Antar Daerah), AKL (Antar Kerja Lokal), dan AKAN (Antar Kerja Antar Negara). Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta berwenang dalam memantau dan membantu pelaksanaan penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri melalui program AKAN.

e. Faktor teknologi

Era globalisasi yang dipacu oleh perubahan-perubahan teknologi terutama dibidang informasi dan komunikasi ternyata membuat dunia semakin sempit. Kemudahan-kemudahan informasi dan komunikasi tersebut telah mengakibatkan semakin intensifnya transaksi-transaksi para pelaku ekonomi antar negara.

Kemudahan-kemudahan ini merupakan peluang bagi Jawa Tengah terutama Surakarta untuk memperluas pasar, melakukan kerjasama investasi, membangun jaringan kerjasama yang lebih luas dengan masyarakat internasional, sehingga akan meningkatkan kapasitas kota Surakarta.

2. Faktor Penghambat

Faktor penghambat bisa membuat kegiatan yang sudah dilakukan tidak bisa berjalan dengan baik. Faktor penghambat bisa datang dari pihak Dinas sendiri maupun dari lingkungan eksternal. Faktor penghambat tersebut adalah :

- a. Peran Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta yang Terbatas.

Sebagian besar tugas penempatan TKI dilakukan oleh PPTKIS sehingga Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta peranannya sangat terbatas dalam kegiatan penempatan TKI. Untuk mengatasi hal ini, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi selalu melakukan monitoring secara berkesinambungan tentang segala hal yang berhubungan dengan penempatan TKI ke luar negeri.

b. Faktor ekonomi

Ekonomi masyarakat masih tergolong rendah. Pengangguran dan kemiskinan yang menimpa sebagian dari penduduk Surakarta menyebabkan tingkat kesehatan, gizi dan pendidikan mereka relatif rendah. Sebagian masyarakat yang mempunyai tingkat ekonomi rendah mengakibatkan masyarakat enggan untuk bekerja ke luar negeri karena biaya yang dikeluarkan sangat besar. Dinas hanya memfasilitasi pencari kerja dengan PPTKIS. Biaya ditanggung oleh pencari kerja itu sendiri.

c. Faktor sosial

Masyarakat kota Surakarta masih belum begitu berminat untuk bekerja di luar negeri. Masyarakat cenderung untuk mencari pekerjaan yang masih dalam lingkup nasional. Sosialisasi tentang program AKAN/penempatan tenaga kerja ke luar negeri masih kurang, sehingga tidak adanya keinginan masyarakat untuk bekerja di luar negeri. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta berusaha untuk memberikan wacana masyarakat tentang penempatan

tenaga kerja ke luar negeri khususnya pada siswa menjelang kelulusan.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta menjalankan strategi yang telah ditetapkan oleh Pemerintah pusat yang dituangkan pada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri. Dalam menerapkan strategi yang telah ditetapkan dalam Undang-undang tersebut, maka Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta melakukan kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

- a. Pemberian informasi dan penyuluhan.

Pada tahap pemberian informasi, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta melakukan kegiatan dengan melakukan penyuluhan pada masyarakat yang bekerjasama dengan kelurahan-kelurahan, sekolah, dan lembaga masyarakat. Memberikan informasi kepada pencari kerja tentang adanya lowongan pekerjaan di luar negeri. Memberi informasi kepada PPTKIS tentang adanya pencari kerja di luar negeri.

b. Seleksi

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan pengawasan dalam proses seleksi yang dilakukan oleh PPTKIS agar tidak menyalahi aturan yang berlaku. Seleksi yaitu berupa seleksi kesehatan, seleksi administrasi, dan seleksi ketrampilan.

c. Pendidikan dan Pelatihan.

Pada tahap ini, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta bekerjasama dengan PPTKIS, BLKLN Provinsi, dan BBLKI Kota Surakarta untuk menciptakan tenaga kerja yang profesional. Dinas Sosial Tenaga kerja dan Transmigrasi berwenang untuk ikut mementau jalannya pendidikan dan pelatihan.

d. Pembekalan Akhir Pemberangkatan.

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta memberikan pembekalan akhir pemberangkatan untuk menjamin para TKI telah memiliki bekal yang cukup untuk hidup di luar negeri.

e. Monitoring/ Pengawasan pada PPTKIS

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta melakukan kegiatan monitoring dengan membentuk team monitoring/ pembinaan bersama Provinsi Jawa Tengah. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta juga melakukan kerjasama dengan setiap kelurahan di kota Surakarta dalam hal pengawasan apabila ada oknum-oknum yang tidak bertanggungjawab seperti calo/ PPTKIS illegal.

2. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dalam Penempatan Tenaga kerja Indonesia ke Luar Negeri.

a. Faktor pendukung yang dapat membantu terselenggaranya penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri adalah sebagai berikut :

1) Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta memiliki sumber daya manusia yang telah

memenuhi kualitas dan kuantitas sehingga dapat memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat.

- 2) Sarana dan fasilitas yang memadai yang dimiliki Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta akan memperlancar kegiatan.
- 3) Budaya organisasi yang baik diantara para pegawai menciptakan suatu pelayanan yang baik pada masyarakat serta dapat menciptakan lingkungan yang kondusif diantara para pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta.
- 4) Adanya otonomi daerah tentang ketenagakerjaan memberikan wewenang pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Surakarta untuk menangani segala hal tentang penempatan tenaga kerja dan perluasan lapangan kerja.
- 5) Teknologi yang semakin maju akan mempermudah dalam melakukan kegiatan

b. Faktor yang dapat menghambat dalam penerapan strategi penempatan tenaga kerja Indonesia adalah sebagai berikut:

- 1) Peran Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Surakarta yang Terbatas dalam proses penempatan TKI ke luar negeri.
- 2) Biaya yang dibutuhkan untuk bekerja ke luar negeri cukup besar, apalagi dengan sebagian ekonomi masyarakat yang rendah.
- 3) Minat masyarakat yang kurang untuk bekerja di luar negeri.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian, pelaksanaan penerapan strategi harus terus ditingkatkan. Untuk dapat memperlancar proses penempatan tenaga kerja ke luar negeri yang dilakukan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan PPTKIS, maka saran yang dapat penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Pemberian informasi dalam brosur atau leaflet hanya berisi kualifikasi pekerjaan, sehingga diperlukan perbaikan dengan menambahkan informasi lain yang lebih lengkap. Informasi yang juga bisa dicantumkan dalam brosur adalah kendala-kendala yang mungkin dihadapi dalam proses penempatan, biaya, serta kondisi negara tujuan. Agar para CTKI mempersiapkan secara mental dan fisik guna menghadapi

segala hambatan dan dapat memilih negara tujuan yang mereka anggap paling sesuai.

2. Masyarakat kurang berminat untuk bekerja ke luar negeri, karena itu diperlukan sosialisasi yang lebih efektif untuk menarik minat masyarakat. Sosialisasi dapat dilakukan dengan mengadakan bursa kerja luar negeri. Dengan adanya bursa kerja luar negeri akan memunculkan rasa penasaran masyarakat tentang pekerjaan yang ada diluar negeri. Bursa kerja luar negeri ini dilakukan secara kontinyu untuk dapat menarik minat masyarakat. Di dalamnya dapat dilakukan sosialisasi/penyuluhan sehingga akan membuka persepsi dan manambah pengetahuan masyarakat tentang bekerja di luar negeri. Kegiatan ini akan mengubah pendapat masyarakat yang berpikiran bahwa bekerja sebagai TKI hanya menjadi pembantu rumah tangga atau sejenisnya yang disebut sebagai buruh tapi juga sebagai tenaga professional yang dapat mengembangkan kehidupan masyarakat. Kegiatan sosialisasi ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan masyarakat tentang bekerja di luar negeri, mengetahui berbagai perkembangan yang

muncul di dunia kerja internasional, serta dapat menumbuhkan minat masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bryson, John M. 2001. *Perencanaan Strategis bagi Organisasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bungin, Burhan. 2006. *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Handoko, T Hani. 2003. *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Hunger, J. David & Thomas L. Wheelen. 2003. *Manajemen Strategis*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Husni, Lalu. 2005. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- James A F Stoner & Charles Wankel. 2003. *Perencanaan dan Pengambilan Keputusan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Moleong, Lexy. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nainggolan, A. Edison. 2007. *Buku Saku Tenaga Kerja Indonesia*. Tabloid Dunia Tenaga Kerja Indonesia.
- Nawawi, Hadari. 2002. *Manajemen Stratejik: Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Salusu. 2003. *Pengambilan Keputusan Stratejik Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Jakarta: Grasindo.

Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sedjuna Manullang. 1995. *Pokok-pokok hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : Rineka Cipta.

Sutopo, H.B. 2002. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Dasar teori dan terapannya dalam penelitian*. Surakarta: Sebelas Maret University Press.

SUMBER LAIN :

1. Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
3. Surat Keputusan Walikota Surakarta No. 13 Tahun 2008 Tentang Pedoman Uraian Tugas Dinas.

JURNAL INTERNASIONAL :

Harry Sminia. 2009. *Process research in strategy formation: Theory, methodology and relevance, Volume 11, Issue 1*. International Journal of Management Reviews. Oxford: Blacked Publishing Ltd. (www.interscience.com)..

Paula Jarzabkowski and Andreas Paul Spee. 2009. *Strategy as Practice: A review and Future directions for The Field, Volume*

11, Issue 1. *International Journal of Management Reviews*.
Oxford: Blacked Publishing Ltd. (www.interscience.com).

David Weil. 2008. *A Strategic Approach to Labour Inspection*. Vol.
147 No. 4. *International Labour Review*.
(www.interscience.com).

WEBSITE

"Berita Ketenagakerjaan Ketransmigrasian dan Kependudukan".
Dalam www.disnakertrans-jateng.go.id. Diakses pada tanggal 28
Maret 2008.

"Direktur PJTKI Jadi Tersangka". Dalam www.kompas.com. Diakses
pada tanggal 24 Mei 2007.

"H-2, Puncak Mudik TKI di Juanda". Dalam
www.mediaindonesia.com. Diakses pada tanggal 26
September 2008.

"Jenasah Kunarsih Tiba di Solo Esok Pagi". Dalam www.kompas.com.
Diakses pada tanggal 18 Agustus 2007.

"Kebijakan dan Strategi Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di
Luar Negeri". Dalam www.setneg.go.id. Diakses pada
tanggal 27 Maret 2008.

