

**PERANAN DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
KABUPATEN KARANGANYAR
DALAM PENEMPATAN TENAGA KERJA KE LUAR NEGERI**



TUGAS AKHIR

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh
Sebutan Vokasi Ahli Madya (A.Md.) Dalam Bidang
Manajemen Administrasi

Oleh :

Wahyu Qomaruddin

D.1507132

**PROGRAM DIPLOMA III MANAJEMEN ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA**

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini tuntutan akan kebutuhan makin tinggi. Pemenuhan kebutuhan yang secara terus-menerus meningkat mengakibatkan orang semakin berusaha untuk mencapainya hingga sampai pada titik kepuasan yang tinggi. Tapi melihat kondisi sekarang ini, dimana dalam memenuhi kebutuhan orang tersebut dituntut untuk bekerja guna mendapatkan apa yang mereka butuhkan. Sedangkan keadaan berbalik dimana masih banyak orang tidak bekerja. Masalah pengangguran ini merupakan problematika yang memang terjadi hampir di seluruh negara salah satunya negara kita Indonesia. Pengangguran ini disebabkan terbatasnya kesempatan kerja karena faktor pendidikan.

Usaha menciptakan lapangan pekerjaan telah dilakukan, tetapi hal tersebut tidaklah memungkinkan untuk menampung dan mempekerjakan mereka semua. Oleh karena itu, pemerintah berusaha untuk mengatasi masalah pengangguran yang sekaligus melaksanakan program pengentasan kemiskinan. Sebagaimana diamanatkan dalam UUD 1945 pasal 27 ayat 2 yang menyebutkan bahwa “Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sehingga dalam hal ini Pemerintah memberikan jaminan kepada semua orang dalam hal pekerjaan, agar pengangguran dapat ditekan serendah mungkin yang sekaligus menjadikan orang-orang mempunyai kehidupan yang lebih baik dari keadaan sebelumnya.

Melihat kondisi sekarang ini, dimana lapangan pekerjaan tidaklah memungkinkan menampung mereka semua, maka Pemerintah berusaha memperbaikinya dengan melaksanakan program perluasan kesempatan kerja yaitu melaksanakan program perekrutan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk ditempatkan ke luar negeri.

Kebijaksanaan ketenagakerjaan untuk tingkat kota/kabupaten dilaksanakan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan melaksanakan program penempatan tenaga ke luar negeri.

Di bawah ini merupakan data negara di luar negeri yang membutuhkan tenaga kerja (kesempatan ke luar negeri) :

Tabel 1.1

Negara Tujuan Tenaga Kerja Indonesia di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar

No.	Kawasan	Negara
1	Timur Tengah dan Afrika	1. Bahrain
		2. Emirat Arab
		3. Kuwait
		4. Oman
		5. Qatar
		6. Mesir
		7. Saudi Arabia
		8. Yordania
2	Asia Pasifik	1. Brunei Darussalam
		2. Hongkong
		3. Malaysia
		4. Singapura
		5. Taiwan
		6. Korea
		7. Jepang

Sumber : Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar

Penempatan tenaga kerja ke luar negeri merupakan alternatif pemecahan masalah keterbatasan kesempatan kerja dalam negeri dengan mendayagunakan pasar kerja internasional melalui peningkatan kualitas kompetensi tenaga disertai dengan perlindungan yang optimal sejak sebelum

keberangkatan, selama bekerja di luar negeri sampai tiba kembali di Indonesia.

Dalam penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri pemerintah menunjuk dan membebankan tugas dan tanggung jawab kepada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk melaksanakan program ini. Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan instansi pemerintah yang memberikan informasi tentang ketenagakerjaan. Informasi yang didapat menyangkut ketenagakerjaan ini antara lain lowongan pekerjaan, pelayanan atau pemberian kartu kuning, berbagai macam pengaduan baik oleh tenaga kerja maupun perusahaan, melaksanakan pengawasan tenaga kerja dan perusahaan dan sebagainya. Untuk penempatan tenaga kerja, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan mediator terjadinya perjanjian kerja masing-masing pihak yang berepentingan.

Tabel 1.2

Data Calon Tenaga Kerja Indonesia Menurut Tingkat Pendidikan di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar

No.	Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	SD	-	5	5
2.	SLTP	6	5	11
3.	SLTA	9	6	15
4.	Diploma	-	-	-
5.	Sarjana	-	-	-

Sumber : Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar - Januari 2010

Berdasarkan tabel data calon Tenaga Kerja Indonesia yang ada di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar tersebut terlihat perbandingan tenaga kerja perempuan yang lebih banyak 1 orang menjadi TKI daripada tenaga kerja laki-laki. Dan dari jumlah semua tenaga kerja mayoritas dengan tingkat pendidikan SLTA yang mendaftar menjadi Tenaga Kerja Indonesia.

Dalam penempatan tenaga kerja, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidaklah bekerja sendirian tetapi dilakukan secara bersama dan terpadu antara instansi terkait di pusat dan daerah dengan mengikutsertakan peran Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS). PPTKIS merupakan badan hukum yang berbentuk PT yang mendapat ijin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Dalam pelaksanaan tersebut, PPTKIS nantinya mendapat rekomendasi dari Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) yang kedudukannya menjadi satu di wilayah provinsi. Dan BP3TKI ini berada di bawah satu payung dengan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai Dinas Pemerintah.

Pelaksanaan kerjasama tersebut dimaksudkan untuk menjaga keamanan dari masing-masing pihak, baik dari Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi, BP3TKI, PPTKIS, perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dan tenaga kerja itu sendiri. Pendataan melalui Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan suatu hal yang sangat baik untuk dilakukan, bisa dilihat dari segi keamanan, keselamatan, maupun kenyamanan dalam pelaksanaannya karena informasi pekerjaan ke luar negeri tersebut benar-benar dari perusahaan terkait yang memang bertanggung jawab dan dapat dipercaya.

Hal tersebut perlu dilakukan guna menghindarkan dari para calo yang tidak bertanggungjawab. Kebanyakan dari calo biasanya hanya ingin menipu dengan mengeruk keuntungan dari para calon TKI. Mereka memberikan informasi pekerjaan ke luar negeri yang belum tentu kebenarannya dan meminta sejumlah uang tertentu kepada calon TKI yang ingin bekerja di luar negeri dengan iming-iming lebih cepat dan tersalurkan di sana. Tetapi setelah sampai di sana mereka terpaksa harus kehilangan sejumlah uang dan pengharapan karena calo tersebut kabur dan sudah tidak mau tahu lagi keberadaan mereka di luar negeri. Mereka terpaksa terlantar di

negeri orang tanpa adanya tujuan yang jelas karena sudah tidak mempunyai biaya lagi untuk bertahan hidup di sana maupun untuk kembali ke Indonesia.

Untuk menghindari hal tersebut di atas, maka diperlukan partisipasi aktif bagi itu dari pemerintah maupun masyarakat serta peran pengusaha agar diperoleh hasil yang sesuai dengan yang diharapkan, yaitu adanya pemasukan devisa luar negeri, memiliki rumah yang layak, memiliki usaha, dapat menyekolahkan anak dan mempunyai jaminan di hari tua.

B. Perumusan Masalah

Dari uraian tersebut di atas dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia yang dilakukan oleh Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar?
2. Faktor-faktor apa saja yang mendorong dan menghambat pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang diharapkan dalam penulisan Tugas Akhir ini adalah:

1. Secara operasional diharapkan penulis dapat mengetahui bagaimana tata cara penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri yang dilakukan oleh Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar.
2. Secara fungsional penulisan laporan ini dapat dimanfaatkan oleh siapa saja yang mempunyai kepentingan dalam bidang ketenagakerjaan.
3. Secara individual penulisan ini dilakukan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh sebutan vokasi Ahli Madya (A.Md.) Program DIII Manajemen Administrasi FISIP UNS.

D. Manfaat Penelitian

Dengan disusunnya Laporan Tugas Akhir ini manfaat yang diperoleh antara lain :

1. Memberikan suatu gambaran yang jelas kepada semua pihak yang berhubungan dengan pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia.
2. Memberikan masukan kepada pihak-pihak yang ingin menempatkan maupun ditempatkan dalam hal Tenaga Kerja Indonesia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENGAMATAN

Untuk mendukung penulisan laporan tugas akhir ini penulis mengambil beberapa bahan referensi khususnya yang berhubungan dengan keternagakerjaan serta beberapa bahan istilah yang diperlukan dalam pembuatan laporan ini.

A. Pengertian Dasar

1. Peranan

Peranan berasal dari kata *peran*. Peran memiliki makna yaitu sesuatu yang menjadi bagian atau yang memegang pimpinan yang terutama dalam terjadinya sesuatu hal atau peristiwa (W.J.S. Poerwodarminta, 2007 : 870).

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2007 : 854), yang dengan dimaksud peranan adalah :

1. Bagian yang dimainkan seseorang pemain dan berusaha bermain dengan baik dalam semua hal yang dibebankan kepadanya.
2. Tindakan yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu peristiwa.

Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian peranan adalah suatu peristiwa atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang pemain dalam melaksanakan sesuatu sesuai dengan bagian atau yang memegang pimpinan dalam terjadinya sesuatu hal atau peristiwa yang berusaha bermain dengan baik dalam semua hal yang dibebankan kepadanya.

2. Tenaga Kerja dan Tenaga Kerja Indonesia

Pengertian tenaga kerja dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat (Lalu Husni, 2009:26).

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tersebut sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjatak (1985:2) bahwa pengertian tenaga kerja atau manpower adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.

Sedangkan pengertian Tenaga Kerja Indonesia menurut Undang-Undang No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri adalah :

- a) Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten atau kota yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan.
- b) 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.

3. Penempatan 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, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan (Lalu Husni, 2009:102).

Menurut Pasal 26 Undang-Undang No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, penempatan TKI harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Perusahaan yang bersangkutan harus berbadan hukum yang dibentuk berdasarkan hukum Indonesia;
- b. TKI yang ditempatkan merupakan pekerja perusahaan itu sendiri;

- c. Perusahaan memiliki bukti hubungan kepemilikan atau perjanjian pekerjaan yang diketahui oleh Perwakilan Republik Indonesia;
- d. TKI telah memiliki perjanjian kerja;
- e. TKI telah diikutsertakan dalam program jaminan sosial tenaga kerja dan/atau memiliki polis asuransi; dan
- f. TKI yang ditempatkan wajib memiliki Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN).

B. Maksud Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri

Penempatan merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak dalam melamar suatu pekerjaan. Kegiatan penempatan tenaga kerja ini dimaksudkan untuk menempatkan tenaga kerja sebagai pelaksana pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.

Setiap orang membutuhkan pekerjaan, pekerjaan tidak hanya untuk memperoleh penghasilan bagi seseorang guna memenuhi kebutuhan hidup bagi diri sendiri dan keluarganya, tetapi juga dapat dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seorang merasa hidupnya menjadi lebih bermakna bagi diri sendiri, orang lain dan lingkungannya.

Mengingat pentingnya pekerjaan ini, Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 menyatakan bahwa setiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun realitasnya kesempatan kerja dalam negeri sangat terbatas sementara jumlah angkatan kerja semakin meningkat. Hal ini menyebabkan semakin membengkaknya angka pengangguran. Disisi lain kesempatan kerja di luar negeri masih terbuka dengan tingkat upah yang ditawarkan cukup memadai. Realitas ini telah menjadi daya tarik tersendiri bagi tenaga kerja Indonesia untuk mencari pekerjaan ke luar negeri.

Dengan demikian penempatan tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak yang di dalam pelaksanaannya harus dilakukan dengan

memperhatikan harkat, martabat manusia serta sisi perlindungan hukumnya. Karena itu negara wajib secara aktif menjamin dan melindungi hak asasi warga negara yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan gender, dan anti perdagangan manusia.

Sejalan dengan semakin meningkatnya tenaga kerja yang ingin bekerja di luar negeri dan besarnya jumlah TKI yang sekarang ini bekerja di luar negeri, meningkat pula kasus yang tidak manusiawi terhadap TKI khususnya TKI yang bekerja di luar negeri. Kasus yang berkaitan dengan nasib TKI semakin beragam dan bahkan berkembang kearah perdagangan manusia yang dapat dikategorikan sebagai kejahatan kemanusiaan.

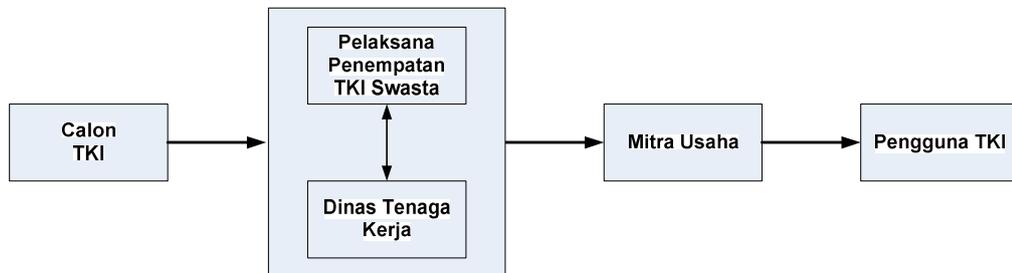
Untuk itulah setelah melalui proses yang panjang akhirnya pemerintah indonesia sudah berhasil menetapkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri. Kehadiran Undang-undang ini sangat positif bagi perlindungan TKI yang bekerja di luar negeri karena memiliki perangkat hukum yang kuat khususnya dalam mengatur hak dan kewajiban pihak-pihak yang terlibat di dalamnya khususnya tenaga kerja dan pelaksana penempatan tenaga kerja ke luar negeri.

Selama ini penempatan tenaga kerja ke luar negeri hanya diatur dengan peraturan setingkat Peraturan Menteri tenaga Kerja yang tidak dikaji dari bentuk peraturan perundangan yang berlaku di Indonesia berdasarakan TAP MPR No. III Tahun 2002 tidak termasuk dalam produk hukum, sehingga jika implementasinya menjadi sangat lemah dan berbagai kasus yang menimpa Tki bermunculan silih berganti dengan tidak ada solusinya.

C. Para Pihak dalam Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri

Pihak-pihak yang terkait dengan pelaksanaan penempatan tenaga kerja ke luar negeri terdiri dari calon tenaga kerja yang hendak bekerja ke luar negeri, pelaksana penempatan TKI swasta yang berbentuk PT dan memiliki

ijin dari Menteri Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja, Mitra Usaha serta pihak pengguna jasa TKI (Lalu Husni, 2009:101).



Gambar 2.1 Pihak dalam Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri

Pengertian dari para pihak tersebut di atas adalah :

1. Calon Tenaga Kerja Indonesia atau disebut calon TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi Pemerintah Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.
2. Pelaksana Penempatan TKI swasta adalah badan hukum yang memperoleh ijin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.
3. Mitra Usaha adalah instansi atau badan usaha berbentuk badan hukum di negara tujuan yang bertanggung jawab menempatkan TKI pada Pengguna.
4. Pengguna Jasa TKI adalah instansi pemerintah, Badan Hukum Pemerintah, Badan Hukum Swasta, dan/atau Perseorangan di negara tujuan yang mempekerjakan TKI.

Pelaksana penempatan TKI swasta yang akan menempatkan TKI ke luar negeri harus terlebih dahulu membuat Perjanjian Kerja Sama Penempatan yang dibuat secara tertulis dengan Mitra Usaha atau Pengguna yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak. Hal ini penting bagi calon TKI tentang adanya jaminan kepastian penempatan yang akan dilakukan oleh pelaksanaan penempatan TKI dengan Mitra Usaha atau pengguna jasa TKI di luar negeri.

Calon TKI juga harus membuat perjanjian penempatan TKI yang dibuat secara tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan TKI di negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sedangkan antara TKI dengan pengguna jasa membuat Perjanjian Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak.

D. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)

Didalam kenyataan, program penempatan TKI tidak lepas dari peranan PPTKIS. PPTKIS merupakan badan hukum yang telah memperoleh ijin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri.

Dalam pelaksanaan penempatan TKI, PPTKIS harus memiliki Surat Ijin Pendirian (SIPPTKI). Dimana untuk mendapatkan surat tersebut PPTKIS wajib mengajukan permohonan secara tertulis dengan memenuhi persyaratan sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri berikut ini:

1. Berbentuk badan hukum perseroan terbatas (PT) yang didirikan berdasarkan peraturan perundang-undangan.
2. Memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan, sekurang-kurangnya sebesar Rp 3.000.000.000,00 (tiga miliar rupiah).
3. Menyetor kepada bank sebagaimana jaminan dalam bentuk deposito sebesar Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) pada bank pemerintah.
4. Memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sekurang-kurangnya untuk kurun waktu 3 (tiga) tahun berjalan.
5. Memiliki unit pelatihan kerja.
6. Memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan TKI.

Pengajuan permohonan ijin pendirian tersebut diatas harus disampaikan kepada Menteri yang disertai dengan rekomendasi dari Instansi

Propinsi domisili dari PPTKIS tersebut. Dan untuk melakukan kegiatan penempatan tersebut PPTKIS diperbolehkan pula untuk membentuk kantor cabang di berbagai daerah sesuai dengan ketentuan atau di daerah yang akan ditempatkan.

Uang jaminan dalam bentuk deposit tersebut hanya dapat dicairkan dalam hal pelaksanaan penempatan TKI swasta tidak memenuhi kewajiban terhadap calon TKI atau TKI sebagaimana telah diperjanjikan dalam perjanjian penempatan.

Persyaratan modal yang cukup besar yang harus dipenuhi oleh pelaksana penempatan TKI swasta untuk dapat menempatkan TKI ke luar negeri karena masalah penempatan dan perlindungan Tki berhubungan dengan nyawa dan kehormatan yang sangat asasi bagi manusia, maka sudah sewajarnya jika pelaksanaan penempatan TKI swasta tersebut harus mampu secara ekonomi dan profesional

PPTKIS yang telah mendapatkan SIPPTKI wajib melakukan penempatan TKI selambat-lambatnya dalam waktu 6 bulan sejak tanggal penerbitan surat ijin tersebut. Pelaksanaan penempatan TKI ini akan dilaksanakan secara bersama-sama dengan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dari proses awal pelaksanaan penempatan, mengurus segala keperluan yang dibutuhkan oleh TKI, serta mengurus permasalahan TKI di luar negeri, hingga mengurus dan mengawasi kepulangan TKI kembali ke Indonesia.

E. Penarikan Tenaga Kerja

1. Pasar Tenaga Kerja

Dalam menarik tenaga kerja, manajemen organisasi harus mempertimbangkan terlebih dahulu tentang pasar tenaga kerja. Pasar tenaga kerja merupakan suatu tempat dimana tenaga-tenaga kerja mencari pekerjaan dan disamping itu pula ada pihak yang membutuhkan tenaga kerja. Dalam konsep klasik tenaga kerja seperti halnya barang dagangan. Dan di dalam pasar tenaga kerja terjadi proses tawar-menawar tenaga

kerja. Pencari kerja bertindak sebagai penjual dan pemberi pekerjaan sebagai pembeli. Proses tawar-menawar tersebut akan bersangkutan dengan pekerjaan yang ada, baik posisi jabatan, kemampuan, ketrampilan dan upah hingga akhirnya akan terjadi kesepakatan antara mereka. Di dalam pasar kerja nantinya terdapat informasi pasar kerja yang memuat tentang adanya lowongan pekerjaan, informasi mengenai prospek kerja, informasi mengenai demografi dan ekonomi serta informasi mengenai lembaga terkait yang kesemuanya menjadi penentu dalam perolehan pekerjaan yang mapan.

Pentingnya informasi orang-orang yang akan masuk dalam pasar kerja menyebabkan para ahli ekonomi mulai menyarankan bagaimana informasi yang diperoleh dan disebarakan dalam pasar kerja. Sebab hal ini sangat berhubungan dengan perilaku pekerjaan dan keefektifan usaha-usaha yang dilakukan. Secara umum tenaga kerja yang masuk dalam pasar kerja terdiri dari angkatan kerja baik yang menganggur maupun yang bekerja atau penduduk yang tidak termasuk angkatan kerja tetapi masuk kembali dalam angkatan kerja seperti pensiunan, pekerja yang terkena PHK dan lain-lainnya.

Angkatan kerja merupakan bagian tenaga kerja yang benar-benar mau bekerja dan memproduksi barang dan jasa. Dari tahun ke tahun angkatan kerja yang masuk dalam pasar kerja semakin banyak sementara perluasan lapangan pekerjaan belum seperti yang diharapkan. Jumlah penduduk usia produktif yang tinggi seperti di Indonesia merupakan sumber tenaga kerja yang apabila diarahkan dan dimanfaatkan sebaik-baiknya dapat mendukung berhasilnya suatu pembangunan.

Menurut Heidjrachmand Ranupandojo dan Suad Husnan (2008:38-39), Sewaktu menarik tenaga kerja baru, manajemen haruslah memperlimbangkan keadaan pasar tenaga kerja yang berkaitan dengan :

a) Batasan-batasan pasar tenaga kerja

Dengan memahami batasan-batasan pasar tenaga kerja akan menolong manajemen dalam menaksir penawaran tenaga kerja yang tersedia

untuk penarikan tenaga kerja. Pasar tenaga kerja merupakan wilayah geografis di mana kekuatan-kekuatan “supply” (orang-orang yang mencari pekerjaan) dan “demand” (Perusahaan yang mencari tenaga kerja) bertemu dan mempengaruhi harga tenaga kerja (gaji dan upah).

b) Ketrampilan yang tersedia

Banyak perusahaan yang menarik tenaga kerja tanpa keterampilan khusus, karena di daerah tersebut tidak tersedia jenis tenaga kerja yang diinginkan. Hal ini dipengaruhi karena perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah besar yang dapat berakibat menjadi masalah dalam penarikan tenaga kerja.

c) Kondisi perekonomian

Kondisi perekonomian di dalam pasar tenaga kerja juga mempengaruhi penarikan tenaga kerja. Suatu pabrik baru yang didirikan di daerah di mana sedang terjadi depresi, akan mengakibatkan pabrik tersebut dibanjiri oleh pekerja-pekerja yang menganggur untuk mendapat pekerjaan. Berbeda dengan jika pabrik didirikan di tempat yang jumlah pengangguran sangat sedikit.

d) Menarik tidaknya suatu perusahaan

Para tenaga kerja akan menyukai perusahaan yang menarik (attractive) dibandingkan dengan perusahaan yang tidak. Perusahaan yang sedang memperluas usahanya, industri yang menguntungkan, dapat menawarkan upah yang lebih tinggi. Ini akan menjamin “employment” yang stabil, upah yang tinggi, kesempatan untuk maju yang lebih cepat, pekerjaan yang bersih, dan menjamin sosial yang lebih menarik.

2. Metode Penarikan Tenaga Kerja

Menurut Heidjrachmand Ranupandojo dan Suad Husnan (2008:38-39), Adanya lowongan pekerjaan dalam suatu perusahaan, tidaklah berarti dengan sendirinya akan ada pelamar untuk jabatan tersebut. Banyak perusahaan yang harus aktif melakukan penarikan tenaga kerja. Cara-cara yang bisa ditempuh adalah dengan :

a) Iklan / Advertensi

Penggunaan iklan di dalam mencari tenaga kerja banyak dijalankan oleh berbagai perusahaan. Pada umumnya pemasangan iklan bisa dilakukan pada media yang dibaca oleh kelompok tertentu, bisa juga pada media yang dibaca oleh kalangan luas dengan mencantumkan spesifikasi jabatan yang diinginkan. Keadaan ini bisa kita lihat dari berbagai media massa yang setiap harinya mencantumkan berbagai iklan lowongan pekerjaan.

b) Kantor Penempatan Tenaga

Untuk saat ini kantor penempatan tenaga kerja dari pemerintah adalah Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mungkin saja dilakukan oleh swasta.

c) Rekomendasi dari karyawan yang sedang bekerja

Cara semacam ini mempunyai kebaikan dalam segi kepercayaan. Artinya, karyawan yang memberikan rekomendasi berarti telah melakukan ‘screening’ pendahuluan, sebelum memberikan rekomendasi. Hal ini akan memberikan suatu ikatan moral antara karyawan yang diberikan rekomendasi dengan karyawan yang memberi rekomendasi. Di samping itu biasanya perusahaan akan memperoleh informasi yang lengkap tentang karyawan baru tersebut. Tetapi kelemahannya adalah bahwa hasil atau pemberian rekomendasi ini belum tentu berarti karyawan yang diberi rekomendasi mesti memenuhi syarat.

d) Lembaga Pendidikan

Dengan makin berkembangnya jabatan-jabatan dalam perusahaan, maka persyaratan yang dituntut makin kompleks dan teknis, sehingga memerlukan tenaga-tenaga lulusan sekolah-sekolah tinggi, akademi maupun universitas. Karena itu banyak perusahaan yang membina hubungan dengan lembaga-lembaga pendidikan untuk mempermudah memperoleh karyawan.

e) Lamaran yang masuk secara kebetulan

Kadang-kadang hal ini terjadi ketika perusahaan tidak atau belum mengumumkan lowongan pekerjaan. Tetapi ada saja kemungkinan seseorang melamar atau mencari pekerjaan, baik datang sendiri maupun lewat surat. Kalau ternyata pelamar ini sesuai dengan keinginan perusahaan, maka bisa terjadi akhirnya pelamar tersebut diterima bekerja.

f) Nepotisme

Pemberian pekerjaan kepada sanak saudara atau famili sering dijumpai pada perusahaan perseorangan atau perusahaan keluarga. Karena ada ikatan keluarga, maka biasanya lebih dipercaya, meskipun belum berarti cakap dalam bekerja.

g) Leasing

Untuk menyesuaikan dengan fluktuasi kebutuhan jangka pendek maka perusahaan tersebut menarik tenaga kerja honorer yang akan dikerjakan dalam jangka pendek.

h) Serikat Buruh

Di negara-negarayang sudah mempunyai serikat buruh yang kuat, cara ini sering dipergunakan perusahaan. Tetapi di Indonesia masih banyak yang belum menggunakan, terutama karena serikat buruh banyak yang belum berfungsi. Hal ini mungkin bisa dipikirkan untuk masa yang akan datang.

3. Menilai Program Penarikan Tenaga Kerja

Penilaian ini dimaksudkan apakah program tersebut bisa dikatakan berhasil atautkah tidak. Berhasil tidaknya program ini bisa diukur dengan beberapa kriteria sebagai berikut :

- a) Banyaknya pelamar
- b) Banyaknya pemilihan karyawan
- c) Banyaknya penempatan karyawan yang berhasil.

Banyaknya pelamar meskipun merupakan petunjuk tentang menarik tidaknya suatu program penarikan, tetapi kurang dipergunakan sebab banyak pelamar belum menjamin suksesnya pemilihan karyawan. Banyaknya karyawan yang dipilih lebih mendekati ukuran tetapi penting bagi manajemen adalah banyaknya penempatan yang berhasil.

F. Metode Pengamatan

1. Jenis Pengamatan

Dalam pengamatan ini, penulis menggunakan jenis pengamatan deskriptif kualitatif, yaitu data yang dikumpulkan terutama berupa kata-kata dalam kalimat atau gambar yang mempunyai arti lebih dari sekedar angka atau frekuensi (H.B. Sutopo, 2002:35).

Penulisan ini lebih menitikberatkan pada pengamatan lapangan (*Field Research*) yang bermaksud untuk mengetahui permasalahan yang ada di lokasi penelitian. Namun pengamatan ini juga tidak mengesampingkan pada studi pustaka (*library study*) terutama dalam menyusun landasan teori.

Penulis menekankan catatan yang menggambarkan situasi sebenarnya guna mendukung penyajian data. Jadi dalam mencari pemahaman, penelitian kualitatif cenderung tidak memotong halaman ceritera dan data lainnya dengan simbol-simbol angka. Penulis berusaha menganalisis data dengan semua kekayaan wataknya yang penuh nuansa, sedekat mungkin dengan bentuk aslinya seperti pada waktu dicatat.

2. Lokasi Pengamatan

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini pengamatan dilakukan di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar pada bidang Penempatan Tenaga Kerja, khususnya pada Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri. Penulis memilih lokasi penelitian di kantor dinas ini karena penelitian yang dilakukan dengan judul “Peranan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Karanganyar Dalam Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri” yang memungkinkan untuk mengambil data.

3. Sumber Data

Adapun sumber data yang penulis peroleh dari hasil pengamatan di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar untuk mendapatkan suatu laporan pengamatan yang baik dan terarah, maka diperlukan data yang lengkap dan relevan dengan permasalahan yang dihadapi, sehingga dapat dipercaya kebenarannya adalah sebagai berikut.

a) Informan (nara sumber)

Adalah orang atau pihak yang memiliki dan memeberikan informasi dan memberikan informasi (sumber informasi). Data diperoleh dari hasil wawancara kepada pihak-pihak yang memahami hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan dalam pengamatan. Beberapa informan di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar antara lain :

1. Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja
2. Seksi Penempatan Tenaga Kerja di Luar Negeri

b) Dokumen

Data juga diperoleh dari dokumen-dokumen yang mendukung pengamatan ini yang didapat baik di dalam maupun di luar lokasi pengamatan, antara lain seperti :

1. Peraturan bupati Karanganyar No. 30 tahun 2009 tentang Uraian Tugas dan Fungsi Jabatan Struktural pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar.
2. Edaran Prosedur TKI bekerja di Luar Negeri sesuai UU No.39 Tahun 2009
3. Laporan hasil Pendataan Calon Tenaga Kerja
4. Laporan calon TKI yang lulus seleksi
5. Dokumen-dokumen tentang PPTKIS dan Cabang PTKIS

6. Buku-buku dari berbagai literatur

Buku-buku kepustakaan dari beberapa literatur merupakan hal yang sangat penting dalam mendukung kelengkapan data yang dibutuhkan terutama data-data yang bersifat teoritis.

c) Peristiwa atau Aktivitas

Data atau informasi juga berupa aktivitas atau perilaku yang berkaitan dengan sasaran pengamatan. Dengan sumber data dari peristiwa atau aktivitas penulis dapat mengetahui proses bagaimana sesuatu terjadi secara lebih pasti karena menyaksikan sendiri secara langsung. Sumber data peristiwa atau aktivitas yang terdapat di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar dalam kegiatan Penempatan Tenaga kerja Indonesia ke Luar negeri.

4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut :

a) Wawancara

Wawancara adalah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara (pengumpul data) kepada responden dan jawaban-jawaban responden tersebut dicatat atau direkam dengan alat perekam (*tape recorder*) yang sangat bermanfaat sebagai dasar pengamatan lebih jauh.

b) Observasi

Secara luas observasi adalah setiap kegiatan untuk melakukan pengukuran, sedangkan pengertian yang lebih sempit adalah pengamatan dengan menggunakan indera penglihatan yang berarti tidak mengajukan pertanyaan dan biasanya diperoleh secara langsung. Dalam hal ini penulis mengamati secara langsung terhadap pelaksanaan penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar.

c) Dokumentasi

Yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara mencari, membaca atau mempelajari dokumen-dokumen, petunjuk, keputusan yang dijadikan sumber data mengenai perusahaan yang diperoleh dari bagian atau seksi Penempatan tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri di lokasi pengamatan.

d) Studi Pustaka

Kegiatan ini dilakukan dengan cara mempelajari referensi, buku-buku pendukung dari beberapa literatur yang berfungsi untuk melengkapi data yang bersifat teoritis

5. Validasi Data

Data yang telah berhasil digali, dikumpulkan dan dicatat dalam kegiatan penelitian, harus diusahakan kemantapan dan kebenarannya. Validitas data akan membuktikan apa yang akan diamati peneliti sesuai dengan apa yang sesungguhnya terjadi dalam kenyataan di lokasi penelitian. Salah satu yang dilakukan untuk menjamin validitas data dapat dilakukan dengan triangulasi data yaitu dalam pengumpulan data penelitian menggunakan beberapa sumber data yang berbeda untuk mengumpulkan data yang sama. Dengan demikian data yang diperoleh dari suatu sumber akan dikontrol oleh data yang sama dari sumber yang lain.

6. Analisa Data

Menurut Miles dan Huberman dalam Sutopo (2002:91). Proses analisis dalam penelitian kualitatif, kegiatannya pada dasarnya dilakukan secara bersamaan dengan proses pelaksanaan pengumpulan data. Komponen pokok dalam penelitian kualitatif antara lain:

a) Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses seleksi, pemfokusan, penyederhanaan dan abstraksi data (kasar) dari field note (catatan lapangan). Proses ini berlangsung terus selama pelaksanaan penelitian sampai laporan hasil dari penelitian selesai disusun. Reduksi data adalah bagian dari proses analisis yang mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal-hal yang tidak penting, dan mengatur data sedemikian rupa sehingga simpulan penelitian dapat dilakukan. (Sutopo,2002:91)

b) Penyajian Data

Penyajian data merupakan kumpulan informasi, deskripsi dalam bentuk narasi yang memungkinkan simpulan penelitian dapat dilakukan. Penyajian data ini harus menacu pada rumusan masalah yang ada

c) Penarikan Kesimpulan

Sejak permulaan pengumpulan data dilakukan pencatatan peraturan, pola-pola, konfigurasi yang mungkin, pernyataan-pernyataan, arahan sebab-akibat dan proposisi-proposisi untuk mengerti apa arti dari hal-hal yang ditemui, kemudian ditarik kesimpulan. Kesimpulan tersebut pada awalnya kurang jelas kemudian semakin meningkat secara eksplisit dan memiliki landasan kuat. Kesimpulan tidak akan terjadi sampai pada waktu proses pengumpulan data berakhir.

Model pokok dalam melaksanakan analisis di dalam penelitian kualitatif yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Model analisis interaktif, seperti yang digambarkan pada gambar berikut ini:



Gambar 2.2 Skema Model Analisis Interaktif

(Sutopo,2002:96)]

Dengan didasarkan pada gambar tersebut di atas, maka dalam melaksanakan penelitian dimulai dengan pengumpulan data selanjutnya bergerak diantara ketiga komponen tersebut yang saling berinteraksi, sebagai proses siklus yang mengikuti arah panah sesuai dengan kebutuhan penelitian dengan berpedoman pada definisi konseptual dan operasional yang telah dibuat. Keseluruhan proses tersebut dilaksanakan sepanjang proses penelitian dan dilakukan secara berulang kali hingga analisisnya cukup mantap dan memuaskan.

BAB III

DESKRIPSI LEMBAGA ATAU INSTANSI

A. Sejarah Berdirinya Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar

Pada awalnya Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar pada tahun 2001 bernama Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Hal ini sesuai dengan Peraturan Daerah Kabupaten Karanganyar Nomor 9 Tahun 2001 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Karanganyar. Dinas ini merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah di bidang kependudukan, ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang mempunyai tugas pokok melaksanakan otonomi daerah dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi di bidang kependudukan, tenaga kerja, dan transmigrasi.

Kemudian pada Tahun 2009 dalam Peraturan Daerah Kabupaten Karanganyar Nomor 2 Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi berubah menjadi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar. Dinas ini merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang sosial, tenaga kerja, dan transmigrasi yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang sosial, tenaga kerja, dan transmigrasi berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan. Dalam melaksanakan tugas tersebut Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar mempunyai fungsi sebagai berikut :

- 1) Perumusan kebijaksanaan teknis di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- 2) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
- 3) Perumusan kebijakan operasional, pembinaan, pengaturan dan fasilitasi peningkatan kualitas dan penempatan tenaga kerja dan pencari kerja.

- 4) Perumusan kebijakan operasional, pembinaan, pengaturan dan fasilitasi pelaksanaan dan pengembangan hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan.
- 5) Perumusan kebijakan teknis operasional, pembinaan, pengaturan dan fasilitasi penyiapan pemukiman dan penempatan transmigrasi.
- 6) Perumusan dan menetapkan kebijakan teknis, pembinaan, pengaturan dan fasilitasi pemberdayaan masyarakat kawasan transmigrasi.
- 7) Merumuskan dan menetapkan kebijakan teknis pembinaan, pengawasan dan pengendalian unit pelaksana teknis.
- 8) Merumuskan dan menetapkan kebijakan teknis pengelolaan kegiatan kesekretariatan
- 9) Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang tugas dan tanggung jawabnya.

B. Visi dan Misi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar

1) Visi

Visi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar adalah:

“Terwujudnya tenaga kerja dan masyarakat yang sejahtera serta tersedianya transmigran yang berkualitas untuk mewujudkan Karanganyar TENTERAM”.

Pembangunan bidang sosial diarahkan pada upaya-upaya penanganan masalah sosial yaitu bencana alam yang sangat sulit diprediksi seperti gempa bumi, banjir, longsor, kebakaran, upaya pengentasan kemiskinan dan pengangguran, serta penanganan masyarakat penyandang masalah kesejahteraan sosial.

Prioritas pembangunan bidang ketenagakerjaan diarahkan kepada pembentukan dan pemberdayaan tenaga kerja, peningkatan kompetensi, kemandirian, dan etos kerja para pekerja. Hal ini dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja

agar pencari kerja dapat mengisi lowongan kerja/pasar kerja sesuai dengan kualifikasi yang ada. Di sisi lain pencari kerja tidak hanya menunggu adanya lowongan kerja tetapi diupayakan agar dapat menciptakan lapangan kerja sendiri/mandiri dengan menerapkan hasil pelatihan kerja.

Upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja dilaksanakan melalui pengawasan norma kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja, persyaratan kerja, kesejahteraan pekerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan PHK. Hal ini merupakan upaya untuk meningkatkan ketrampilan tenaga kerja dan mempunyai etos kerja tinggi dan semangat kemitraan (*partnership*) serta terlindungi hak-haknya secara menyeluruh dalam rangka menciptakan tenaga kerja yang sejahtera.

Sementara itu di bidang ketrasmigrasian, meskipun tidak lagi populer seperti di jaman Orde Baru, program transmigrasi masih tetap menjadi salah satu solusi alternatif dalam rangka mengatasi kemiskinan sekaligus sebagai upaya pemerataan kependudukan.

2) Misi

Berdasarkan Visi Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi tersebut di atas maka misi yang dilaksanakan adalah:

- a) Menciptakan dan menempatkan tenaga kerja yang kompeten dan produktif di dalam dan luar negeri.

Makna misi adalah masalah peningkatan pencari kerja diatasi dengan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan kualitas pencari kerja agar dapat memenuhi lowongan kerja sesuai persyaratan kerja yang dibutuhkan dan mampu berkompetisi di pasar kerja baik di dalam maupun luar negeri. Disamping itu dengan adanya pelatihan diharapkan dapat menambah ketrampilan pencari kerja untuk menciptakan lapangan kerja mandiri.

- b) Menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan membina perlindungan tenaga kerja guna meningkatkan kesejahteraan pekerja.

Makna misi tersebut adalah pada hakekatnya antara pekerja dan pengusaha dalam hubungan industrial perlu saling mengetahui hak dan kewajiban masing-masing serta merasa saling membutuhkan. Dalam pelaksanaannya harus memperhatikan faktor keseimbangan dalam pemenuhan kebutuhan kedua belah pihak. Pekerja akan mendapat perlindungan serta peningkatan kesejahteraan dan pengusaha akan mendapatkan ketenangan dalam berusaha sehingga akan tercipta hubungan yang harmonis, kreatif, dan dinamis.

- c) Menciptakan mobilitas penduduk yang terarah untuk mendayagunakan potensi daerah agar dapat berkembang, berdaya guna dan berhasil guna sesuai dengan kebutuhan daerah dan untuk meningkatkan kesejahteraan penduduk. Daerah asal mempunyai potensi sumber daya manusia dan daerah tujuan mempunyai potensi lahan yang luas dan dapat dikembangkan.

- d) Mengembangkan prakarsa dan peran serta masyarakat.

Makna misi adalah agar masyarakat pada umumnya dan penyandang masalah kesejahteraan sosial memiliki jiwa kemandirian, prakarsa dan inisiatif untuk memenuhi kebutuhan dasar hidupnya.

- e) Memelihara serta memperkuat stabilitas dan integritas sosial.

Makna misi adalah agar permasalahan sosial yang muncul bisa diminimalkan dan dikurangi dampaknya melalui upaya-upaya penguatan lembaga-lembaga sosial yang telah ada.

- f) Mencegah, mengendalikan dan mengatasi permasalahan kesejahteraan sosial.

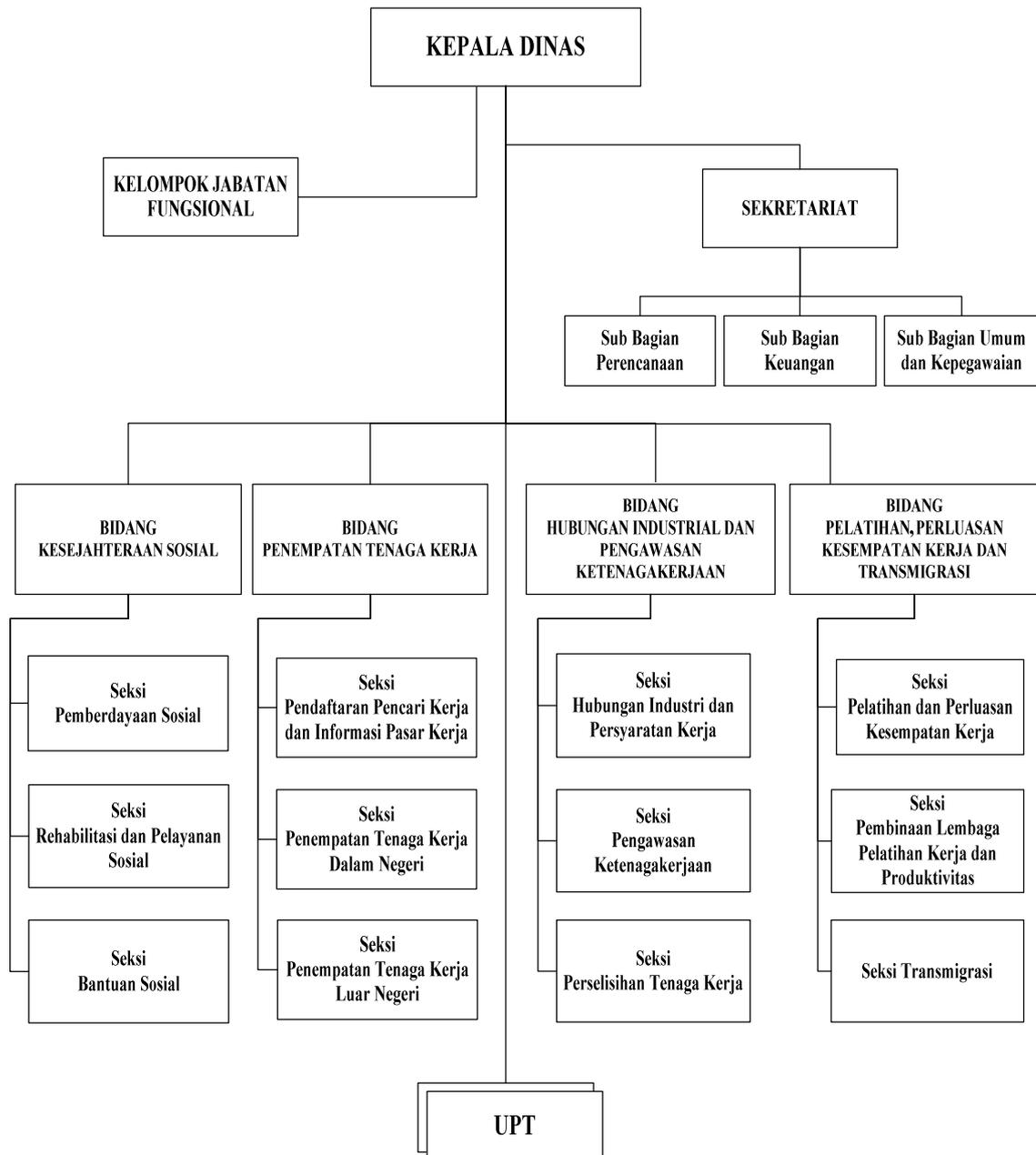
Makna misi adalah upaya-upaya pencegahan, pengendalian dan penanganan masalah kesejahteraan sosial bisa dilaksanakan secara integral dan komprehensif sehingga akan lebih optimal hasilnya.

- g) Memperkecil kesenjangan sosial.

Makna misi adalah agar kesenjangan sosial yang tak mungkin dihapuskan bias diminimalkan dan dikurangi dampaknya.

C. Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar

a) Susunan Organisasi



Gambar 3.1 Susunan Organisasi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar

(Sumber: Bagan Susunan Organisasi, Peraturan Bupati Karanganyar Nomor 30 Tahun 2009)

b) Uraian Tugas dan Fungsi

Adapun tugas pokok dan fungsi dari masing-masing Bagian atau Sub Dinas secara garis besar adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan.

Untuk menyelenggarakan tugas sebagaimana dimaksudkan tersebut, Kepala Dinas mempunyai fungsi:

- a. Perumusan kebijakan teknis penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang sosial tenaga kerja, hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan, pelatihan, perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi serta kesekretariatan;
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahandan pelaksanaan umum di bidang sosial tenaga kerja dan transmigrasi yang meliputi kesejahteraan sosial, penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan, pelatihan, perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi serta kesekretariatan;
- c. Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang sosial, tenaga kerja dan transmigrasi yang meliputi kesejahteraan sosial, penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan, pelatihan, perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi serta kesekretariatan;
- d. Pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis dalam lingkup Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- e. Pelaksanan tugas lain yang diberikan Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam merumuskan kebijakan, mengkoordinasi, membina dan mengendalikan

kegiatan perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian di lingkungan Dinas.

Untuk memperlancar tugas Sekretariat sebagaimana tersebut di atas Sekretariat terdiri dari tiga Sub Bagian, yaitu:

- 1) Sub Bagian Perencanaan
- 2) Sub Bagian Keuangan
- 3) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

3. Sub Bagian Perencanaan

Sub Bagian Perencanaan mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Menyusun program kegiatan Sub Bagian Perencanaan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan sumber data yang tersedia sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan;
- b. Menjabarkan perintah atasan melalui pengkajian permasalahan dan peraturan perundang-undangan agar pelaksanaan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- c. Menyiapkan konsep naskah dinas bidang perencanaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- d. Menyusun Rencana Kegiatan dan Anggaran (RKA) atau Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) atau Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- e. Menyiapkan bahan Laporan Akuntabilitas Instansi Pemerintah (LAKIP) Dinas, Laporan Keterangan Pertanggungjawaban Bupati (LKPJ) dan laporan sejenisnya sesuai dengan indikator-indikator yang telah ditetapkan;
- f. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan menilai prestasi kerja pelaksanaan tugas bawahan secara berkala melalui sistem penilaian yang tersedia sebagai cerminan penampilan kerja.

4. Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Menyusun program kegiatan Sub Bagian Keuangan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan sumber data yang tersedia sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan;
- b. Menyiapkan proses pencairan dana dan pengelolaan administrasi keuangan;
- c. Melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan anggaran dengan cara membandingkan laporan perkembangan realisasi belanja dengan rencana pembiayaan yang telah disusun untuk bahan laporan kepada atasan;
- d. Melaksanakan pengendalian dan verifikasi serta pelaporan keuangan di lingkungan Dinas.

5. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Menyusun program kegiatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan sumber data yang tersedia sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan;
- b. Menyiapkan konsep naskah dinas bidang administrasi umum dan kepegawaian sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- c. Memberikan pelayanan urusan administrasi umum, pengurusan rumah tangga, perlengkapan/perbekalan, dokumentasi, perpustakaan dan kearsipan, serta pengelolaan administrasi kepegawaian Dinas;
- d. Melaksanakan inventarisasi barang kekayaan Dinas untuk tertib administrasi serta melaksanakan pemeliharaan barang inventaris agar dapat digunakan dengan optimal;
- e. Membuat laporan rutin tentang peremajaan pegawai, Daftar Urut Kapankatan (DUK), nomatif pegawai, dan laporan kepegawaian lainnya demi terciptanya tertib administrasi kepegawaian;
- f. Memproses usulan kenaikan pangkat, mutasi, gaji berkala, diklat pegawai, dan urusan kepegawaian lainnya.

6. Bidang Kesejahteraan Sosial

Bidang Kesejahteraan Sosial mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Merumuskan program kegiatan Bidang Kesejahteraan Sosial berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan sumber data yang tersedia sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan;
- b. Melaksanakan koordinasi dengan Sekretaris dan Kepala Dinas di lingkungan Dinas, baik secara lisan maupun tidak langsung untuk mendapatkan masukan, informasi serta untuk mengevaluasi permasalahan agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
- c. Mengkoordinasikan pelaksanaan bimbingan dan pembinaan pemberdayaan sosial, rehabilitasi dan pelayanan sosial serta bantuan sosial;
- d. Melaksanakan pengiriman eks sakit jiwa, pengemis, gelandangan, orang terlantar, lanjut usia kepada instansi terkait;
- e. Melaksanakan koordinasi dan Kerjasama Kegiatan Kesejahteraan Sosial (KKKS), Forum Komunikasi Karang Taruna (FKKT), Forum Komunikasi Pekerja Sosial Masyarakat (FKPSM) dan Lembaga Konsultasi Kesejahteraan Keluarga (LK3).

Untuk memperlancar tugas Bidang Kesejahteraan Sosial sebagaimana tersebut di atas Bidang Kesejahteraan Sosial terdiri dari tiga Seksi, yaitu:

- 1) Seksi Pemberdayaan Sosial
- 2) Seksi Rehabilitasi dan Pelayanan Sosial
- 3) Seksi Bantuan Sosial

7. Bidang Penempatan Tenaga Kerja

Bidang Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Merumuskan program kegiatan Bidang Penempatan Tenaga Kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan sumber data yang tersedia sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan;
- b. Melaksanakan koordinasi dengan Sekretaris dan Kepala Dinas di lingkungan Dinas, baik secara lisan maupun tidak langsung untuk

- mendapatkan masukan, informasi serta untuk mengevaluasi permasalahan agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
- c. Melaksanakan pendaftaran pencari kerja dan memberikan Informasi Pasar Kerja;
 - d. Melaksanakan identifikasi dan potensi perusahaan, identifikasi lowongan kerja dan data tenaga, penyuluhan lowongan kerja, pendaftaran dan seleksi tenaga kerja, pengiriman hasil seleksi tenaga kerja kepada perusahaan/pengguna tenaga dan pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja;
 - e. Mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan tindak lanjut penempatan tenaga kerja;
 - f. Mengkoordinasikan pelaksanaan pembinaan lembaga pelaksana penempatan tenaga kerja;
 - g. Melaksanakan penerbitan ijin dan rekomendasi lembaga Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Swasta, Bursa Kerja Khusus (BKK), menggunakan Tenaga Kerja Asing dan Pendamping Tenaga Kerja Asing dan penerbitan paspor;
 - h. Mengkoordinasikan pelaksanaan pelatihan pemanduan Bursa Kerja Khusus (BKK);
 - i. Melaksanakan pembinaan Bursa Kerja Khusus (BKK), lembaga pengguna Tenaga Kerja Asing dan Pendamping Tenaga Kerja Asing;
 - j. Melaksanakan penyuluhan bimbingan jabatan kepada lembaga pelatihan kerja dan lembaga pendidikan menengah;
 - k. Mengadakan pengendalian dan pengawasan penempatan TKI ke luar negeri bersama Instansi terkait.

Untuk memperlancar tugas tersebut di atas Bidang Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari tiga Seksi, yaitu:

- 1) Seksi Pendaftaran Pencari Kerja dan Informasi Pasar Kerja
- 2) Seksi Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri
- 3) Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri

8. Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan

Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Merumuskan program kegiatan Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan sumber data yang tersedia sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan;
- b. Melaksanakan koordinasi dengan Sekretaris dan Kepala Dinas di lingkungan Dinas, baik secara lisan maupun tidak langsung untuk mendapatkan masukan, informasi serta untuk mengevaluasi permasalahan agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
- c. Melaksanakan penerbitan surat Keputusan Pengesahan PP dan PKB;
- d. Melaksanakan pencatatan PK, PWT, Surat Keputusan LK Bipartit organisasi pekerja dan organisasi pengusaha;
- e. Mengkoordinasikan penyiapan materi dan pelaksanaan sidang LK Tripartit dan sidang Dewan Pengupahan Kabupaten;
- f. Melaksanakan kegiatan Deteksi Dini kerawanan perusahaan;
- g. Melaksanakan sosialisasi peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan;
- h. Merumuskan penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan’
- i. Merumuskan keputusan sidang LK Tripartit Kabupaten dan Dewan Pengupahan Kabupaten;
- j. Mengkoordinasikan penerbitan rekomendasi permohonan waktu kerja lembur dan perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00;
- k. Mengkoordinasikan pelaksanaan penyidikan terhadap pelanggaran Norma Ketenagakerjaan di perusahaan;
- l. Mengkoordinasikan permohonan penelitian pengesahan instalasi listrik, instalasi penyalur petir dan pesawat tenaga dan produksi di perusahaan;

- m. Mengkoordinasikan pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
- n. Merumuskan peta kerawanan ketenagakerjaan;
- o. Melaksanakan pembinaan pembentukan koperasi pekerja;
- p. Mengkoordinasikan pelaksanaan penyidikan terhadap pelanggaran Norma Ketenagakerjaan di perusahaan;
- q. Merumuskan Surat Ketetapan Retribusi Daerah (SKRD) Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja;

Untuk memperlancar tugas di atas Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan terdiri dari tiga Seksi, yaitu:

- 1) Seksi Hubungan Industrial dan Persyaratan Kerja
- 2) Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan
- 3) Seksi Perselisihan Ketenagakerjaan

9. Bidang Pelatihan, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi

Bidang Pelatihan, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Merumuskan program kegiatan Bidang Pelatihan, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan sumber data yang tersedia sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan;
- b. Melaksanakan koordinasi dengan Sekretaris dan Kepala Dinas di lingkungan Dinas, baik secara lisan maupun tidak langsung untuk mendapatkan masukan, informasi serta untuk mengevaluasi permasalahan agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
- c. Merumuskan program pelatihan dan petunjuk teknis perijinan lembaga pelatihan kerja swasta;
- d. Melaksanakan pembinaan terhadap lembaga pelatihan kerja, standarisasi dan sertifikasi tenaga kerja;
- e. Melaksanakan sosialisasi dan pengembangan program pemagangan;
- f. Melaksanakan pembentukan wirausaha baru;

- g. Mengkoordinasikan pelaksanaan pelatihan dan pemberangkatan calon transmigran;
- h. Merumuskan bahan Nota Kesepahaman antara daerah asal dengan daerah penerima transmigran;
- i. Merumuskan program perluasan kesempatan kerja;

Untuk memperlancar tugas di atas Bidang Pelatihan, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi terdiri dari tiga Seksi, yaitu:

- 1) Seksi Pelatihan, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi
- 2) Seksi Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja dan Produktivitas
- 3) Seksi Transmigrasi

10. UPT Balai Pelatihan Kerja

UPT Balai Pelatihan Kerja mempunyai tugas sebagai berikut:

- a. Merumuskan program kegiatan UPT Balai Pelatihan Kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan sumber data yang tersedia sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan;
- b. Melaksanakan koordinasi dengan Kepala Dinas di lingkungan Dinas, baik secara lisan maupun tidak langsung untuk mendapatkan masukan, informasi serta untuk mengevaluasi permasalahan agar diperoleh hasil kerja yang optimal;
- c. Mensosialisasikan program pelatihan ketrampilan UPT Balai Pelatihan Kerja;
- d. Mengatur pendayagunaan fasilitas latihan, pejabat fungsional instruktur, dan staf UPT Balai Pelatihan Kerja;
- e. Mengidentifikasi dan merekrut calon peserta pelatihan kerja;
- f. Menyelenggarakan pelatihan kerja;
- g. Memantau, mengawasi, mengendalikan, dan mengevaluasi pelaksanaan pelatihan;
- h. Mengembangkan program peningkatan kualitas pejabat fungsional instruktur dan staf;
- i. Memantau lulusan pelatihan kerja.

c) Data Jumlah Calon Tenaga Kerja Indonesia Pada Bulan Januari 2010 di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar

Tabel 3.1

Data Calon Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-laki	15
2.	Perempuan	16

Sumber : Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar

Dari Table 3.1 di atas dapat dilihat bahwa calon Tenaga Kerja di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Karanganyar memiliki jumlah calon TKI yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan yang nyaris berimbang, dimana terlihat dari jumlah tenaga kerja yang berjenis kelamin laki-laki terdiri dari 15 orang selisih 1 orang dengan calon tenaga kerja yang berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 16 orang.

Tabel 3.2

Data Calon Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah
1.	SD	5
2.	SLTP	11
3.	SLTA	15
4.	Diploma	-
5.	Sarjana	-

Sumber : Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar

Berdasarkan Tabel data calon Tenaga Kerja Indonesia di kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi di atas maka terlihat tenaga kerja mayoritas dengan tingkat pendidikan SLTA yang mendaftarkan diri menjadi Tenaga Kerja Indonesia, sedangkan tenaga kerja minoritas dengan tingkat pendidikan Diploma dan Sarjana, dikarenakan tidak adanya calon Tenaga kerja yang memiliki tingkat pendidikan Diploma maupun Sarjana.

Dari Tabel di atas tingkat pendidikan yang dimiliki oleh calon Tenaga Kerja, terdiri dari :

1. SD : 5 orang
2. SLTP : 11 orang
3. SLTA : 15 orang
4. Diploma : tidak ada
5. Sarjana : tidak ada

Tabel 3.3

Data Calon Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar Berdasarkan Negara Tujuan TKI

No.	Negara Tujuan	Jumlah
1.	Malaysia	26
2.	Singapura	1
3.	Hongkong	3
4.	Taiwan	1
5.	Brunai	-
6.	Korea	-

Sumber : Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar

Berdasarkan Table 3.3 di atas dapat disimpulkan bahwa Negara tujuan calon Tenaga Kerja Indonesia mayoritasnya adalah Negara Malaysia, dimana 26 orang calon Tenaga Kerja yang memilih Negara tujuan tersebut untuk bekerja. Sedangkan untuk tujuan Negara seperti Brunai dan Korea

menjadi minoritas pilihan dari calon Tenaga Kerja Indonesia untuk bekerja disana, karena terlihat jelas bahwa kedua Negara tersebut tidak ada peminat tenaga kerjanya. Dan untuk Negara tujuan calon Tenaga Kerja Indonesia bekerja di Taiwan dan Singapura diminati oleh 1 orang tenaga kerja dan Hongkong terdapat 3 orang tenaga kerja yang mencalonkan diri untuk bekerja disana.

Tabel 3.4

Data Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri melalui Perusahaan
Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)

No.	Nama PTKIS	Negara Tujuan	Jenis Jabatan	Sektor						Jumlah
				Formal			Informal			
				L	P	J M L	L	P	J M L	
1.	PT. Sarana Insan Mandiri	Malaysia	OP	2	-	2	-	-	-	2
2.	PT. Sukses Mandiri Utama	Malaysia	OP	-	1	1	-	-	-	1
3.	PT. Tistama Arga Raya	Hongkong	PLRT	-	-	-	-	2	2	2
		Malaysia	PLRT	-	-	-	-	1	1	1
		Singapura	PLRT	-	-	-	-	1	1	1
4.	PT. Intersolusi Indonesia	Malaysia	PLRT	-	-	-	-	2	2	2
		Hongkong	PLRT	-	-	-	-	1	1	1
5.	PT. Orientasi Mahkota	Malaysia	PLRT	-	-	-	-	2	2	2
6.	PT. Pandu Abdi Pertiwi	Taiwan	Worker	-	2	2	-	-	-	2
7.	PT. Wahana Karya Suplindo	Taiwan	OP	1	-	1	-	-	-	1
				3	3	6	-	9	9	15

Sumber : Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar

Keterangan Tabel : - PLRT = Penata Laksana Rumah Tangga
- OP = Operator Produksi
- Worker = Buruh

Berdasarkan Table 3.4 di atas dapat terlihat PTKIS atau Perusahaan Tenaga kerja Indonesia Swasta yang menenpatkan TKI terbanyak adalah PT. Tistama Arga raya, dimana TKI yang di tempatkan ke Luar Negeri dengan tujuan Hongkong, Malaysia dan Singapura berjumlah 4 orang, yang semuanya menempati jabatan sebagai Penata Laksana Rumah Tangga. Untuk jenis jabatan menjadi Penata Laksana Rumah Tangga terlihat lebih dominan dibandingkan untuk jenis jabatan menjadi operator produksi maupun worker atau yang sering dikenal dengan sebutan buruh, dikarenakan semua TKI yang di tempatkan oleh PTKIS ke Luar negeri mayoritas berjenis kelamin perempuan.

BAB IV

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar, Dijelaskan peranan Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar dalam proses Penempatan Tenaga Kerja Indonesia mulai dari pendaftaran pencari kerja sebagai TKI sampai menjadi TKI yang ditempatkan ke luar negeri untuk bekerja. Berikut ini adalah jbaran data yang diperoleh dari pengamatan langsung tentang hal-hal yang berhubungan dengan proses penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar, tempat penulis melakukan pengamatan dan magang. Hal tersebut antara lain :

1. Pendaftaran Pencaker sebagai Calon Tenaga Kerja Indonesia
2. Penyuluhan dan Pendaftaran
3. Seleksi Calon Tenaga Kerja (CTKI)
4. Penandatanganan Surat Perjanjian Penempatan Tenaga Kerja
5. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)
6. Penempatan dan Pemberangkatan TKI ke Luar Negeri

Untuk lebih jelasnya maka penulis akan menjabarkan satu persatu uraian tentang hal tersebut di atas sebagai berikut.

A. Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri Pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar

Dalam setiap kegiatan diperlukan tahapan yang harus dilalui dalam pelaksanaannya. Tahapan tersebut merupakan urutan kronologis yang dilaksanakan tahap demi tahap (*step by step*) tanpa meninggalkan prinsip dan azas yang berlaku. Prosedur penempatan tenaga kerja merupakan urutan kronologis untuk menempatkan tenaga kerja tepat pada posisi yang tepat pula dan dirancang untuk mencapai daya guna dan hasil yang optimal yang dapat meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan masyarakat Indonesia khususnya masyarakat yang berada di Kabupaten Karanganyar.

Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat, merupakan keinginan dari tenaga kerja dan perusahaan. Dengan begitu, tenaga kerja yang bersangkutan dapat mengetahui ruang lingkup pekerjaan yang diberikan kepadanya. Akibat yang menguntungkan bagi perusahaan adalah meningkatkan semangat dan kegairahan kerja serta disiplin tenaga kerja yang bersangkutan.

Penempatan TKI di luar negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahannya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintahan 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 objek perdagangan manusia, kekerasan, perbudakan, kerja paksa, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang tidak manusiawi.

Peranan penempatan Tenaga Kerja Indonesia untuk Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar dilakukan oleh Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri. Program penempatan tenaga kerja ke luar negeri atas permintaan dari perusahaan luar negeri yang membutuhkan tenaga kerja dari Indonesia melalui PPTKIS.

Untuk penempatan Tenaga Kerja Indonesia yang dilakukan oleh PPTKIS yang berdasarkan rekomendasi dari BP3TKI, dengan pendaftarannya dapat dilakukan melalui PPTKIS atau ke kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar yang dihubungi. Pelaksanaan ini dilakukan secara bersama-sama, untuk mengantisipasi terjadinya hambatan ataupun kesalahan yang dapat menimbulkan kerugian bagi PPTKIS, Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi maupun bagi para TKI. Kemudian penempatan dilakukan sesuai dengan negara tujuan yang membutuhkan TKI. Untuk keperluan konfirmasi tentang adanya penempatan TKI ini, maka PPTKIS menghubungi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi khususnya pada Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri,

dimana setelah adanya konfirmasi tersebut maka barulah diadakan pendaftaran.

Sehingga jelas bahwa dengan dasar rekomendasi tersebut, maka kegiatan penempatan tenaga kerja yang dilakukan secara bersama-sama oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi khususnya Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri dengan PPTKIS sesuai dengan Undang-Undang No.39 Tahun 2004 pasal 10 tentang tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri yang berbunyi pelaksana penempatan TKI ke luar negeri terdiri dari Pemerintah atau Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi khususnya yang berada di Kabupaten Karanganyar dan Pelaksana Penempatan TKi Swasta (PPTKIS). PPTKIS yang telah mendapatkan ijin atau Surat Pengantar Rekrut Calon TKI (SPRCKTI) yang diterbitkan oleh BP3TKI menghubungi pihak Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dan selanjutnya Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi membantu mempertemukan antara pencari kerja (pencaker) dengan pihak pengguna atau PPTKIS. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi memberikan pelayanan yang dibutuhkan dan membantu mempermudah pelaksanaan penempatan yang aman dan terkendali.

Berikut ini dapat dijelaskan secara rinci mengenai proses Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri :

1. Pendaftaran Pencaker sebagai Calon Tenaga Kerja Indonesia

Bahwa di dalam melaksanakan penempatan TKI ini dibutuhkan informasi tentang lowongan pekerjaan di Luar Negeri yang benar-benar valid dan dapat dipercaya. Hal ini dilakukan agar para pencari kerja tidak terjebak dengan informasi dari orang-orang maupun pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab terhadap nasib mereka. Karena banyak sekali kasus penipuan pekerjaan yang dilakukan oleh para calo yang saat ini sangat banyak dan hampir terdapat diseluruh Indonesia.

Kejadian yang demikian ini bukanlah hal yang baru bagi kalangan masyarakat karena pada kenyataannya ada diantara para pencari

kerja yang mengetahui akan resiko tersebut mencari pekerjaan melalui calo, tetapi mereka tetap melakukannya. Hal ini sering dilakukan karena proses penempatan yang dilakukan oleh para calo relatif lebih singkat dibandingkan dengan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Pada umumnya penempatan yang dilakukan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi kurang lebih membutuhkan waktu sekitar 3 sampai 6 bulan, tergantung proses pelaksanaan selama di lapangan, Proses penempatan dilakukan berdasarkan laporan mengenai informasi pekerjaan ke luar negeri dengan rekomendasi dari Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (BP3TKI). Sedangkan apabila melalui calo hanya membutuhkan waktu 2 bulan bahkan kurang, hal ini yang menyebabkan para pencari kerja lebih memilih pelamar pekerja sebagai TKI melalui calo. Meskipun mereka mengetahui hal tersebut mempunyai resiko yang lebih besar dan memakan biaya yang relatif lebih mahal.

Setiap perusahaan atau PPTKIS yang mempunyai lowongan sebagai TKI diwajibkan melapor secara tertulis kepada kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar, apabila mereka ingin menempatkan sejumlah tenaga kerja yang berdomisili di daerah Kabupaten Karanganyar.

Pelaporan terhadap lowongan pekerjaan tersebut merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan karena mengacu pada Keppres No.4 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Pekerjaan. Isi dari Keppres tersebut antara lain:

- 1) Jenis tenaga kerja yang dibutuhkan
- 2) Jenis pekerjaan dan syarat-syarat jabatan yang digolongkan dalam: jenis kelamin, usia, pendidikan, ketrampilan/keahlian, pengalaman dan syarat-syarat lain yang dianggap perlu.

Pengusaha yang akan mengumumkan lowongan pekerjaan melalui media massa wajib terlebih dahulu melaporkan secara tertulis lowongan pekerjaan kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk, Perlunya wajib lapor lowongan pekerjaan ini dilakukan agar instansi yang

bertanggung jawab pada bidang Ketenagakerjaan mengetahui lowongan pekerjaan yang tersedia di perusahaan tersebut sekaligus sebagai kontrol terhadap jumlah tenaga kerja yang dipekerjakan, Laporan tentang lowongan pekerjaan ke Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini merupakan langkah penyebaran informasi tentang adanya lowongan pekerjaan kepada publik sehingga para pencari kerja yang sudah terdaftar atau yang sedang mendaftarkan diri di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat ikut serta dalam rekrutmen dan seleksi yang diadakan oleh suatu instansi atau perusahaan.

Pencaker yang tertarik dengan adanya lowongan pekerjaan tersebut dapat mendaftarkan diri secara langsung ke PPTKIS atau melalui Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar. Untuk pendaftaran secara langsung ke PPTKIS akan dilayani secara langsung oleh pegawai setempat. Sedangkan yang mendaftarkan diri pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dilakukan dengan mengisi buku polling CTKI yang telah disediakan. Berikut ini form buku polling yang harus diisi oleh CTKI:

Tabel 4.1
Buku Polling Calon Tenaga Kerja Indonesia

No	Nama	TTL	Jenis Kelamin	Alamat	Pendidikan	Tanda Tangan

Sumber : Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Karanganyar – Januari 2010

Buku polling TKI ini disediakan oleh pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar dan diisi oleh para pencari kerja setelah memperoleh keterangan pekerjaan di luar negeri dan bersedia mendaftar sebagai TKI. Pendaftaran pencaker sebagai TKI

ini ternyata sifatnya terbuka untuk umum, artinya bahwa pencaker yang bukan berasal dari Kabupaten Karanganyar dapat mendaftarkan diri mereka. Karena kadang pencaker berasal dari daerah lain, misalnya seperti dari Sragen, Sukoharjo dan sebagainya.

Untuk pencari kerja yang bukan dari daerah Kabupaten Karanganyar, pihak dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar akan memberikan informasi kepada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi masing-masing daerah dengan memberikan keterangan bahwa pencari kerja yang bersangkutan telah melamar sebagai TKI di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar.

Pendataan terhadap pencari kerja dilakukan menurut syarat dan kualifikasi yang ada di lowongan pekerjaan, misalnya jenis kelamin, umur, pendidikan dsb. Karena biasanya perusahaan yang membutuhkan jasa TKI ini mengharuskan TKI dengan umur dan pendidikan tertentu. Untuk keperluan pendataan CTKI, pegawai yang menangani kegiatan ini mengharuskan pencari kerja untuk menyerahkan fotokopi KTP, ijazah atau sertifikat ketrampilan dan mereka semua tidak dikenakan biaya atas pendataan tersebut.

Pendataan ini dilakukan untuk mengetahui secara jelas tentang data diri para pencari kerja. Dan perlu diketahui juga bahwa pendataan ini bukanlah jaminan mereka akan ditempatkan dan bekerja di luar negeri karena dalam proses penempatan TKI ke luar negeri mereka harus lulus dalam beberapa tes dan seleksi.

2. Penyuluhan dan Pendaftaran

Setelah masa pendaftaran selesai, pihak Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar memanggil para pencari kerja untuk mendapatkan penyuluhan dari Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri bersama PPTKIS. Isi pokok penyuluhan ini tersebut meliputi:

- a. Adanya lowongan pekerjaan di luar negeri.

- b. Kondisi, lokasi, dan lingkungan kerja.
- c. Syarat-syarat kerja, upah, jaminan sosial, jam kerja, fasilitas untuk TKI.
- d. Hak dan kewajiban TKI / CTKI.
- e. Peraturan Perundang-Undangan sosial budaya, situasi dan kondisi negara penempatan.
- f. Prosedur penempatan TKI di luar negeri.
- g. Persyaratan dan kelengkapan dokumen CTKI.
- h. Biaya penempatan TKI.

Penyuluhan ini dilakukan untuk memberi kejelasan dan untuk lebih memantapkan para pencaker apakah mereka benar-benar berminat bekerja menjadi TKI atau tidak. Karena biasanya para pencaker sering membatalkan pendaftaran setelah mengikuti penyuluhan tersebut. Sehingga penyuluhan ini bisa juga digunakan untuk mendaftar para pencaker yang benar-benar bersedia bekerja di luar negeri.

Bagi para pencaker yang telah mengikuti penyuluhan dan kemudian mendaftar sebagai TKI harus memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Berkas administrasi yang harus dimiliki adalah:

- 1) Akta kelahiran (Usia minimal 18 tahun dan 21 tahun untuk TKI informal)
- 2) Kartu Tanda Penduduk (KTP)
- 3) Kartu Keluarga (KK)
- 4) Ijazah/STTB
- 5) Surat ijin dari orang tua / suami / istri
- 6) Surat ijin keterangan status / fotokopi buku nikah (bagi yang telah menikah)
- 7) Pas Foto
- 8) Kartu AK. 1 (Kartu Kuning)
- 9) Surat keterangan sehat jasmani dan rohani dari dokter
- 10) Sertifikat ketrampilan (bagi yang mempunyai).

Pemenuhan persyaratan ini dilakukan untuk mengetahui identitas dari para pencari kerja dan mengetahui kebenaran dari apa yang mereka tulis dalam buku polling CTKI pada waktu awal mereka mendaftar. Dalam pemenuhan persyaratan lain di negara tujuan para pencari kerja harus menyiapkan terlebih dahulu, sehingga tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

Pendaftaran tersebut dilakukan setelah PPTKIS mendapat rekomendasi dari BP3TKI yang berupa surat Ijin Pengerahan (SIP) yang dikeluarkan oleh Direktur Jendral. Untuk memperoleh SIP ini PPTKIS harus melampirkan :

- a.) Perjanjian kerjasama penempatan TKI
- b.) Surat permintaan TKI (job order / demand order) atas nama PPTKIS
- c.) Standard perjanjian kerja induk atau standard perjanjian perseorangan
- d.) Surat ijin pendirian kantor cabang bagi PPTKIS yang mempunyai kantor cabang

3. Seleksi Calon Tenaga Kerja (CTKI)

Calon TKI yang telah mendaftar sebagai CKTI wajib mengikuti program seleksi yang telah direncanakan. Seleksi ini dilakukan oleh PPTKIS bersama dengan petugas dari Seksi Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar ditempat yang telah disepakati, sesuai dengan Undang-undang yang mengatur tentang Penempatan dan perlindungan TKI yang terdapat dalam pasal 14, 15 dan 16 yang berbunyi Dalam hal seleksi calon TKi yang terdaftar pada dinas kabupaten/kota melakukan proses seleksi yang dilakukan bersama-sama anrara Dinas dengan PPTKIS berdasarkan jenis dan persyaratan pekerjaan atau jabatan yang diminta, karena dalam hal ini PPTKIS mendapat kuasa dari pengguna untuk melakukan proses seleksi. Proses seleksi yang dilakukan ini adalah dimaksudkan untuk

mengetahui kemampuan ataupun kualitas dari tiap Calon TKI apakah sesuai dengan posisi pada lowongan yang dibutuhkan dan mempermudah selama mereka ditempatkan sebagai tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Tahapan seleksi yang dilakukan berupa:

- a. Seleksi administrasi
- b. Seleksi tertulis
- c. Seleksi wawancara
- d. Seleksi ketrampilan/praktek
- e. Seleksi kesehatan (*Medical Check Up*)

Di bawah ini data Calon TKI yang lulus seleksi pada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar:

Tabel 4.2

Data Calon TKI Lulus Seleksi di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Kabupaten Karanganyar

No	Nama PPTKIS	Negara Tujuan	Jenis Jabatan	Sektor				Jumlah
				Formal		Informal		
				L	W	L	W	
1	PT Mitra Solusi Integritas	Taiwan	PLRT	-	-	-	3	3
		Singapura	PLRT	-	-	-	3	3
2	PT Sukses Mandiri Utama	Malaysia	Operator Produksi	-	3	-	-	3
3	PT Sinergi Bina Karya	Singapura	PLRT	-	-	-	1	1
4	PT Rizaldy Bina Karya	Malaysia	PLRT	-	3	-	-	3
		Singapura	PLRT	-	-	-	1	1
5	PT Mustari Mitra Mahkota	Singapura	PLRT	-	-	-	1	1
6	PT Sekar Tanjung Lestari	Hongkong	PLRT	-	-	-	1	1
7	PT Sarana Insan Mandiri	Malaysia	Operator Produksi	-	1	-	-	1
					7		10	17

Sumber : Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Karanganyar – Januari 2010

Apabila seleksi telah selesai dilaksanakan, hasilnya harus segera diinformasikan agar yang bersangkutan mengetahui. Pelaksanaannya dapat disampaikan melalui berita acara yang disahkan oleh Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar serta melalui media massa cetak maupun media massa elektronik, bergantung pertimbangan yang paling menguntungkan. Makin cepatnya informasi yang diberikan, maka akan makin baik bagi calon tenaga kerja yang mengikuti seleksi maupun bagi proses mekanisme kerja perusahaan. Pelamar yang lulus seleksi harus segera diberi informasi begitu juga bagian penempatan tenaga kerja perlu mengetahui agar dikondisikan dengan keadaan perusahaan sehingga tenaga kerja dapat ditempatkan berdasarkan kualifikasi yang bersangkutan.

4. Penandatanganan Surat Perjanjian Penempatan Tenaga Kerja

Setelah para CTKI lulus dari berbagai seleksi tersebut, maka PPTKIS dan CTKI wajib menandatangani Surat Perjanjian Penempatan TKI yang diketahui oleh pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar.

Surat Perjanjian Penempatan tersebut biasanya berisi jabatan atau pekerjaan CTKI, batas waktu pemberangkatan, biaya penempatan ke negara tujuan, hak dan kewajiban PPTKIS dan CTKI. Surat Perjanjian Penempatan ini berlaku sampai dengan calon TKI diberangkatkan ke negara tujuan.

Tindak lanjut setelah adanya perjanjian penempatan TKI tersebut adalah PPTKIS harus mengurus segala kelengkapan yang dibutuhkan TKI selama berada di negara tujuan. Kelengkapan tersebut antara lain adalah pengurusan paspor, Visa kerja, mempersiapkan asrama TKI, mendaftarkan program jamsostek atau program asuransi TKI serta penandatanganan perjanjian kerja yang sekurang-kurangnya memuat nama dan alamat pengguna, jenis dan uraian pekerjaan atau jabatan, kondisi serta syarat kerja yang meliputi jam kerja, upah dan cara pembayarannya,

upah lembur, cuti dan waktu istirahat serta jaminan sisoal. Disamping itu PPTKIS juga wajib memberikan pendidikan dan pelatihan khususnya bagi TKI informal guna membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

5. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)

Sebelum dilaksanakan penempatan ke negara tujuan, CTKI akan mendapatkan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP). Pembekalan ini dilakukan oleh BP3TKI, PPTKIS, pihak dari Kehakiman, Petugas Rohaniawan serta dari pihak Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Masing-masing dari mereka akan memberikan penjelasan sehubungan dengan pekerjaan dan kondisi negara yang dituju. Pembekalan ini diharapkan dapat membantu TKI selama disana. Berbagai pembinaan dari masing-masing pihak akan sangat membantu bagi para pencari kerja, karena secara garis besar mereka akan hidup di negeri orang yang banyak sekali perbedaan latar belakang kehidupan dan adat istiadatnya.

Pembekalan Akhir Pemberangkatan yang diberikan kepada Calon TKI ini biasanya memuat:

- 1) Pembinaan mental kerohanian
- 2) Pembinaan fisik, disiplin dan kepribadian
- 3) Sosial budaya, adat istiadat dan kondisi negara tujuan
- 4) Peraturan perundang-undangan negara tujuan
- 5) Tata cara keberangkatan dan kepulangan
- 6) Informasi yang berkaitan dengan keberadaan perwakilan RI di luar negeri
- 7) Program pengiriman uang (*remittance*) dan tabungan
- 8) Kelengkapan dokumen TKI
- 9) Isi perjanjian penempatan
- 10) Hak dan kewajiban TKI dan PPTKIS

Selain itu dalam Pembekalan Akhir Pemberangkatan ini, ditandatangani pula Perjanjian Kerja yang memuat hak dan kewajiban TKI dan pengguna yang ditandatangani oleh CTKI dan PPTKIS dan disahkan oleh pejabat BP3TKI. PPTKIS dilarang mengganti atau mengubah isi Perjanjian Kerja ini.

Selang Pembekalan Akhir Pemberangkatan selesai, CTKI akan memperoleh Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN). KTKLN ini merupakan kartu identitas TKI yang telah memenuhi persyaratan dan prosedur untuk ditempatkan bekerja di luar negeri yang sekaligus merupakan rekomendasi Bebas Fiskal Luar Negeri (BFLN).

6. Penempatan dan Pemberangkatan TKI ke Luar Negeri

Setelah semua terpenuhi, maka PPTKIS yang mendaftar TKI daerah Kabupaten Karanganyar akan melaksanakan pemberangkatan dan penempatan TKI ke luar negeri. Sebelum berangkat TKI harus mempersiapkan dokumen-dokumen yang diperlukan dalam penempatan ke luar negeri. Dokumen yang perlu disiapkan antara lain:

- 1) Paspor
- 2) Visa kerja
- 3) Perjanjian Kerja
- 4) Kartu Peserta Asuransi TKI
- 5) Buku Tabungan TKI
- 6) Sertifikat PAP – CTKI
- 7) Rekomendasi Bebas Fiskal Luar Negeri (BFLN / KTKLN) dari BP3TKI

PPTKIS yang telah merekrut sejumlah tenaga kerja tersebut wajib melaporkan realisasi penempatan TKI kepada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar, BP3TKI dan Dirjen setempat dengan menggunakan Laporan Penempatan tenaga kerja luar negeri. Karena disini PPTKIS bertanggung jawab atas semua yang berhubungan dengan TKI dari awal pemberangkatan dan penempatan serta

mengurusi permasalahan TKI di luar negeri dan mengurus kepulangannya kembali ke Indonesia.

Sehingga jelas bahwa dalam penempatan TKI ini PPTKIS memang bertanggungjawab atas perlindungan dan pembekalan terhadap hak dan kepentingan TKI selama di luar negeri hingga kepulangannya kembali ke Indonesia. Banyak sekali kasus yang terjadi, seperti kasus majikan yang berbuat kurang baik dan kurang adil kepada para pekerjanya, kasus penganiayaan, kematian dan sebagainya. Semua itu merupakan tanggung jawab PPTKIS untuk menyelesaikannya. Dengan begitu TKI tidak perlu khawatir dengan nasib mereka nantinya.

Mengenai penyelesaian permasalahan tersebut akan diawasi juga oleh pihak Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Apabila ada pihak yang merasa dirugikan atau PPTKIS tidak mau bertanggungjawab dan menyelesaikannya maka pihak Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang akan membantu dalam penyelesaiannya. Pengawasan tersebut tidak hanya sebatas pada penyelesaian permasalahan tetapi juga pada program pengiriman uang atau *remittance* TKI kepada keluarganya melalui bank peserta program yang telah ditunjuk.

B. Faktor-Faktor Yang Mendorong Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri Pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar

Untuk menempatkan tenaga kerja yang lulus seleksi, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar dan PPTKIS harus mempertimbangkan beberapa faktor dalam penempatan tenaga kerja. Faktor yang mendorong dalam penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri adalah :

1. Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang perlu dipertimbangkan tidak terbatas pada jenjang terakhir pendidikan tetapi termasuk pendidikan yang pernah dialaminya. Tenaga kerja yang memiliki prestasi akademis tinggi harus ditempatkan

pada tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, sebaliknya tenaga kerja yang memiliki latar belakang akademis rata-rata di bawah standar harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan ringan dengan wewenang dan tanggung jawab yang relatif rendah. Latar belakang pendidikan pun menjadi pertimbangan dalam menempatkan tenaga kerja. Hal ini dimaksudkan untuk menempatkan tenaga kerja yang tepat pada posisi yang tepat pula.

Selain prestasi akademis yang pernah dicapai selama pendidikan, prestasi yang diperoleh berdasarkan seleksi harus tetap menjadi pertimbangan utama karena merupakan bukti langsung kemampuan tenaga kerja, sekaligus untuk memperoleh data yang berhubungan dengan pribadi tenaga kerja.

2. Pengalaman

Pengalaman kerja pada pekerjaan sejenis, perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan tenaga kerja. Kenyataan menunjukkan makin lama tenaga kerja bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki tenaga kerja yang bersangkutan. Sebaliknya makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang dimiliki tenaga kerja tersebut. Terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan ketrampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Pengalaman bekerja merupakan modal seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu.

3. Kesehatan Fisik dan Mental

Pengujian atau tes kesehatan berdasarkan laporan dari dokter yang dilampirkan pada surat lamaran kerja, maupun tes kesehatan khusus yang diselenggarakan selama seleksi, sebenarnya tidak menjamin tenaga kerja benar-benar sehat jasmani rohani. Oleh karena itu, dalam menempatkan tenaga kerja faktor fisik dan mental perlu dipertimbangkan untuk menghindari kerugian perusahaan. Meskipun tingkat kepercayaan hasil tes kesehatan yang dilakukan kurang akurat, terutama tentang kondisi fisik,

namun sepiantas lalu kondisi fisik tenaga kerja yang bersangkutan dapat dilihat. Selanjutnya perlu dipertimbangkan tempat mana yang cocok bagi tenaga kerja yang bersangkutan sesuai dengan kondisi fisiknya. Adapun untuk menilai kesehatan mental, tak semudah menilai kesehatan fisik, perlu dokter khusus yang ahli dalam bidang tersebut.

4. Status Perkawinan

Status perkawinan tenaga kerja juga merupakan bahan pertimbangan, khususnya menempatkan tenaga kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja wanita yang memiliki suami atau anak perlu dipertimbangkan penempatannya. Sebaliknya, tenaga kerja yang bersangkutan tidak ditempatkan pada perusahaan yang jauh dari tempat tinggalnya, baik kantor cabang maupun kantor pusat. Berdasarkan beberapa masukan yang dihimpun manajer tenaga kerja, hal ini tetap mungkin dilakukan. Atasan yang bijaksana akan selalu menerima dan mempertimbangkan masukan dari anak buahnya sepanjang dapat menambah produktivitas kerja.

5. Usia

Berjalannya waktu, bertambahnya umur manusia, namun kebutuhan hidup tidak makin berkurang, bahkan semakin bertambah. Dalam menempatkan tenaga kerja, faktor usia tenaga kerja yang lulus seleksi perlu dipertimbangkan seperlunya. Hal ini untuk menghindarkan rendahnya produktivitas yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja yang umurnya sudah agak tua, sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak terlalu membutuhkan tenaga fisik dan tanggung jawab yang berat. Diberikan pekerjaan yang seimbang dengan kondisi fisiknya. Sebaliknya tenaga kerja yang masih muda dan energik, sebaiknya diberikan pekerjaan yang agak berat dibandingkan dengan tenaga tua.

C. Faktor-Faktor Yang Menghambat Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri Pada Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar

Dalam melaksanakan program penempatan, kendala atau hal-hal yang menghambat sering dihadapi. Biasanya ada 3 bentuk yaitu kendala yang bersumber dari organisasi yang bersangkutan, kebiasaan para pencari kerja, dan faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan dimana organisasi bergerak.

1. Faktor organisasional

Dapat dipastikan bahwa kebijaksanaan yang ditetapkan dapat diberlakukan dalam suatu organisasi dimaksudkan agar yang bersangkutan semakin mampu mencapai tujuan dan sasarannya. Kendala dari faktor ini biasanya berhubungan dengan kebijaksanaan dalam :

- a) Kebijakan promosi dari dalam
- b) Kebijakan tentang imbalan
- c) Kebijakan status kepegawaian
- d) Rencana sumber daya manusia

2. Kebiasaan para pencari tenaga kerja

Pada suatu kerja yang mengelola sumber daya manusia biasanya terdapat sekelompok pegawai yang tugas utamanya melakukan penempatan. Mereka adalah tenaga spesial yang paham dalam penempatan dan biasanya dikenal sebagai pencari tenaga kerja.

Akan tetapi karena beberapa faktor, seperti latar belakang pendidikan dan pengalaman, pencari tenaga kerja itu mungkin sudah mempunyai kebiasaan-kebiasaan tertentu.

3. Kondisi eksternal (Lingkungan)

Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam proses ini adalah :

- a) Semakin tinggi tingkat pengangguran maka pencari tenaga kerja akan bertindak lebih selektif terhadap para pencari kerja, dan sebaliknya apabila tingkat pengangguran rendah, pencari kerja akan mudah memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya.

- b) Kedudukan organisasi Pencari Tenaga Kerja baru vis a vis organisasi lain yang bergerak di bidang kegiatan yang sama atau menghasilkan barang dan jasa sejenis.
- c) Langka tidaknya keahlian atau ketrampilan tertentu
Dalam hal ini kelangkaan akan tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan ketrampilan tertentu akan merubah kebijakan tertentu, misalnya kebijakan promosi dari dalam atau kebijakan tenaga kerja, gaji.
- d) Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan (Adanya peraturan tentang: upah atau gaji, cuti, mempekerjakan wanita dan sebagainya).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan di Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri merupakan kerjasama antara Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar dengan pihak Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS), dimana kegiatan ini dilakukan secara bersama-sama. PPTKIS melaksanakan kegiatan penempatannya dan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar memberikan pelayanan segala sesuatu yang dibutuhkan pihak PPTKIS dan TKI dari mulai Pendaftaran Pencaker sebagai Calon Tenaga Kerja Indonesia, Penyuluhan dan Pendaftaran, Seleksi Calon Tenaga Kerja (CTKI), Penandatanganan Surat Perjanjian Penempatan Tenaga Kerja, Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) sampai Penempatan dan Pemberangkatan TKI ke Luar Negeri.

1. Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar merupakan sumber informasi tentang lowongan pekerjaan di Luar Negeri yang benar-benar valid dan dapat dipercaya. Karena selama ini peran Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar kurang baik dalam pemberian informasi kepada publik yang berdampak para pencari kerja sering terjebak dengan informasi dari orang-orang maupun pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab terhadap nasib mereka. Karena banyak sekali kasus penipuan pekerjaan yang dilakukan oleh para calo. Selanjutnya para pencaker yang tertarik dengan adanya lowongan pekerjaan ke Luar Negeri mendaftarkan diri secara langsung dengan cara mengisi buku polling CTKI yang telah disediakan.
2. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar memanggil para pencari kerja untuk mendapatkan penyuluhan dari Seksi

Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri bersama PPTKIS. Penyuluhan ini dilakukan untuk memberi kejelasan dan untuk lebih memantapkan para pencaker apakah mereka benar-benar berminat bekerja menjadi TKI atau tidak. Bagi para pencaker yang telah mengikuti penyuluhan dan kemudian mendaftar sebagai TKI harus memenuhi persyaratan berkas administrasi yang telah ditentukan. Selanjutnya dilakukan proses seleksi untuk mengetahui kemampuan ataupun kualitas dari tiap Calon TKI apakah sesuai dengan posisi pada lowongan pekerjaan yang dibutuhkan. Selama ini Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar belum menyelenggarakan proses seleksi yang baik, karena terlihat dengan banyaknya kasus TKI yang ditempatkan di luar negeri menjadi pengangguran akibat pemutusan hubungan kerja yang diakibatkan dari kurangnya kemampuan atau kualitas dari TKI dalam bidang pekerjaan yang ditempatkan.

3. Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar melakukan penandatanganan Surat Perjanjian Penempatan. Setelah adanya perjanjian penempatan TKI tersebut adalah PPTKIS harus mengurus segala kelengkapan yang dibutuhkan TKI selama berada di negara tujuan,serta memberi penjelasan sehubungan dengan pekerjaan dan kondisi negara yang dituju. Pembekalan ini diharapkan dapat membantu TKI selama disana.
4. Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar melaksanakan pemberangkatan dan penempatan TKI ke luar negeri. Sebelum berangkat TKI harus mempersiapkan dokumen-dokumen yang diperlukan dalam penempatan ke luar negeri, serta memberikan perlindungan kepada TKI selama bekerja di luar negeri dan mengurus permasalahan TKI, baik sakit, kematian maupun masalah yang berupa adanya perlakuan kurang baik dan kurang adil dari perusahaan maupun dari majikan.

B. Saran

Berdasarkan analisa dan pengamatan yang dilakukan, penulis dapat memberikan saran-saran yang mungkin bisa berguna bagi semua pihak yang berkepentingan yang berhubungan dengan pengamatan ini. Adapun saran-saran tersebut antara lain:

1. Berkaitan dengan kurangnya peranan Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar sebagai sumber informasi lowongan pekerjaan di luar negeri, maka Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar harus memberikan informasi yang benar-benar Valid dan dapat dipercaya, hal ini untuk mencegah terjadinya isu-isu lowongan pekerjaan yang kerap terjadi akibat ulah oknum yang tidak bertanggung jawab seperti pemasangan iklan lowongan pekerjaan yang sifatnya palsu, maka pencaker hendaknya mendatangi Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar untuk memastikan kebenaran dari lowongan pekerjaan tersebut, serta Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar hendaknya memberi pengumuman-pengumuman yang terkait dengan informasi lowongan pekerjaan kepada perangkat-perangkat desa, agar penyampaian informasi kepada publik merata serta menjangkau ke seluruh desa-desa yang berada di Kabupater Karanganyar.
2. Banyaknya pengangguran yang diakibatkan pemutusan hubungan kerja kepada TKI akibat dari kurangnya kualitas dan kemampuan TKI terhadap bidang pekerjaan yang ditempatkan, maka hendaknya Kantor Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar meningkatkan proses seleksi, serta menambahkan kursus pekerjaan sesuai minat dan bakat dari TKI agar mereka yang akan ditempatkan di luar negeri dapat menjadi TKI yang profesional sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Demikianlah kesimpulan dan saran-saran yang dapat penulis kemukakan, semoga saran-saran tersebut bisa berguna bagi semua pihak yang berkaitan dengan penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Depdiknas. 2007. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta : Balai Pustaka.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2008. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Husni, Lalu. 2009. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- Keputusan Presiden No. 4 Tahun 1980 tentang Wajib Laport Pekerjaan.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singarimbun, Masri. 1989. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.
- Sondang P. Siagian. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sutopo. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*. Surakarta : Sebelas Maret University Press.
- Undang-undang Republik Indonesia No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.