

**PERLINDUNGAN HAK-HAK TENAGA KERJA
INDONESIA (TKI) DALAM KONTEKS
OTONOMI DAERAH**

**(Studi Evaluasi Terhadap Pelaksanaan Kebijakan pada Dinas
Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana pada Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya**

GINANJAR SAUKI ROSYIDI

NIM. 0410310050



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK
KONSENTRASI KEBIJAKAN PUBLIK**

2008

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia (TKI)
 dalam Konteks Otonomi Daerah (Studi Evaluasi
 Terhadap Pelaksanaan Kebijakan pada Dinas Tenaga
 Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung)

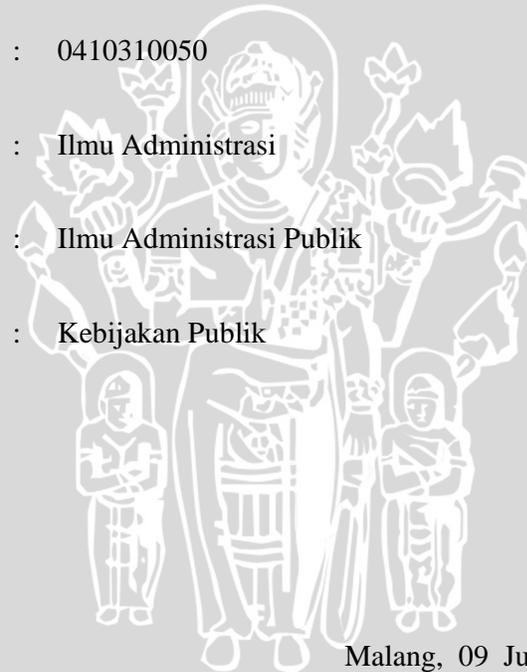
Disusun Oleh : Ginanjar Sauki Rosyidi

NIM : 0410310050

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Konsentrasi : Kebijakan Publik



Malang, 09 Juni 2008

DOSEN PEMBIMBING I

DOSEN PEMBIMBING II

Prof. Dr. Sjamsiar Sjamsuddin
 NIP. 130 518 959

Drs. Siswidiyanto, MS
 NIP. 131 573 951



LEMBAR PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya, pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 08 Juli 2008
Jam : 08.00 WIB
Skripsi atas nama : Ginanjar Sauki Rosyidi
Judul : Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia
(TKI) Dalam Konteks Otonomi Daerah (Studi
Evaluasi Terhadap Pelaksanaan Kebijakan Pada
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten
Tulungagung)

Dan dinyatakan lulus

MAJELIS PENGUJI

Ketua

Prof. Dr. Sjamsiar Sjamsuddin
NIP. 130 518 959

Anggota

Drs. Siswidiyanto, MS
NIP. 131 573 951

Anggota

Dr. Bambang Supriyono, M.Si
NIP. 131 573 955

Anggota

Drs. Minto Hadi, M.Si
NIP. 130 936 636

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sbenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis telah dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumberkutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-undang No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 09 Juni 2008

Materai

RP. 6000,-

GINANJAR SAUKI ROSYIDI

NIM. 0410310050

RANGKUMAN

Rosyidi, Ginanjar Sauki, 2008. **Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dalam Konteks Otonomi Daerah (Studi Evaluasi Terhadap Pelaksanaan Kebijakan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung)**. Skripsi. Konsentrasi Kebijakan Publik. Jurusan Administrasi Publik. Universitas Brawijaya. **Dosen Pembimbing (1) Prof. DR. Sjamsiar Sjamsuddin. (2) Drs. Siswidiyanto, MS.** 106 halaman + vii.

Kondisi bangsa Indonesia yang mengalami krisis multidimensi sepuluh tahun terakhir menyebabkan munculnya berbagai masalah pada masyarakat. Tidak terkecuali adalah semakin banyaknya jumlah pengangguran. Dan rendahnya penyerapan tenaga kerja di dalam negeri seakan memperparah masalah tersebut karena jumlah pencari kerja sangat tidak seimbang dengan lapangan kerja yang tersedia. Hal ini pula yang selanjutnya menjadi salah satu faktor pendorong bagi masyarakat kita untuk mencari kerja di negara lain. Selain lapangan pekerjaan yang tersedia lebih banyak, upah yang ditawarkan pun relatif lebih besar jika dibandingkan dengan upah pada pekerjaan yang sama di dalam negeri. Budaya menjadi TKI yang telah mengakar pada masyarakat kita, khususnya di daerah-daerah kantong TKI, juga sangat berperan dalam menguatkan tekad calon TKI untuk segera berangkat ke luar negeri.

Dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini mengambil lokasi di Kabupaten Tulungagung yang merupakan salah satu daerah pengirim TKI terbesar di Provinsi Jawa Timur. Instrumen penelitian adalah peneliti, interview guide, dan perangkat penunjang lain. Pengumpulan data dengan menggunakan teknik observasi, interview, dan dokumentasi. Analisis data dengan menggunakan prosedur reduksi, penyajian, dan menarik kesimpulan.

Sebagai daerah otonom, Kabupaten Tulungagung belum mampu merespon keadaan tersebut secara baik. Terbukti dengan belum adanya peraturan daerah yang secara khusus mengatur tentang penempatan dan perlindungan TKI yang berasal dari daerah tersebut. Dengan berpedoman pada UU Nomor 39 tahun 2004 dan Perda Provinsi Nomor 2 tahun 2004, yang sama-sama mengatur tentang penempatan dan perlindungan TKI di Luar Negeri, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung mengimplementasikannya kedalam beberapa program yang telah dilaksanakan pada tahun anggaran 2007 sebagai upaya dalam memberikan pelayanan dan perlindungan kepada TKI. Dalam melaksanakan program tersebut pastinya terdapat faktor pendukung maupun penghambat yang dapat mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan program.

Dalam pelaksanaannya yang melibatkan banyak pihak kepentingan, dinilai belum mampu mewujudkan usaha pemberian perlindungan hak-hak TKI secara komprehensif dan terpadu yang melibatkan seluruh elemen. Keberadaan oknum dari pihak-pihak yang terlibat menjadikan pelaksanaan kebijakan jauh dari sempurna. Sehingga masih banyak ditemukan pelanggaran-pelanggaran terhadap TKI yang berasal dari Indonesia. Selain perlu melakukan reevaluasi kebijakan perlindungan terhadap hak-hak TKI, peningkatan kualitas SDM dari calon TKI

juga menjadi hal yang utama dilakukan. Keberpihakan pemerintah kepada masyarakat, dalam hal ini TKI, juga perlu terus ditingkatkan untuk mewujudkan kebijakan konkrit yang mampu mewujudkan perlindungan hak TKI secara komprehensif dan berkesinambungan pada keseluruhan proses yang dilalui oleh TKI, baik saat pra penempatan, saat penempatan, hingga purna penempatan.



SUMMARY

Rosyidi, Ginanjar Sauki, 2008. **Giving Shelters Toward Indonesian Workers' (TKI) Rights in the Context of Regional Autonomy (The Evaluative Study of Applied Policies in the Department of Workers and Transmigration in Tulungagung Residence)**. Thesis. Public Policy Concentration. Public Administrative Department. Brawijaya University. **Advisors: (1). Prof. DR. Sjamsiar Sjamsuddin. (2). Drs. Siswidiyanto, MS.** 106 pages + x.

The multidimensional crises that have been experienced by Indonesia during the past ten years cause a lot of problems in society. Likewise, the increasing rate of people left unemployed because the numbers of people absorbed in the work fields that is imbalance with the numbers of the work field itself. Such crisis makes Indonesians go seeking for jobs in other countries. In fact, working overseas is more promising since those countries offer various kinds of jobs completed with the higher wages compared to Indonesia. Being foreign employees has been such a culture among Indonesians, especially in some certain regions in the country, and only strengthens Indonesians' willingness to head overseas very soon.

Using descriptive method and qualitative approach, this research was done in Tulungagung Residence as one of the regions with the biggest contributions in sending Indonesians to work abroad than other cities in East Java Province. The research instruments were the researcher, interview guide, and other supporting equipments. The data collection was done through observation, interview, and documentation. The data analysis was done through the reduction procedure, delivery, and conclusion taking.

Being an autonomy region, Tulungagung Residence has not yet been capable of responding this condition. It is supported by the fact that there is no regional regulation that specifically rules the Indonesians' workers placement and shelter coming from the region. Based on the Acts No. 39 Year 2004 and Perda Provinsi No. 2 Year 2004, which both rule about placement and shelter for Indonesians working overseas, the Department of Workers and Transmigration of Tulungagung Residence implements some rules into programs planned in 2007 as an effort to serve and secure Indonesian workers. In doing so, there have been both supportive and obstructing factors that influence the program.

In executing the program involving many sides, it is observed that Tulungagung Residence has not yet been able to give such a comprehensive and integrative shelter toward the workers' rights. Certain actions done by irresponsible staff obstruct the rules execution to become perfect, causing such a lot of violence across Indonesian workers' rights. Besides reevaluating the regulations about Indonesian workers' rights, human resources quality improvement to be good Indonesian workers also becomes priority. Government understanding towards society, in this case is the Indonesian workers themselves, also needs to be improved to succeed the promising policy which is able to shelter Indonesian workers' right comprehensively and continuously in the whole process

undergone by the workers; during the pre-placement, placement, and post-placement.

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Wr. Wb.

Dengan segala keterbatasan dan kekurangan, penyusun panjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dalam Konteks Otonomi Daerah (Studi Evaluasi Terhadap Pelaksanaan Kebijakan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung)”**, yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi penyampaian materi, sistematika penulisan, maupun penuturan bahasanya. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dan dukungan dari semua pihak. Untuk itu penulis menghaturkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. DR. Suhadak, M.Ec selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Prof. Drs. Solichin Abdul Wahab, MA, PhD beserta seluruh staf jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
3. Drs. H. Bangun Harimanto, SE, M.Si, MM selaku kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung.
4. Drs. Mardijanto selaku Kepala Bagian Tata Usaha pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung.
5. Drs. Suwignyو selaku kepala Sub Dinas Bina Program pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung.
6. Drs. Maryanto M.Si. selaku Kepala Sub Dinas Pengawasan Ketenagakerjaan.
7. Supandri BA selaku Kepala Sub Dinas Penempatan Perluasan Tenaga Kerja dan Pelatihan Kerja.
8. Bapak Eko Suwandi selaku penanggung jawab PJTKI PT. Lucky Mitra Abadi dan Ibu Suyati selaku penanggung jawab dari PJTKI PT. Triganda Swadaya.
9. Keluarga yang telah memberikan kasih sayang, motivasi dan dukungan kepada penulis.

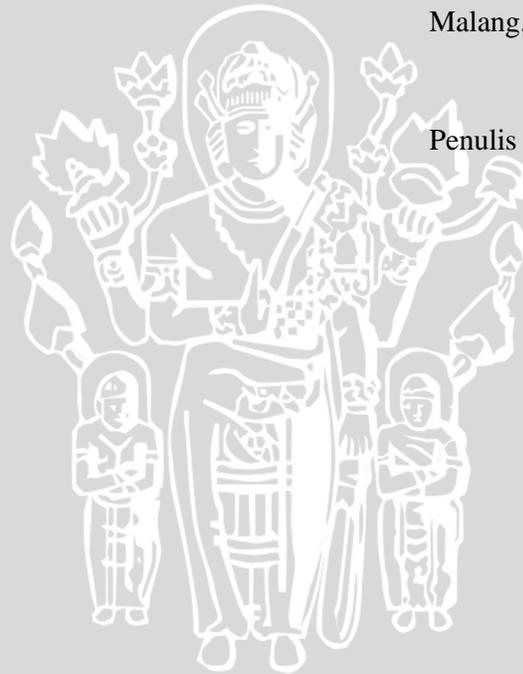
10. Teman-teman kontrakan Si Gura-gura V/28, Malang yang telah memberikan persahabatan dan kebersamaan.
11. Teman-teman kuliah, khususnya jurusan Administrasi Publik angkatan 2004 dan teman-teman Konsentrasi Kebijakan Publik yang telah memberikan masukan, bantuan serta persahabatan kepada penulis.
12. Serta pihak-pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, yang telah memberikan bantuan dalam proses penulisan skripsi ini.

Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat dan memberikan sumbangan yang berarti bagi semua pihak pada umumnya dan pada mahasiswa pada khususnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, 07 Juni 2008

Penulis



DAFTAR ISI

RINGKASAN	i
SUMMARY	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR BAGAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kontribusi Penelitian	8
E. Sistematika Pembahasan	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A. Kebijakan Publik	10
1. Pengertian Kebijakan Publik.....	10
2. Implementasi Kebijakan	11
3. Evaluasi Kebijakan	13
B. Penyelenggaraan Pemerintah Daerah	21
1. Desentralisasi	21
2. Dekonsentrasi.....	23
3. Tugas Pembantuan (Madebwind).....	23
4. Otonomi Daerah	24
C. Tenaga Kerja.....	27
1. Pengertian.....	27
2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja	28
D. Perlindungan Terhadap Hak-Hak Tenaga Kerja.....	30
1. Pengertian	30
2. Bentuk Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
A. Jenis Penelitian	32
B. Fokus Penelitian	32
C. Lokasi dan Situs Penelitian	33
D. Jenis dan Sumber Data	34
E. Teknik Pengumpulan data	35
F. Instrumen Penelitian	35
G. Analisis Data.....	36

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	38
A. Gambaran Umum	38
1. Gambaran Umum Kabupaten Tulungagung	38
1.1. Kondisi Geografis	38
1.2. Kondisi Pemerintahan	38
1.3. Kependudukan	38
1.4. Kondisi Perekonomian	40
1.5. Sektor Pertanian	41
1.6. Sektor Peternakan	43
2. Gambaran Umum Disnakertrans Kabupaten Tulungagung	44
2.1. Kepala Dinas	45
2.2. Bagian Tata Usaha	47
2.3. Sub Dinas Bina Program	48
2.4. Sub Dinas Penempatan, Perluasan Tenaga Kerja dan Pelatihan Kerja ...	49
2.5. Sub Dinas Hubungan Industrial	52
2.6. Sub Dinas Pengawasan Ketenagakerjaan	55
2.7. Sub Dinas Mobilitas Penduduk	58
2.8. Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Dinas	59
2.9. Kelompok Jabatan Fungsional	59
B. Penyajian Data Fokus	62
3. Kebijakan Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung	62
3.1. Pelaksanaan Kebijakan Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia Oleh Disnakertrans Kabupaten Tulungagung	64
3.1.1. Bimbingan dan Penyuluhan Pencari Kerja	65
3.1.2. Memberikan Pelatihan Kerja Kepada ParaPengangguran	65
3.1.3. Mengadakan Pelatihan Bahasa Asing	66
3.1.4. Program Pemberdayaan Pasca TKI	67
3.1.5. Melakukan Pengawasan Terhadap PJTKI	68
3.1.6. Penyusunan Buku Profil Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian	69
4. Pihak-Pihak yang Terlibat Dalam Perlindungan Hak-Hak TKI	73
4.1. Pemerintah	73
4.2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	74
4.3. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia	77
4.4. Kantor Imigrasi	80
4.5. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNPPTKI)	81
5. Faktor Pendukung dan Penghambat	83
5.1. Faktor Pendukung	83
5.2. Faktor Penghambat	83

C. Pembahasan	84
3. Kebijakan Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung	86
3.1. Pelaksanaan Kebijakan Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia Oleh Disnakertran Kabupaten Tulungagung	89
3.1.1. Bimbingan dan Penyuluhan Pencari Kerja	90
3.1.2. Memberikan Pelatihan Kerja Kepada ParaPengguguran	91
3.1.3. Mengadakan Pelatihan Bahasa Asing	91
3.1.4. Program Pemberdayaan Pasca TKI	92
3.1.5. Melakukan Pengawasan Terhadap PJTKI	90
3.1.6. Penyusunan Buku Profil Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian	90
4. Pihak-Pihak yang Terlibat Dalam Perlindungan Hak-Hak TKI.....	93
4.1. Pemerintah	96
4.2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	97
4.3. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia	98
4.4. Kantor Imigrasi	99
4.5. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNPPTKI).....	100
5. Faktor Pendukung dan Penghambat.....	102
5.1. Faktor Pendukung	102
5.2. Faktor Penghambat.....	103
 BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	104
A. Kesimpulan.....	104
B. Saran	105
 DAFTAR PUSTAKA	
INTERVIEW GUIDE	
CURRICULUM VITAE	

Daftar Tabel

No	Tabel	Judul Tabel	Hal
1	Tabel 1	Jumlah Penduduk Kabupaten Tulungagung Pada Tahun 2004	39
2	Tabel 2	Pengukuran Kinerja Kegiatan Berdasarkan LAKIP tahun 2007 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung	69
3	Tabel 3	Realisasi Anggaran Pembangunan dan Rutin APBD Kab. Tulungagung pada Tahun 2007	70
4	Tabel 4	Perkembangan Jumlah Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri Asal Kabupaten Tulungagung Tahun 2005-2008	74
5	Tabel 5	Jumlah Remittance yang Masuk ke Kabupaten Tulungagung	97

Daftar Bagan

No	Bagan	Judul Bagan	Hal
1	Bagan 1	Bagan Susunan Organisasi Disnakertrans Kabupaten Tulungagung	61



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Krisis multidimensi sepuluh tahun belakangan ini benar-benar menyebabkan berbagai permasalahan bagi bangsa Indonesia. Mulai dari masalah ekonomi, politik hingga harga-harga barang kebutuhan pokok yang terus melambung. Keadaan tersebut selanjutnya memicu munculnya banyak permasalahan lain yang tidak kalah peliknya, seperti : menyebabkan tingginya angka kejahatan yang dilatar belakangi masalah ekonomi, semakin banyaknya masyarakat kita yang mengalami kelaparan, dan masih banyak masalah lain yang timbul pasca krisis tersebut.

Kondisi tersebut semakin diperburuk lagi dengan terjadinya banyak kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) oleh perusahaan-perusahaan yang terkena imbas dari krisis, sehingga menimbulkan banyak pengangguran baru. Dan rendahnya penyerapan tenaga kerja di dalam negeri seakan memperparah masalah ketenagakerjaan di negara ini. Jumlah pencari kerja sangat tidak seimbang dengan lapangan kerja yang tersedia. Hal ini pula yang selanjutnya menjadi salah satu faktor pendorong bagi masyarakat kita untuk mencari kerja di negara lain. Selain lapangan pekerjaan yang tersedia lebih banyak, upah yang ditawarkan pun relatif lebih besar jika dibandingkan dengan upah pada pekerjaan yang sama di dalam negeri. Selain itu, budaya yang telah mengakar pada masyarakat kita, khususnya di daerah-daerah kantong TKI, juga sangat berperan dalam menguatkan tekad calon TKI untuk segera mengadu nasib di luar negeri.

Keadaan tersebut sedikit banyak juga berlaku bagi masyarakat Tulungagung, mereka sudah terbiasa dengan berita kesempatan kerja di luar negeri dan hal itu telah berlangsung lama. Sejak beberapa puluh tahun yang lalu, masyarakat kabupaten Tulungagung sudah banyak yang mengadu nasib ke luar negeri khususnya Malaysia. Sebenarnya permasalahan pokok dari fenomena tersebut adalah adanya keterbatasan kesempatan kerja di daerah dan tingkat upah yang jauh lebih tinggi ditawarkan di luar negeri. Namun pendekatan pemerintah yang ingin mengarahkan calon TKI pada proses dan mekanisme yang mengikuti

prosedur dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat justru dirasa oleh calon TKI mempersulit proses penempatan. Sebagai akibatnya sebagian dari calon TKI ini justru menggunakan jalur dan proses ilegal yang jauh lebih mudah dan murah.

Jika kita mau berkaca pada kejadian beberapa tahun yang lalu, dimana telah terjadi pengusiran Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ilegal dari Malaysia dipenghujung tahun 2002. Hal itu sungguh menggugat citra pemerintah, keberadaan TKI di luar negeri serta Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI). Tidak saja itu, kasus tewasnya Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) di Singapura, pelecehan seksual, perlakuan tidak sesuai kontrak, bunuh diri, dihamili oleh majikan, perjanjian kerja tidak jelas, upah tidak bayar, pembekalan kurang memadai, penganiayaan, perilaku TKI tak terpuji (mencuri, mencelakakan anak dan selingkuh dengan suami majikan), itu semua menggambarkan bahwa pola rekrutmen, penempatan dan perlindungan terhadap TKI ke luar negeri sangatlah lemah sehingga perlu direevaluasi.

Sebagian masyarakat kita menyatakan keprihatinan atas kejadian yang menimpa diri TKI seperti tersebut di atas. Mereka cenderung menilai instansi Depnaker dan PJTKI sebagai yang paling bertanggungjawab atas peristiwa yang menimpa diri TKI tersebut, karena kedua instansi tersebutlah yang memayungi seluruh proses rekrutmen, penempatan serta perlindungan terhadap TKI. Namun yang terjadi, kedua instansi tersebut saling melemparkan tanggungjawab pada saat terjadi kasus-kasus pelanggaran terhadap TKI kita, yang akhirnya membuat TKI terpojok pada posisi yang lemah.

Hal ini seperti yang terjadi pada beberapa kasus yang dialami oleh TKI asal Kabupaten Tulungagung berikut ini : Najimah Purwanto, asal Kecamatan Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung, tamatan SD dan berumur 37 tahun yang bekerja menjadi pembantu rumah tangga di sebuah keluarga muda, suami istri bekerja sebagai karyawan perusahaan swasta Elektronik joint dengan perusahaan Jepang Toshiba di negara Pahang Malaysia, dengan dua anak masing-masing berumur 8 dan 5 tahun. Keluarga ini menurut Najimah mempercayai dirinya untuk mengasuh anak-anak mereka. Najimah kebetulan pernah menikah dan punya anak berumur 15 tahun yang tinggal bersama neneknya. Kerinduan terhadap anaknya di

kampung halaman dilampiasikan oleh Najimah dengan menyayangi anak majikannya. Berkat perhatian dan kesabarannya bekerja setiap hari, mendapat penghargaan dari majikannya. Pada tahun pertama gaji Najimah mendapat 250 ringgit per bulan, memasuki tahun kedua meningkat 300 ringgit ditambah bonus pakaian untuk hari raya dan satu paket peralatan sholat. Sayangnya pada tahun ketiga tepatnya pada tahun 2001, Najimah dipulangkan ke Indonesia oleh pemerintah Malaysia karena termasuk salah satu tenaga kerja ilegal atau disebut dengan istilah pendatang tanpa ijin. Majikannya agak kecewa dengan kebijakan pemulangan ini, karena anak-anaknya sudah terlanjur akrab dan terbiasa dengan Najimah. Tidak kurang dari 20 juta dan sedikit perhiasan dapat dibawanya ketika pulang ke Indonesia, hasil jerih payahnya selama dirantau.

Selanjutnya, kejadian yang tidak kalah memilukan lagi dialami Endang Sudiro asal kecamatan Kalidawir Tulungagung yang pernah bekerja selama kurang 2 tahun di tempat hiburan malam di Sabah. Berbeda dengan Najimah, perempuan ini kurang beruntung. Walaupun keberangkatannya melalui jalur resmi, tetapi dia merasa tertipu. Gaji yang diperoleh tidak sesuai dengan kesepakatan perjanjian kerja, semula dijanjikan 500 ringgit per bulan, tapi entah apa alasannya dia menerima hanya separuhnya. Akhirnya setelah 8 bulan kemudian mereka lari dan mencari pekerjaan di tempat lain dengan gaji lebih rendah. Baru setahun bekerja di tempat lain dengan gaji lebih rendah, dia terjaring razia polisi dan setelah diproses dipulangkan ke Indonesia melalui Nunukan. (www.nakertrans.go.id).

Sangatlah disayangkan apabila kejadian demi kejadian semacam ini tetap dibiarkan terjadi. Hal ini akan semakin memperburuk citra pemerintah kita karena masih juga belum mampu melaksanakan proses penempatan dan perlindungan TKI secara profesional. Masih banyak pula oknum-oknum yang terkait dalam proses penempatan dan perlindungan TKI tersebut yang hanya mencari keuntungan individu dan berani mengorbankan Hak-Hak TKI yang tidak lain adalah Hak Asasi Manusia.

Penempatan TKI di luar negeri sebenarnya berhubungan langsung dengan (a) instansi Depnaker. Instansi ini memberikan pelayanan penempatan secara teknis, pengawasan, pelaksanaan penempatan di negara tujuan dan perjanjian

kerja dan sebagainya. (b) Instansi Keimigrasian, meliputi penelitian berkas sebagai syarat pengadaan paspor serta dokumen keimigrasian lainnya. (c) Departemen Luar Negeri yaitu pengawasan dan pendataan TKI serta perjanjian bilateral dengan negara tujuan, perpanjangan perjanjian kerja dan sebagainya. (d) PJTKI yaitu pengurusan dokumen termasuk Kartu Penduduk, tes kesehatan, visa kerja, perjanjian kerja dengan pengguna TKI, memfasilitasi TKI yang memohon kredit ke bank, serta memberikan pembekalan yakni pembinaan mental rohani dan disiplin, kepribadian, penjelasan kultur dan adat-istiadat, dan peraturan perundang-undangan dari negara tujuan, tata cara keberangkatan, pengiriman uang dan tabungan, hak dan kewajiban serta pemulangan TKI sampai di tempat asalnya.

Rangkaian kegiatan rekrutmen yang tampaknya panjang, ditambah juga pengurusan dokumen penunjang yang tidak saja melalui birokrasi berbelit-belit tetapi juga pungutan non-resmi, membuat calon TKI menggunakan broker ilegal (calo). Sang calo menjanjikan kemudahan yang kontra-produktif jika melalui prosedur sebenarnya. Kesempatan ini dipergunakan oleh calon TKI, yang akhirnya berangkat tanpa pembekalan dan dokumen menuju negara tujuan. Sementara untuk menertibkan calo-calo tersebut sulit terjangkau oleh aparat, pola kerjanya menyebar ke kampung-kampung. Kasus meraibnya uang dan telantarnya beberapa calon TKI asal NTT di Surabaya menuju Malaysia atas ulah para calo TKI yang sempat menyebar di daerah itu, cukup kuat membuktikan bahwa calo TKI harus mulai diberantas dan ditindak tegas oleh aparat. (www.sinarharapan.co.id)

Penduduk Kabupaten Tulungagung menurut Registrasi tahun 2004 mengalami kenaikan sebesar 0.52 persen dibanding akhir tahun 2003, yaitu dari 984.730 jiwa menjadi 989.856 jiwa, yang terbagi atas laki-laki 491.691 jiwa dan perempuan 498.165 jiwa, dengan tingkat kepadatan penduduk rata-rata 860 jiwa/km². Namun pemerataan kepadatan penduduk di Kabupaten Tulungagung belum dapat terwujud. Hal ini bisa dilihat adanya kesenjangan tingkat kepadatan penduduk antar kecamatan. Disatu sisi ada tingkat kepadatan di atas 6.000 jiwa/km² dan disisi lain ada yang kurang dari 500 jiwa/km².

Terkait dengan besarnya jumlah penduduk dan kuatnya budaya kerja sebagai TKI, membuat Kabupaten Tulungagung menjadi salah satu kabupaten di Jawa Timur yang paling banyak mengirim Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri, seperti ke Malaysia, Hongkong, Arab Saudi, dan Uni Emirat Arab. Diluar itu, terdapat TKI ilegal yang jumlahnya jauh lebih banyak.

Data yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, dimana pada tahun 2004 memberangkatkan TKI sebanyak 45 orang. Kemudian pada tahun 2005 sebanyak 1674 orang, tahun 2006 sebanyak 934 orang dan tahun 2007 sebanyak 1019 orang. Sedangkan jumlah kiriman uang TKI dari luar negeri kepada keluarganya di Kabupaten Tulungagung pada tahun 2004 sebesar Rp. 225 miliar, tahun 2005 Rp. 334 miliar, tahun 2006 Rp. 309 miliar dan tahun 2007 Rp. 279 miliar. Jumlah ini menunjukkan jumlah TKI ilegal jauh lebih besar jika dibandingkan dengan TKI yang terdaftar pada disnakertrans Tulungagung. Sebagai perbandingan saja, pendapatan asli daerah (PAD) Kabupaten Tulungagung hanya sekitar Rp 20 miliar per tahun.

Keadaan ini sangat ironis bila mengingat bahwa negara sebenarnya memikul kewajiban untuk dapat melindungi warga negaranya yang berada di luar negeri, khususnya sebagai TKI. Hal ini sesuai dengan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, khususnya pada pasal 5 angka 1 yang berbunyi : “Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri”. Hal ini diperkuat lagi dengan bunyi pasal 6 Undang-undang yang sama, yaitu : “Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di luar negeri”. Namun kewajiban pemerintah yang selanjutnya menjadi hak bagi TKI tersebut akan terasa sia-sia apabila TKI yang berada di luar negeri tersebut kurang mengerti akan hak dan kewajibannya serta kurangnya kesadaran untuk menjalin kerjasama dengan pemerintah dalam hal perlindungan hak-hak tenaga kerja itu sendiri.

Melihat keadaan yang berkembang seperti itu, akan menjadi sebuah perdebatan panjang tentang siapakah sebenarnya yang salah?. Apakah TKI yang salah, atau bahkan pemerintah daerah Kabupaten Tulungagung yang kurang

kooperatif terhadap keberadaan TKI asal Tulungagung tersebut. Padahal jika kita melihat dari konteks otonomi daerah, Kabupaten Tulungagung sebagai daerah otonom, menjadi memiliki kewenangan penuh untuk membuat kebijakan-kebijakan yang dapat mengakomodasi semua kepentingan-kepentingan terkait masalah ketenagakerjaan tersebut. Banyaknya TKI dan uang kirimannya yang masuk ke kabupaten Tulungagung juga merupakan sebuah keuntungan tersendiri bagi kabupaten Tulungagung, dimana hal itu mengurangi angka pengangguran sekaligus meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan dalam tingkat lokal. Hal ini sesuai dengan tujuan dari otonomi daerah yang diungkapkan oleh Halim (2004:23) :

1. Untuk mewujudkan apa yang disebut sebagai political equality, artinya melalui otonomi daerah diharapkan akan lebih membuka kesempatan bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam berbagai aktifitas politik di tingkat lokal atau daerah.
2. Untuk menciptakan local accountability, artinya dengan otonomi akan meningkatkan kemampuan pemerintah daerah dalam memperhatikan hak-hak masyarakat.
3. Untuk mewujudkan local responsiveness, artinya dengan otonomi akan meningkatkan akselerasi pembangunan sosial dan ekonomi.

Selanjutnya akan sangat dirasa perlu untuk mengkaji ulang kebijakan-kebijakan pemerintah kabupaten Tulungagung khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk dapat mengetahui simpul masalah yang terjadi. Evaluasi terhadap kebijakan-kebijakan yang ada merupakan salah satu alternatif solusi terbaik untuk selanjutnya dapat menentukan apakah kebijakan yang ada merupakan kebijakan yang komprehensif dan layak untuk dilanjutkan, ataupun sebaliknya yaitu perlu adanya reformulasi kebijakan. Hal ini adalah merupakan sebuah kegiatan dalam menunjang terlaksananya sebuah kebijakan publik dengan baik, sesuai yang diungkapkan oleh James E. Anderson (Soenarko, 2000: 212)

“Evaluasi kebijakan sebagai suatu kegiatan fungsional, adalah suatu kebijaksanaan itu sendiri. Pengambil-pengambil kebijaksanaan dan administrator-administrator senantiasa membuat penilaian terhadap keberhasilan atau terhadap dampak dari kebijaksanaan khusus, program-program dan proyek-proyek yang dilaksanakan itu”.

Setelah melalui proses evaluasi, sebuah kebijakan akan dapat dinilai layak dilanjutkan ataupun mengalami reformulasi kebijakan atau bahkan sama sekali dihentikan dan diganti dengan kebijakan yang baru.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“PERLINDUNGAN HAK-HAK TENAGA KERJA INDONESIA (TKI) DALAM KONTEKS OTONOMI DAERAH (Studi Evaluasi Terhadap Pelaksanaan Kebijakan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung)”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang akan menjadi permasalahannya yaitu :

1. Bagaimanakah pelaksanaan kebijakan perlindungan hak-hak tenaga kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung.
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan kebijakan perlindungan hak-hak tenaga kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung.
3. Bagaimanakah evaluasi kebijakan yang dilakukan sebagai upaya pencapaian tujuan dari pelaksanaan kebijakan perlindungan hak-hak tenaga kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung.

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dijelaskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Menggambarkan dan menganalisa proses pelaksanaan kebijakan perlindungan hak-hak tenaga kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung.
2. Mengidentifikasi dan mendeskripsikan faktor pendukung dan faktor penghambat pelaksanaan kebijakan perlindungan hak-hak tenaga kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung.

3. Menggambarkan dan menganalisa evaluasi kebijakan sebagai upaya pencapaian tujuan dari pelaksanaan kebijakan perlindungan hak-hak tenaga kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulugagung.

D. Kontribusi Penelitian

Adapun kontribusi penelitian dalam penulisan ini adalah :

1. Aspek Teoritis

- a) Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan keilmuan di bidang kebijakan publik khususnya kebijakan dalam bidang ketenagakerjaan.

2. Aspek Praktis

- a) Memberikan masukan kepada pemerintah daerah setempat guna mengoptimalkan pelayanan dalam sektor ketenagakerjaan untuk dapat memberikan perlindungan terhadap hak-hak tenaga kerja.
- b) Bagi pihak lain yang berkepentingan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan/untuk penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Pembahasan

Adapun sistematika pembahasan dalam penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab dengan urutan sebagai berikut :

BAB I: PENDAHULUAN

Mengemukakan uraian tentang latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Mengemukakan teori-teori ataupun temuan-temuan ilmiah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

BAB III : METODE PENELITIAN

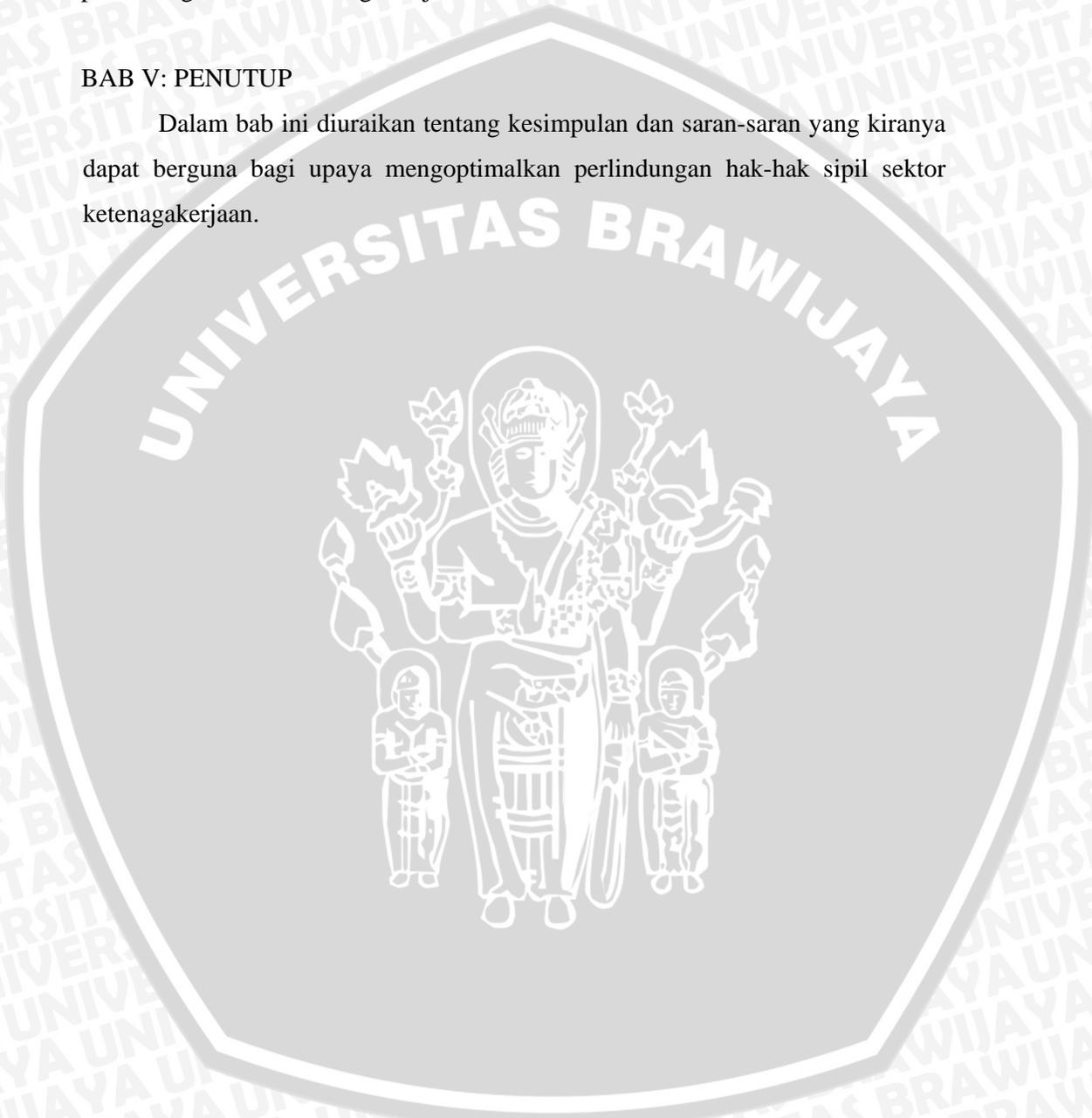
Dalam bab ini memuat fokus penelitian, lokasi penelitian, sumber data, pengumpulan data, instrument penelitian dan analisis data.

BAB IV: PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan secara garis besar gambaran umum instansi, penyajian data yang diperoleh dari instansi, selanjutnya dilakukan analisis data, interpretasi data yang berkaitan dengan upaya peningkatan pelayanan dan perlindungan hak-hak tenaga kerja.

BAB V: PENUTUP

Dalam bab ini diuraikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang kiranya dapat berguna bagi upaya mengoptimalkan perlindungan hak-hak sipil sektor ketenagakerjaan.



BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Kebijakan Publik

1. Pengertian

James E. Anderson (1979: 3) mengatakan : “ *public policies are those policies developed by governmental bodies and officials* ” (“kebijakan negara adalah kebijakan-kebijakan yang dikembangkan oleh badan-badan dan pejabat-pejabat pemerintah”). Menurut Anderson, implikasi dari pengertian kebijakan Negara tersebut adalah : (1) Bahwa kebijakan Negara itu selalu mempunyai tujuan tertentu atau merupakan tindakan yang berorientasi pada tujuan; (2) bahwa kebijakan itu berisi tindakan-tindakan atau pola-pola tindakan pejabat pemerintah; (3) bahwa kebijakan itu adalah merupakan apa yang benar-benar dilakukan oleh pemerintah, jadi bukan merupakan apa yang pemerintah bermaksud akan melakukan sesuatu atau menyatakan akan melakukan sesuatu; (4) bahwa kebijakan Negara itu bias bersifat positif dalam arti merupakan beberapa bentuk tindakan pemerintah mengenai sesuatu masalah tertentu atau bersifat negative dalam arti : merupakan keputusan pejabat pemerintah untuk tidak melakukan sesuatu; (5) bahwa kebijakan pemerintah setidaknya-tidaknya dalam arti positif didasarkan atau dilandaskan pada peraturan perundang-undangan dan bersifat memaksa.

David Easton (dalam Islamy, 1997:19), memberikan arti kebijakan Negara sebagai “ *the authoritative allocation of values for the whole society* ” (“pengalokasian nilai-nilai secara paksa kepada seluruh anggota masyarakat”). Berdasarkan definisi ini, David Easton menegaskan bahwa hanya pemerintahlah yang secara sah dapat berbuat sesuatu pada masyarakatnya dan pilihan pemerintah untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu tersebut dirupakan dalam bentuk pengalokasian nilai-nilai pada masyarakat.

Dalam bukunya “*Understanding Public Policy*”, Thomas R. Dye mengemukakan bahwa “*Public Policy is whatever governments choose to do or not to do*” (Soenarko, 2000:38). Berdasarkan pengertian tersebut, dapat kita ketahui bahwa apa yang diputuskan oleh Pemerintah untuk dilakukan atau tidak

dilakukannya, itulah yang merupakan *Publik Policy* atau Kebijakan Pemerintah.

Dari beberapa pengertian kebijakan publik diatas, bagaimanapun rumusnya pada hakekatnya bahwa kebijakan publik mengarah kepada kepentingan publik, dengan mempertimbangkan nilai-nilai yang ada. Seseorang atau sekelompok aktor politik harus senantiasa memasukkan pikiran-pikiran publik dalam wacana politiknya, dan bukan hanya pikirannya atau kemauannya semata-mata sebagai dasar pengambilan keputusan. Dengan demikian kebijakan publik dapat disimpulkan sebagai serangkaian tindakan yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah, baik yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat.

2. Implementasi Kebijakan

Daniel A. Mazmanian dan Paul A Sabatier (Abdul Wahab, 2005:65) menjelaskan makna implementasi ini dengan mengatakan bahwa:

Memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau dirumuskan merupakan focus perhatian implementasi kebijakan, yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijakan public, yang menyangkut baik usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan dampak nyata pada masyarakat.

Dari pengertian diatas, dapatlah dipahami bahwa implementasi kebijakan adalah salah satu bagian proses dari sebuah kebijakan. Proses ini disebutkan adalah yang paling sulit diantara bagian yang lain. Hal ini lebih disebabkan karena dalam implementasi kebijakan mengamati dan menganalisis setiap faktor yang mempengaruhi keberhasilan sebuah kebijakan dalam mencapai tujuannya, baik faktor-faktor yang berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung. Namun begitu sulitnya, tetapi proses implementasi ini harus tetap dilaksanakan, mengingat dampak dari sebuah kebijakan adalah rakyat yang menerimanya.

Woodrow Wilson (Soenarko; 2000:180) menungkapkan bahwa :

It is getting to be harder to run 2 constitution than to frame one (adalah lebih sulit untuk melaksanakan suatu Undang-undang Dasar atau peraturan-peraturan dibandingkan dengan membentuknya).

Soenarko (2000:187-191) mengungkapkan tentang langkah-langkah dalam implementasi kebijakan adalah sebagai berikut :

1. Interpretation

Yang dimaksud "*interpretation*" dalam kebijaksanaan disini adalah berusaha untuk mengerti apa yang dimaksudkan oleh pembentuk kebijaksanaan dalam mengetahui betul apa dan bagaimana tujuan akhir (goal) itu harus diwujudkan, harus direalisasikan. Program pelaksanaan, yaitu rencana yang didukung dengan pendanaan, yang siap untuk diterapkan, haruslah sesuai dengan ide, keinginan dan motivasi dari pembentuk kebijaksanaan.

2. Organization

"*Organization*" dalam pelaksanaan kebijaksanaan, dimaksudkan sebagai pembentukan badan-badan atau unit-unit beserta metode-metode yang diperlukan untuk menyelenggarakan rangkaian kegiatan guna mencapai tujuan yang terkandung dalam kebijaksanaan itu.

3. Application

Yang dimaksudkan dengan "*application*" adalah penerapan segala keputusan dan peraturan-peraturan dengan melakukan kegiatan-kegiatan untuk terrealisirnya tujuan kebijaksanaan itu.

Soenarko (2000:185) juga mengemukakan bahwa pelaksanaan kebijakan itu dapat gagal karena disebabkan faktor-faktor antara lain :

- (1) Teori yang menjadi dasar kebijakan itu tidak tepat, karenanya harus dilakukan *reformulation* terhadap kebijakan tersebut;
- (2) Sarana yang dipilih untuk pelaksanaannya tidak efektif;
- (3) Sarana itu mungkin tidak atau kurang dipergunakan sebagaimana mestinya;
- (4) Isi dari kebijakan itu bersifat samar-samar;
- (5) Ketidakpastian faktor intern dan faktor ekstern;
- (6) Kebijakan yang ditetapkan itu mengandung banyak lubang;
- (7) Dalam pelaksanaan kurang memperhatikan masalah teknis;
- (8) Adanya kekurangan akan tersedianya sumber-sumber pembantu (waktu, uang, dan SDM).

Masih menurut Soenarko (2000:186-187) factor-faktor yang dapat mendukung keberhasilan implementasi kebijakan adalah :

- (1) Persetujuan, dukungan dan kepercayaan masyarakat.
Tiga hal ini adalah faktor-faktor yang dapat menumbuhkan partisipasi masyarakat yang benar-benar dibutuhkan dalam implementasi kebijakan.
- (2) Isi dan tujuan kebijakan haruslah dimengerti secara jelas terlebih dahulu.
- (3) Pelaksana haruslah mempunyai cukup informasi, terutama mengenai kondisi dan kesadaran masyarakat yang menjadi kelompok sasaran kebijakan tersebut.

- (4) Pembagian pekerjaan yang efektif dalam pelaksanaan. Hal ini berarti perlu pengorganisasian yang baik dengan :
 - a. Diferensiasi kegiatan secara horizontal beserta koordinasi dengan baik.
 - b. Diferensiasi kegiatan secara vertikal dengan pengawasannya yang efektif.
- (5) Pembagian kekuasaan dan wewenang yang rasional dalam pelaksanaan kebijakan.
- (6) Pemberian tugas-tugas dan kewajiban-kewajiban yang memadai dalam pelaksanaan kebijakan.

Sedangkan Hogwood dan Gunn (Abdul Wahab, 2005:61-62) telah membagi pengertian kegagalan kebijakan dalam dua kategori, yaitu *non implementation* (tidak terimplementasikan) dan *unsuccessful implementation* (implementasi yang tidak berhasil). Tidak terimplementasikan mengandung arti bahwa suatu kebijakan tidak dilaksanakan sesuai dengan rencana, mungkin karena pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaannya tidak mau bekerja sama, atau mereka telah bekerja secara tidak efisien, bekerja setengah hati, atau karena mereka tidak sepenuhnya menguasai permasalahan, atau mungkin permasalahan yang dikerjakan diluar jangkauankekuasaannya, sehingga betapapun gigih usaha mereka, hambatan-hambatan yang ada tidak sanggup mereka tanggulangi. Akibatnya implementasi yang efektif sukar untuk dipenuhi.

Christopher C. Hood mengemukakan lima syarat bagi *perfect implementation*, yaitu :

- a. Implementasi yang ideal merupakan produk dari organisasi yang mirip-mirip militer, dalam hal ini terdapat kewenangan yang jelas dan tegas.
- b. Didalam organisasi seperti itu, aturan-aturan dapat ditegakkan dan tujuan telah ditetapkan.
- c. Adanya persepsi bahwa setiap organisasi akan melakukan apa yang diperintahkan.
- d. Perlu adanya *perfect communication* baik didalam maupun antara unit-unit organisasi.
- e. Perlu adanya situasi dimana tidak ada atau tidak perlu pembatasan waktu.

3. Evaluasi Kebijakan

3.1. Pengertian Evaluasi Kebijakan

Dalam setiap pelaksanaan kebijakan, dibutuhkan adanya proses evaluasi. Meskipun dalam proses perumusan dan proses implementasi telah dilaksanakan

dengan semaksimal mungkin sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya. Proses evaluasi dilakukan sebagai proses penilaian terhadap suatu kebijakan untuk selanjutnya dapat diputuskan apakah kebijakan tersebut layak untuk dilanjutkan, ataupun perlu diadakan reformulasi kebijakan atau pembuatan kebijakan pengganti.

Terdapat beberapa pengertian tentang evaluasi kebijakan. Seperti diungkapkan oleh Charles O. Jones dalam Soenarko (2000:211), Evaluasi adalah kegiatan yang dapat menyumbangkan pengertian yang besar nilainya dan dapat pula membantu penyempurnaan pelaksanaan kebijaksanaan beserta perkembangannya. Aji dan Sirait (1982:30) memberikan pengertian tentang evaluasi kebijakan sebagai suatu usaha untuk mengukur dan memberi nilai secara obyektif pencapaian hasil yang telah direncanakan sebelumnya dan hasil evaluasi dimaksudkan menjadi umpan balik.

3.2. Fungsi Evaluasi Kebijakan

Dari pengertian-pengertian tersebut, dapat kita ketahui dengan jelas bahwa evaluasi kebijakan memiliki peranan yang sangat penting dalam sukses tidaknya sebuah kebijakan. Hal ini karena dengan evaluasi tersebut, maka suatu kebijakan dapat diketahui kelemahan dan kekurangannya sejak direncanakan sampai pada pelaksanaannya untuk mencapai tujuannya memenuhi kepentingan masyarakat. Selanjutnya dengan mengetahui kekurangan dan kelemahannya, maka akan dapat diajukan usaha untuk memperbaiki kebijakan tersebut melalui perumusan kembali kebijakan (reformulation) atau penyesuaian-penyesuaian (adjustment) sesuai dengan kondisi masyarakat yang berkembang. Atau dengan kata lain evaluasi kebijakan memiliki tujuan untuk memperoleh hasil (outcome) yang sebaik-baiknya dengan jalan dan cara yang seefisien mungkin sejalan dengan perkembangan yang terjadi pada masyarakat. (Soenarko, 2000:211-213).

Selanjutnya, Dunn (2000:609-610) mengungkapkan bahwa Evaluasi Kebijakan memainkan sejumlah fungsi utama dalam analisis kebijakan, antara lain :

1. Evaluasi memberi informasi yang valid dan dapat dipercaya mengenai kinerja kebijakan, yaitu seberapa jauh kebutuhan, nilai dan kesempatan telah dapat

dicapai melalui tindakan publik. Dalam hal ini, evaluasi mengungkapkan seberapa jauh tujuan-tujuan tertentu dan target tertentu telah dicapai.

2. Evaluasi memberi sumbangan pada klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari pemilihan tujuan dan target. Nilai diperjelas dengan mendefinisikan dan mengoperasikan tujuan dan target.
3. Evaluasi memberi sumbangan pada aplikasi metode-metode analisis kebijakan lainnya, termasuk perumusan masalah dan rekomendasi. Informasi tentang tidak memadainya Kinerja Kebijakan dapat memberi sumbangan pada perumusan ulang masalah kebijakan. Evaluasi dapat pula menyumbang pada definisi alternatif kebijakan yang baru atau revisi kebijakan.

3.3. Karakteristik Evaluasi Kebijakan

Evaluasi menurut Dunn (2000:608-609) mempunyai sejumlah karakteristik yang membedakannya dari metode-metode analisis kebijakan lainnya :

a. Fokus Nilai.

Evaluasi berbeda dengan pemantauan, dipusatkan pada penilaian menyangkut keperluan atau nilai-nilai dari suatu kebijakan dan program. Evaluasi terutama menyangkut usaha untuk menentukan manfaat atau kegunaan sosial dari suatu kebijakan atau program, dan bukan sekedar usaha untuk mengumpulkan informasi mengenai hasil aksi kebijakan yang terantisipasi dan tidak terantisipasi. Karena ketetapan tujuan dan sasaran kebijakan dapat selalu dipertanyakan, evaluasi menyangkut prosedur untuk mengevaluasi tujuan-tujuan dan sasaran itu sendiri.

b. Interdependensi Fakta-Nilai.

Tuntutan evaluasi tergantung baik fakta maupun nilai. Untuk menyatakan bahwa kebijakan atau program tertentu telah mencapai tingkat kinerja yang tertinggi (atau rendah), diperlukan tidak hanya bahwa hasil-hasil kebijakan berharga bagi sejumlah individu, kelompok atau seluruh masyarakat. Untuk menyatakan demikian harus didukung oleh bukti bahwa hasil-hasil kebijakan secara aktual merupakan konsekuensi dari aksi-aksi yang dilakukan untuk memecahkan masalah tertentu. Oleh karena itu pemantauan merupakan prasyarat bagi evaluasi.

c. Orientasi Masa Kini dan Masa Lampau.

Tuntutan evaluatif, berbeda dengan tuntutan advokatif, diarahkan pada hasil sekarang dan masa lalu, daripada hasil masa depan. Evaluasi bersifat retrospektif dan setelah aksi-aksi dilakukan (*ex post*). Rekomendasi yang juga mencakup premis-premis nilai, bersifat prospektif dan dibuat sebelum aksi-aksi dilakukan (*ex ante*).

d. Dualitas nilai.

Nilai-nilai yang mendasari tuntutan evaluasi mempunyai kualitas ganda, karena mereka dipandang sebagai tujuan sekaligus cara. Evaluasi sama dengan rekomendasi sejauh berkenaan dengan nilai yang ada dapat dianggap sebagai intrinsik (diperlukan bagi dirinya) ataupun ekstrinsik (diperlukan karena hal itu mempengaruhi pencapaian tujuan-tujuan lain). Nilai-nilai sering ditatadidalam suatu hirarki yang merefleksikan kepentingan relatif dan saling ketergantungan antar tujuan dan sasaran.

3.4. Macam Evaluasi Kebijakan

Seperti yang disebutkan oleh Aji dan Sirait (1982 : 31) bahwa macam evaluasi dapat digolongkan menjadi beberapa tahap :

a. Evaluasi pada tahap Perencanaan

Kata “evaluasi” sering digunakan dalam tahap perencanaan dalam rangka mencoba memilih dan menentukan skala prioritas terhadap berbagai macam alternatif dan kemungkinan terhadap cara untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Untuk itu diperlukan teknik yang dapat dipakai oleh perencana. Suatu hal yang patut dipertimbangkan dalam kaitan ini adalah bahwa metode-metode yang ditempuh dalam pemilihan prioritas ini tidak selalu sama untuk setiap keadaan, melainkan berbeda menurut hakekat dan permasalahannya sendiri.

b. Evaluasi pada tahap Pelaksanaan

Evaluasi pada tahap ini adalah suatu kegiatan untuk menentukan tingkat kemajuan pelaksanaan dibandingkan dengan rencana yang telah ditetapkan di awal. Terdapat perbedaan antara evaluasi menurut pengertian ini dengan pengendalian dan monitoring. Monitoring menganggap bahwa tujuan

yang ingin dipakai sudah tepat dan bahwa program itu direncanakan untuk dapat mencapai tujuan tersebut. Monitoring melihat apakah pelaksanaan program sesuai dengan rencana dan bahwa rencana tersebut sudah tepat untuk mencapai tujuan. Sebaliknya evaluasi melihat sejauh mana program masih tetap dapat mencapai tujuan, apakah pencapaian hasil tersebut sudah berubah atau dengan kata lain apakah pencapaian hasil program tersebut akan memecahkan masalah pembangunan yang ingin dipecahkan. Evaluasi juga mempertimbangkan faktor-faktor luar yang mempengaruhi keberhasilan suatu program.

c. Evaluasi pada tahap Purna Pelaksanaan

Disini, pengertian evaluasi hampir sama dengan pengertian evaluasi pada tahap pelaksanaan, hanya saja perbedaannya yang dinilai dan yang dianalisa bukan lagi tingkat kemajuan pelaksanaan dibandingkan dengan rencana, tetapi hasil pelaksanaan dengan rencana. Yakni apakah dampak yang dihasilkan oleh pelaksanaan kegiatan tersebut sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Dalam aktivitas evaluasi kebijakan apabila dititik beratkan pada kemauan yang kuat untuk mengetahui hasil dari kebijakan yang telah dilaksanakan maka akan selalu berhubungan dengan dampak kebijakan. Dimana dampak kebijakan merupakan salah satu indikator yang penting untuk menentukan apakah program telah mencapai suatu tujuan atau target yang telah ditetapkan.

3.5. Pendekatan dalam Evaluasi Kebijakan

Secara umum bahwa dalam setiap evaluasi adalah membandingkan antara tujuan dengan rencana dengan melihat apakah yang sebenarnya terjadi di lapangan. Sebagaimana diungkapkan oleh Soeprapto (2000:5) yang menyatakan bahwa evaluasi harus memfokuskan pada tujuan program dan efek yang ditimbulkan dan juga ditambahkan bahwa dalam melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan suatu kebijakan atau program juga harus memperhatikan proses dan hasil dari pelaksanaan kebijakan tersebut.

Dalam beberapa hal, sang evaluator harus mengambil sebagian dari sasaran yang telah ditentukan atau tujuan yang dioperasikan. Dalam kaitan ini Shortell dan Richardson (1978:18-20) mengemukakan bahwa ada beberapa dimensi yang dapat ditetapkan dalam melakukan evaluasi. Hal-hal tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Isi dari tujuan, yaitu apa yang menjadi kecenderungan dari tujuan kebijakan.
- b. Urutan atau tingkatan pentingnya tujuan-tujuan yang ada.
- c. *Target groups*, program tersebut ditujukan untuk siapa/kelompok masyarakat yang mana.
- d. Efek yang ditimbulkan, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Semakin kompleks program maka semakin banyak kelompok sasaran.
- e. Tingkatan efek, seberapa besar efek yang diharapkan.
- f. Stabilitas efek, berapa lama efek yang ditimbulkan akan terjadi.
- g. Keanekaragaman tujuan.
- h. Hubungan antara tujuan yang satu dengan tujuan yang lain.
- i. Tingkat kepentingan tujuan yang berbeda.
- j. Akibat yang tidak diinginkan dan yang diantisipasi (Soeprapto, 2000 : 18-20)

Evaluasi mempunyai dua aspek yang saling berhubungan yaitu, penggunaan berbagai macam metode untuk memantau hasil kebijakan publik dan program serta yang kedua adalah aplikasi serangkaian nilai untuk menentukan kegunaan hasil terhadap beberapa orang, kelompok atau masyarakat secara keseluruhan.

Mengingat kurang jelasnya arti evaluasi didalam analisis kebijakan, menjadi sangat penting untuk membedakan beberapa pendekatan dalam evaluasi kebijakan. Terdapat tiga macam pendekatan dalam evaluasi kebijakan (Dunn, 613-620) :

1. Evaluasi semu

Evaluasi semu (*pseudo evaluation*) adalah pendekatan yang menggunakan metode-metode deskriptif untuk menghasilkan informasi yang valid dan dapat dipercaya mengenai hasil kebijakan, tanpa berusaha untuk menanyakan tentang

manfaat atau nilai dari hasil-hasil tersebut terhadap individu, kelompok, atau masyarakat secara keseluruhan. Asumsi utama dari evaluasi semu adalah bahwa ukuran tentang manfaat atau nilai merupakan sesuatu yang dapat terbukti sendiri (*self evident*) atau tidak kontroversial.

Dalam evaluasi semu peneliti secara khusus menerapkan bermacam-macam metode (rancangan eksperimen semu, kuesioner, random sampling, teknik statistik) untuk menjelaskan variasi hasil kebijakan sebagai produk dari variabel masukan dan proses. Namun setiap hasil kebijakan yang ada diterima begitu saja sebagai tujuan yang tepat. Bentuk-bentuk dari evaluasi semu mencakup berbagai pendekatan untuk pemantauan : eksperimentasi sosial, akuntansi sistem sosial, pemeriksaan sosial dan sintesis penelitian dan praktik.

2. Evaluasi Formal

Evaluasi Formal (*formal evaluation*) merupakan pendekatan yang menggunakan metode deskriptif untuk menghasilkan informasi yang valid dan dapat dipercaya mengenai hasil kebijakan tetapi mengevaluasi hasil tersebut atas dasar tujuan program kebijakan yang telah diumumkan secara formal oleh pembuat kebijakan dan administrator program. Asumsi utama dari evaluasi formal adalah bahwa tujuan dan target diumumkan secara formal adalah merupakan ukuran yang tepat untuk manfaat atau nilai kebijakan program.

Dalam evaluasi formal, peneliti menggunakan berbagai macam metode yang sama seperti yang dipakai dalam evaluasi semu dan tujuannya adalah identik : untuk menghasilkan informasi mengenai variasi-variasi hasil kebijakan dan dampak yang dapat dilacak dari masukan dan proses kebijakan. Meskipun demikian perbedaannya adalah bahwa evaluasi formal menggunakan Undang-undang, dokumen-dokumen program, dan wawancara dengan pembuat kebijakan dan administrator untuk mengidentifikasi, mendefinisikan tujuan dan target kebijakan. Kelayakan dari tujuan dan target yang diumumkan secara formal tersebut tidak ditanyakan. Dalam evaluasi formal, tipe-tipe kriteria evaluatif yang paling sering digunakan adalah efektivitas dan efisiensi.

Salah satu tipe utama evaluasi formal adalah evaluasi sumatif, yang meliputi usaha untuk memantau pencapaian tujuan dan target formal setelah suatu

kebijakan atau program diterapkan untuk jangka waktu tertentu. Evaluasi sumatif diciptakan untuk menilai produk-produk kebijakan dan program publik yang stabil dan mantap. Sebaliknya, evaluasi formatif meliputi usaha-usaha untuk secara terus menerus memantau pencapaian tujuan-tujuan dan target formal. Perbedaan antara evaluasi sumatif dan formatif seharusnya tidak dilebih-lebihkan meskipun demikian karena perbedaan utama dari karakteristik evaluasi formatif adalah jumlah titik waktu dimana hasil kebijakan dipantau.

3. Evaluasi Keputusan Teoritis

Evaluasi Keputusan Teoritis (*decision theoretic evaluation*) adalah pendekatan yang menggunakan metode-metode deskriptif untuk menghasilkan informasi yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan mengenai hasil-hasil kebijakan secara eksplisit dinilai oleh berbagai macam pelaku kebijakan. Evaluasi keputusan teoritis berusaha untuk memunculkan dan membuat eksplisit tujuan dan target dari pelaku kebijakan baik yang tersembunyi maupun dinyatakan. Ini berarti bahwa tujuan dan target dari pembuat kebijakan merupakan salah satu sumber nilai, karena semua pihak yang mempunyai andil didalam memformulasikan dan mengimplementasikan kebijakan dilibatkandalam merumuskan tujuan dan target dimana kinerjanya nantinya akan diukur.

Evaluasi keputusan teoritis merupakan cara untuk mengatasi beberapa kekurangan dari evaluasi semu dan evaluasi formal :

- a. Kurang dan tidak dimanfaatkannya informasi kinaerja. Sebagian besar informasi yang dihasilkan melalui evaluasi kurang digunakan atau tidak pernah digunakan untuk memperbaiki pembuatan kebijakan. Hal ini karena evaluasi tidak cukup responsif terhadap tujuan dan target dari pihak-pihak yang mempunyai andil dalam perumusan dan implementasi kebijakan dan program.
- b. Ambiguitas kinerja tujuan. Banyak tujuan dan program publik yang kabur. Ini berarti bahwa tujuan umum yang sama dapat menghasilkan tujuan spesifik yang saling bertentangan satu terhadap lainnya. Ini dapat terjadi jika diingat bahwa tujuan yang sama dapat dioperasionalkan dalam paling sedikit enam macam

kriteria evaluasi : efektivitas, efisiensi, kecukupan, kesamaan, responsivitas, dan kelayakan. Salah satu tujuan dari evaluasi keputusan teoritis adalah untuk mengurangi kekaburan tujuan dan menciptakan konflik antar tujuan spesifik atau target.

- c. Tujuan-tujuan yang saling bertentangan. Tujuan dan target kebijakan dan program-program publik tidak dapat secara memuaskan diciptakan dengan memusatkan pada nilai-nilai salah satu atau beberapa pihak. Dalam kenyataannya, berbagai pelaku kebijakan dengan tujuan dan target yang saling berlawanan nampak dalam hampir semua kondisi yang memerlukan evaluasi. Evaluasi keputusan teoritis berusaha untuk mengidentifikasi berbagai pelaku kebijakan dan menampakkan tujuan-tujuan mereka.

Salah satu tujuan utama dari evaluasi keputusan teoritis adalah untuk menghubungkan informasi mengenai hasil-hasil kebijakan dengan nilai-nilai dari berbagai pelaku kebijakan. asumsi dari evaluasi keputusan teoritis adalah bahwa tujuan dan sasaran pelaku kebijakan baik yang dinyatakan secara formal maupun secara tersembunyi merupakan ukuran yang layak terhadap manfaat atau nilai kebijakan dan program.

B. Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah

1. Desentralisasi

Menurut Undang-undang nomor 32 tahun 2004 pasal 7, Desentralisasi adalah penyerahan wewenang pemerintahan dari pemerintah pusat kepada daerah otonom dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dari pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa daerah menjadi memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri. Hal ini juga berarti bahwa daerah akan menjadi lebih eksis jika mampu benar-benar mengelola dan *me-manage* sumberdaya yang dimiliki.

Rondonelli dalam Oentarto (2004; 7-9) mengatakan bahwa Desentralisasi dalam arti luas mencakup setiap penyerahan kewenangan dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah maupun kepada pejabat pemerintah pusat yang ditugaskan di daerah. Dalam hal kewenangan diserahkan kepada pemerintah

daerah, kebijakan tersebut disebut Devolusi. Sedangkan kalau kewenangna dilimpahkan kepada pejabat-pejabat pusat yang ditugaskan di daerah, maka hal tersebut masuk dalam kategori kebijakan Dekonsentrasi.

Kebijakan desentralisasi yang dilaksanakan di Indonesia sejak diberlakukannya Undang-undang No 22 tahun 1999 yang selanjutnya diganti oleh Undang-undang 32 tahun 2004, menempatkan masyarakat sebagai pilar utama pemerintahan daerah. Terdapat empat tujuan yang hendak dicapai dalam kerangka desentralisasi menurut UU No 22 tahun 1999, yaitu :

1. memberdayakan masyarakat,
2. menumbuhkan prakarsa dan kreativitas masyarakat,
3. meningkatkan peran serta masyarakat, dan
4. mengembangkan peran dan fungsi DPRD.

Sedangkan dalam konsideran dan pembukaan UU No 32 Tahun 2004, ditegaskan bahwa “pemerintahan daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat”. Namun pada dasarnya, kedua undang-undang tersebut memiliki semangat yang sama bahwa penyelenggaraan pemerintahan daerah secara partisipatif.

Selain itu, berdasarkan tujuan, isi, dan semangat yang dibawa oleh 2 Undang-undang pemererintahan daerah tersebut, dapat diartikan bahwa telah terjadi pergeseran model pemerintahan lokal bila dibandingkan dengan kebijakan desentralisasi sebelumnya yaitu UU No 5 Tahun 1974. Saat ini *structural efficiency model* telah bergeser menjadi *lokal democracy model*. Kebijakan desentralisasi terbaru ini yang terakhir ini lebih mempertegas fungsi desentralisasi untuk mengakomodasi kemajemukan aspirasi masyarakat lokal. Selanjutnya kebijakan desentralisasi ini melahirkan *political variety* untuk menyalurkan *lokal voice dan lokal choice*. Dalam model ini jelas terlihat bahwa kebijakan desentralisasi di Indonesia menghendaki penyelenggaraan pemerintahan daerah yang berbasis pada partisipasi masyarakat.

2. Dekonsentrasi

Menurut Supriyatna (1996:1) Dekonsentrasi adalah pelimpahan kekuasaan dan alat perlengkapan negara yang ditingkatkan lebih atas kepada bawahannya guna memperlancar pekerjaan dalam melaksanakan tugas pemerintahan. Pernyataan tersebut mengarah pada pengertian yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 pasal 8 dimana Dekonsentrasi adalah merupakan pelimpahan wewenang Pemerintah Pusat kepada Gubernur sebagai wakil Pemerintah Pusat di Propinsi. Dalam pelaksanaannya, Instansi yang melaksanakannya adalah dinas propinsi sebagai perangkat Pemerintah Daerah Propinsi.

Latar belakang adanya Dekonsentrasi ini karena ada kegiatan-kegiatan yang menjadi wewenang pemerintah pusat yang harus dilakukan di daerah. Otonomi daerah mengharuskan Pemerintah Pusat menyerahkan tugas-tugas kecuali kewenangan dalam bidang politik luar negeri, bidang pertahanan dan keamanan, peradilan, moneter dan fiskal, agama, serta kewenangan bidang lain yang diatur dalam Undang-undang nomor 32 tahun 2004. Karena Pemerintah Pusat sudah tidak mempunyai instansi vertikal di daerah, maka wewenang melaksanakan kegiatan tersebut dilimpahkan kepada daerah. Sesuai dengan pengertiannya, karena wewenang tersebut sebenarnya merupakan wewenang Pemerintah Pusat, maka pendanaan atas pelaksanaan tersebut menjadi tanggung jawab Pemerintah Pusat melalui APBN. Dan sebagai konsekuensinya, jika pada kemudian hari kegiatan tersebut menghasilkan pendapatan, maka pendapatan tersebut secara otomatis akan menjadi hak dari Pemerintah Pusat.

3. Tugas Pembantuan (*Madebewind*)

Madebewind adalah azas pembantuan yang menurut Undang-undang nomor 32 tahun 2004 adalah penugasan dari pemerintah pusat kepada daerah dan desa, dan daerah ke desa untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu yang disertai pembiayaan, sarana dan prasarana, serta sumber daya manusia dengan kewajiban melaporkan pelaksanaannya serta mempertanggung jawabkannya kepada yang menugaskan.

Pelaksanaan tugas pembantuan hanya sebatas pada penyelenggaraan administrasi yang secara bersama-sama dilakukan pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Dengan demikian tidak ada unsur pemberian kewenangan tingkat atas, atau keputusan level atas yang menentuka kebijakan di daerah. Secara keseluruhan azas ini hanya memberi kemudahan pada daerah dengan paket kerja sekaligus pelaksanaannya.

Kenyataan yang terjadi pada tataran implementasi, azas-azas tersebut menunjukkan adanya dominasi azas tertentu, dan dalam hal ini adalah dekonsentrasi. Pole hubungan antara desentralisasi dan dekonsentrasi menampakkan kerancuan dimana lebih karena kurangnya koordinasi, sebagaimana yang terjadi pada instansi-instansi daerah yang kinerjanya kurang optimal, dan semua itu tidak luput dari keengganan pemerintah pusat dalam mendistribusikan kewenangannya kepada pemerintah daerah.

4. Otonomi Daerah

Menurut Undang-Undang nomor 32 tahun 2004 pasal 1 ayat 5, otonomi daerah adalah hak, wewenang, kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai peraturan perundang-undangan.

Secara etimologis, otonomi berasal dari kata latin, yaitu *Autos* yang artinya sendiri, dan *Nomos* yang berarti aturan. Membahas tentang otonomi daerah, kita tidak dapat terlepas dari konsep desentralisasi karena otonomi daerah merupakan bagian dari konsep desentralisasi tersebut. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh MR. Khairul Muluk (2003:63) bahwa :

“Cakupan istilah desentralisasi menunjukkan bahwa desentralisasi itu dapat dipahami dalam arti luas dan arti sempit. Dalam arti luas, desentralisasi mencakup konsep devolusi (desentralisasi dalam arti sempit), dekonsentrasi, dan delegasi yang mencakup pula privatisasi. Dalam khazanah sejarah Indonesia dikenal pula cakupan yang agak berbeda selain cakupan seperti diatas, yaitu *medebewind* dan *vrij bestuur*.”

Menurut Kaho (1997:14) memberikan arti Otonomi sebagai peraturan sendiri dan pemerintah sendiri, sebagaimana yang dikemukannya sebagai berikut : Mula-mula otonomi atau berotonomi berarti mempunyai peraturan sendiri atau

mempunyai hak atau kekuasaan atau kewenangan untuk membuat peraturan sendiri.

Dari pengertian-pengertian diatas, konsep otonomi daerah akan memberikan kewenangan seluas-luasnya kepada daerah untuk menyelenggarakan kewenangan pemerintahan dibidang tertentu yang telah diatur dalam undang-undang, mengelola sumberdaya yang dimiliki daerah, serta mewujudkan tujuan pemberian otonomi kepada daerah, yaitu berupa peningkatan pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat, pengembangan kehidupan demokrasi keadilan dan pemerataan, serta memelihara hubungan antara pusat dan daerah.

Jadi secara umum, otonomi daerah memiliki ciri-ciri seperti yang diungkapkan oleh Bratakusumah (2004:53) yaitu :

1. Daerah memiliki kewenangan untuk membuat kebijakannya sendiri tanpa intervensi dari pihak luar.
2. Daerah memiliki kewenangan untuk memilih dan menentukan pimpinan daerahnya.
3. Daerah memiliki kewenangan penuh mengelola keuangan dalam membiayai kegiatan rumah tangga pemerintahannya.
4. Lembaga daerah memiliki supremasi terhadap eksekutif daerah.

Selanjutnya terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan dalam melaksanakan tugas otonomi daerah dengan sebaik-baiknya, seperti yang diungkapkan oleh Kaho (1997:66-69) yaitu :

1. Manusia pelaksanaannya harus baik
Penyelenggaraan otonomi daerah yang sehat dan baik akan berjalan lancar apabila manusia pelaksanaannya baik. Dalam posisi ini, manusia sangat penting karena manusia merupakan unsur dinamis dalam organisasi yang bertindak/bergerak sebagai penggerak roda organisasi pemerintahan.
2. Keuangan harus cukup dan baik.
Penyelenggaraan otonomi daerah tidak dapat dilepaskan dari cukup tidaknya kemampuan dalam bidang keuangan, karena kemampuan keuangan ini merupakan salah satu indikator penting guna mengukur tingkat otonomi suatu daerah.
3. Peralatan harus cukup dan baik.
Pengertian peralatan disini adalah setiap benda atau alat yang dapat dipergunakan untuk memperlancar pekerjaan atau kegiatan pemerintah daerah.
4. Organisasi dan Manajemennya harus cukup dan baik.
Organisasi yang dimaksud adalah struktur yaitu susunan terdiri dari satuan-satuan organisasi beserta pejabat, kekuasaan, tugasnya, dan hubungan satu dan lainnya. Manajemen adalah proses manusia yang

menggerakkan tindakan dalam usaha kerjasama, sehingga tujuan yang telah ditentukan benar-benar tercapai.

Selanjutnya Kaho (1997: 88-89) mengemukakan bahwa suatu daerah disebut daerah otonom apabila memiliki atribut sebagai berikut :

1. Mempunyai urusan tertentu yang disebut urusan rumah tangga daerah , urusan rumah tangga daerah ini merupakan urusan yang diserahkan oleh pemerintah pusat kepada daerah.
2. Urusan rumah tangga daerah diatur dan diurus/diselenggarakan atas inisiatif atau prakarsa dan kebijakan daerah.
3. Untuk mengatur dan mengurus urusan rumah tangga daerah tersebut, maka daerah memerlukan aparatur sendiri yang terpisah dari aparatur pemerintah pusat, yang mampu untuk menyelenggarakan urusan rumah tangga daerahnya.
4. Mempunyai sumber keuangan sendiri yang dapat menghasilkan pendapatan yang cukup bagi daerah, agar membiayai segala kegiatan dalam rangka penyelenggaraan urusan rumah tangga daerahnya.

Dari keempat atribut tersebut, kemampuan aparatur pemerintah daerah merupakan salah satu faktor yang menentukan apakah suatu daerah mampu menyelenggarakan urusan rumah tangganya dengan baik atau tidak. Berhasil atau tidaknya pelaksanaan otonomi daerah ini sangat tergantung pada manusia sebagai pelaksananya atau aparatur pemerintah itu sendiri.

Sedangkan tujuan dari pemberian wewenang terhadap daerah otonom, seperti diungkapkan oleh Maskun dalam Supriyatna (1996:43) adalah meliputi :

1. Peningkatan ekonomi masyarakat setempat.
2. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.
3. Meningkatkan sosial budaya masyarakat.
4. Untuk demokratisasi.

Sedangkan tujuan otonomi daerah yang dikemukakan oleh Syarif Hidayat dalam Halim (2004:23) dibedakan dari dua sisi kepentingan yaitu kepentingan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Dari kepentingan Pemerintah Pusat tujuan utamanya adalah pendidikan politik, latihan kepemimpinan, menciptakan stabilitas politik, dan mewujudkan demokratisasi sistem pemerintahan di daerah. Sedangkan bila dilihat dari kepentingan Pemerintah Daerah terdapat tiga tujuan menurut Halim (2004:23) :

1. Untuk mewujudkan apa yang disebut sebagai political equality, artinya melalui otonomi daerah diharapkan akan lebih membuka

- kesempatan bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam berbagai aktifitas politik di tingkat lokal atau daerah.
2. Untuk menciptakan local accountability, artinya dengan otonomi akan meningkatkan kemampuan pemerintah daerah dalam memperhatikan hak-hak masyarakat.
 3. Untuk mewujudkan local responsiveness, artinya dengan otonomi akan meningkatkan akselerasi pembangunan sosial dan ekonomi.

Sedangkan menurut penjelasan Undang-undang nomor 32 tahun 2004 bahwa tujuan pembeian otonomi daerah, berupa peningkatan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat yang semakin baik, pengembangan kehidupan demokrasi, keadilan dan pemerataan, serta pemeliharaan hubungan yang serasi antara pemerintah pusat dan daerah serta antar daerah dalam rangka menjaga keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

C. Tenaga Kerja

1. Pengertian

Dalam kehidupan sehari-hari masih banyak terdapat peristilahan untuk menyebut tenaga kerja. Misalnya, ada yang menyebut buruh, karyawan atau pegawai. Namun sesungguhnya dapat dipahami bahwa maksud dari semua istilah tersebut adalah sama, yaitu : orang yang bekerja pada orang lain dan mendapatkan upah sebagai imbalannya.

Menurut **Undang-Undang 13 tahun 2003**, yang dimaksud tenaga kerja adalah *setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat*. Sedangkan pekerja atau buruh adalah *setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain*.

Pengertian lain menyebutkan bahwa TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dan menerima upah (Undang-undang no 39 tahun 2004).

Tenaga kerja sendiri berdasarkan penempatannya digolongkan menjadi 2, yaitu tenaga kerja di dalam negeri dan tenaga kerja di luar negeri. Tenaga kerja di luar negeri yang selanjutnya sering disebut sebagai Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja diluar

repositori.ub.ac.id

negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah. (UU No 39 Tahun 2004).

2. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang. Demikian juga pekerja/buruh mempunyai hak-hak karena statusnya itu. Adapun hak-hak tenaga kerja yang dirinci oleh Darwan Prinst dalam buku *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (buku pegangan bagi pekerja untuk mempertahankan hak-haknya)*, adalah sebagai berikut :

- a. Hak mendapat upah/gaji (**pasal 1602 KUH perdata**).
- b. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (**pasal 3 UU no 14/1069**).
- c. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (**pasal 4 UU No 14/1969**).
- d. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan lagi (**pasal 6 UU No 14/1969**).
- e. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (**pasal 9 UU No 14/1969**).
- f. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan tenaga kerja (**pasal 11 UU No 14/1969**).
- g. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (**pasal 2 ayat 1 PP No 21/1954**).
- h. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (**pasal 4 ayat 1 PP No 21/1954**).
- i. Hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikit-dikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir; yaitu dalam hal bila hubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh majikan (**pasal 7 ayat 1 PP No 21/1954**).
- j. Hak mengajukan banding kepada P4P dalam waktu 14 hari setelah putusan P4D diterimanya (**pasal 8 UU No 12/1948**).

Sedangkan menurut **Undang-Undang No 13 tahun 2003**, hak-hak tenaga kerja adalah sebagai berikut :

- a. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. **(pasal 6)**.
- b. Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. **(pasal 11)**.
- c. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri. **(pasal 31)**.
- d. Pengusaha wajib memberi waktu istirahat dan cuti kepada pekerja/buruh. **(pasal 79)**.
- e. Pekerja/ buruh perempuan yang dalam masa haid merasakan sakit dan memberitahukan kepada pengusaha, tidak wajib bekerja pada hari pertama dan kedua ada waktu haid. **(pasal 81)**.
- f. Pekerja/buruh perempuan berhak memperoleh istirahat selama 1,5 (satu setengah) bulan sebelum saatnya melahirkan anak dan 1,5 (satu setengah) bulan sesudah melahirkan menurut perhitungan dokter kandungan atau bidan. **(pasal 82)**.
- g. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - keselamatan dan kesehatan kerja;
 - moral dan kesusilaan; dan
 - perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. **(pasal 86)**.
- h. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. **(pasal 88)**.
- i. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. **(pasal 99)**.
- j. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh **(pasal 104)**.

Hak TKI menurut **Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004** tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri adalah :

- a. Bekerja di luar negeri.
- b. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri.
- c. Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri.
- d. Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya.
- e. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan.
- f. Memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan.

- g. Memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri.
- h. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal.
- i. Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

Sedangkan kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh setiap TKI adalah sebagai berikut :

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

D. Perlindungan Terhadap Hak-hak Tenaga Kerja Indonesia

1. Pengertian

Perlindungan terhadap TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI /TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja. (pasal 1 angka 4, Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004). Sedangkan menurut Perda Propinsi Jawa Timur No 2 tahun 2004, perlindungan TKI adalah segala upaya yang dilakukan untuk memberikan perlindungan hak dan perlindungan hukum TKI. Perlindungan terhadap calon TKI/TKI tersebut berasaskan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia.

2. Bentuk perlindungan terhadap TKI

Dalam sektor ketenagakerjaan, pemerintah melakukan pembinaan terhadap segala kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan Penempatan dan

Perlindungan TKI di luar negeri. Dalam melaksanakan tugas tersebut, pemerintah dapat melibatkan pelaksana penempatan TKI swasta, organisasi dan/atau masyarakat dan dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi. Pembinaan yang dilakukan oleh pemerintah meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut :

1. Informasi;
2. Sumber daya manusia;
3. Perlindungan TKI.

Dalam memberikan perlindungan kepada TKI, upaya yang dilakukan oleh pemerintah adalah meliputi :

- a. Memberikan bimbingan dan advokasi bagi TKI mulai dari pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan.
- b. Memfasilitasi penyelesaian perselisihan atau sengketa calon TKI/TKI dengan pengguna dan/atau pelaksana penempatan TKI.
- c. Menyusun dan mengumumkan daftar Mitra Usaha dan Pengguna bermasalah secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- d. Melakukan kerja sama internasional dalam rangka perlindungan TKI sesuai dengan peraturan perundang-undangan. (UU No 39 Tahun 2004, pasal 90).

Sedangkan menurut Perda Propinsi Jawa Timur nomor 2 tahun 2004, upaya memberikan perlindungan bagi TKI meliputi :

- a. TKI berhak memperoleh perlindungan mulai saat pra penempatan, selama penempatan sampai dengan purna penempatan.
- b. PJTI wajib mengikutsertakan calon TKI dalam program asuransi TKI sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- c. Selama TKI dalam masa penempatan (kontrak kerja) di luar negeri, PJTKI yang bersangkutan wajib mengikutsertakan TKI pada Program asuransi dan atau program perlindungan lain di negara penempatan melalui perusahaan asuransi atau lembaga lainnya yang mendapatkan izin khusus untuk itu.

Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI memiliki tujuan sebagai berikut :

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

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pemilihan suatu metode yang disesuaikan dengan rumusan masalah yang akan diteliti, sehingga hasil atau data yang diperoleh benar-benar relevan dengan kondisi yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan fakta dan realita yang terjadi di lapangan yang dikaji berdasarkan kebijakan yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kabupaten Tulungagung atau lebih khusus oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung.

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif, seperti yang diungkapkan oleh Moleong (2000:11), metode penelitian deskriptif bertujuan melukiskan atau menggambarkan suatu fenomena dengan jalan mendeskripsikan secara sistematis sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah penelitian yang akan di teliti. Lebih lanjut Nazir (2005:54) menjelaskan bahwa metode deskriptif yaitu suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun kelas pemikiran pada masa sekarang dengan tujuan untuk mendeskripsikan, menggambarkan atau melukiskan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif menurut Bogdan dan Taylor, seperti dikutip dalam Moleong (2000:4) menyatakan bahwa pendekatan ini menghasilkan data kualitatif berupa kata-kata tulis maupun lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati.

B. Fokus Penelitian

Menurut Moleong, penentuan fokus suatu penelitian memiliki dua tujuan, yaitu: pertama, penetapan fokus membatasi studi yang berarti bahwa dengan adanya fokus penentuan tempat penelitian mejadi layak. Jadi dalam hal ini, fokus akan membatasi bidang kajian. Kedua, penetapan fokus secara efektif menetapkan

kriteria untuk menyaring informasi yang mengalir masuk. Adapun yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan kebijakan perlindungan hak-hak tenaga kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung
 - . Pelaksanaan kebijakan dalam bentuk program-program sebagai upaya memberikan perlindungan hak-hak tenaga kerja
 - . Hasil yang diperoleh dari pelaksanaan kebijakan perlindungan hak-hak tenaga kerja.
2. Faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan kebijakan perlindungan hak-hak tenaga kerja.
3. Evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan perlindungan hak-hak tenaga kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung.

C. Lokasi dan Situs Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian ini dilakukan. Dalam penelitian ini, peneliti memilih lokasi penelitian pada Kabupaten Tulungagung. Alasan pemilihan Kabupaten Tulungagung sebagai lokasi penelitian adalah didasarkan pada fakta bahwa Kabupaten Tulungagung adalah salah satu kabupaten yang setiap tahunnya mengirim tenaga kerja ke luar negeri terbanyak di Jawa Timur, sehingga penelitian yang akan dilakukan memperoleh gambaran yang nyata tentang permasalahan yang terjadi selama ini di sektor ketenagakerjaan khususnya yang menyangkut TKI.

Sedangkan yang dimaksud dengan situs penelitian adalah tempat dimana peneliti dapat menangkap keadaan yang sebenarnya dari obyek yang diteliti. Secara umum penelitian situs ini didasarkan atas pertimbangan sebagai berikut :

1. Kesesuaian dengan substansi penelitian.
2. Mampu memberikan masukan, baik berupa orang, program, struktur interaksi dan sebagainya, yang sesuai dengan ketentuan deskripsi mendalam.
3. Dapat menerima kehadiran peneliti dalam jangka waktu yang cukup lama.

Dalam penelitian ini, yang dipilih menjadi situs penelitian adalah bagian-bagian yang ada pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung serta PJTKI yang terdaftar pada Dinas Tenaga Kerja dan Trnasmigrasi Kabupaten Tulungagung.

D. Jenis dan Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam suatu penelitian harus relevan dengan permasalahannya. Pada dasarnya ada 2 (dua) klasifikasi data, yaitu data primer dan data sekunder. Definisi keduanya adalah sebagai berikut :

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kali.
2. Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti, misalnya oleh Biro Statistik, majalah, keterangan-keterangan dan publikasi lainnya.

Dari pengertian di atas, maka dalam penelitian yang peneliti lakukan sendiri menggunakan data sebagai berikut :

1. Data primer yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dengan wawancara (*interview*) dari informan di lapangan dan pengamatan (*observasi*) secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait. Adapun yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah :
 - a. Kepala Sub Dinas Bina Program.
 - b. Kepala Sub Dinas Penempatan, Perluasan Tenaga Kerja dan Pelatihan Kerja.
 - c. Kepala Sub Dinas Pengawasan Ketenagakerjaan.
 - d. Pihak PJTKI.
2. Data sekunder yang diperoleh penulis berupa dokumen-dokumen, laporan-laporan, paper-paper dan lain-lain.

Dokumen menurut Guba dan Lincoln sebagaimana dikutip oleh Moleong (2000:216) adalah setiap bahan tertulis ataupun film yang dipersiapkan karena adanya permintaan seorang penyidik. Dokumen digunakan dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak hal dokumen dapat dimanfaatkan untuk

menguji, menafsirkan bahkan untuk meramalkan. Alasan-alasannya adalah antara lain karena dokumen merupakan sumber yang stabil, kaya dan mendorong, dokumen juga berguna sebagai bukti untuk suatu pengujian,. Dokumen yang digunakan dalam hal ini adalah dokumen yang bersifat resmi. Menurut Moleong (2000:219) dokumen yang bersifat resmi ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu :

- a. Dokumen resmi internal berupa laporan-laporan, keputusan-keputusan pimpinan dan sebagainya yang menyajikan informasi tentang keadaan, aturan atau prosedur yang berkaitan dengan penelitian yang digunakan untuk kalangan sendiri atau disusun dan diterbitkan serta digunakan oleh instansi yang bersangkutan.
- b. Dokumen resmi eksternal yang berisi bahan-bahan informasi yang dihasilkan oleh suatu lembaga sosial, misalnya media massa.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah teknik atau cara yang digunakan peneliti dalam mencari dan memperoleh data. Dalam pengumpulan data penelitian, penulis menggunakan teknik-teknik sebagai berikut :

1. Wawancara

Teknik wawancara yang digunakan peneliti dalam menggali data adalah wawancara yang sifatnya terstruktur dan dilakukan secara terarah. Dengan berpedoman pada pedoman interview yang telah dipersiapkan.

2. Observasi

Dalam teknik pengumpulan data ini peneliti juga melakukan observasi, yaitu pengamatan dan pencatatan secara langsung terhadap obyek penelitian guna memperoleh data yang aktual.

3. Dokumentasi

Merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan cara mencatat dan memanfaatkan data yang ada di instansi yang terkait dengan penelitian berupa dokumen-dokumen.

F. Instrumen Penelitian

Yang dimaksud dengan instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk memperoleh atau mengumpulkan data dalam rangka memecahkan masalah dan mencapai tujuan penelitian. Menurut Ismani H.P (1991:135), instrumen penelitian yang umum digunakan untuk suatu penelitian adalah: wawancara, observasi dan dokumenter. Dalam penelitian ini instrumen atau alat yang digunakan adalah :

1. Peneliti, salah satu ciri penelitian kualitatif adalah memasukkan manusia atau peneliti sendiri sebagai alat pengumpul data utama. Hal ini berpengaruh utama dalam proses wawancara dan analisa data.
2. Pedoman-pedoman wawancara, hal ini berguna untuk membatasi dan mengarahkan peneliti dalam mencari data-data yang diperlukan guna kegiatan penelitian.
3. Perangkat penunjang yang meliputi : buku catatan dan alat tulis menulis yang dapat digunakan selama berada di lapangan untuk memudahkan hal-hal tertentu yang mungkin belum didapat dari dokumen tertulis.

G. Analisis Data

Menurut M. Nazir (2005:358) analisa adalah mengelompokkan, membuat suatu urutan, memanipulasi serta menyingkat data sehingga mudah dibaca. Tujuan dari analisa adalah untuk mereduksi data agar dapat dikerjakan, dimanfaatkan dan dipahami sedemikian rupa sehingga berhasil menyimpulkan suatu fenomena yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan-persoalan yang diajukan dalam penelitian.

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisa secara kualitatif, yaitu dengan cara menggambarkan atau mendiskripsikan data yang diperoleh sesuai dengan latar ilmiah yang disampaikan dalam bentuk apa adanya.

Sedangkan metode analisis yang digunakan adalah metode taksonomis, yaitu suatu metode menganalisa data secara lebih rinci dan mendalam dengan menetapkan batasan-batasan berupa penetapan fokus penelitian dalam upaya mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena yang menjadi sasaran penelitian.

Sebagaimana diungkapkan oleh Bogdan dan Biklen dalam Moleong (2000:248), analisa data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Adapun metode yang digunakan dalam analisa data ialah:

- a. Reduksi data, yaitu proses pemilihan, pemberian fokus, penyederhanaan dan transformasi data mentah yang terdapat di lapangan. Hal ini bertujuan untuk mempertajam, menggolongkan, menyortir dan mengorganisasikan data.
- b. Penyajian data, yaitu proses penyusunan informasi yang kompleks ke dalam bentuk yang sistematis dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan keputusan. Bentuk paling umum yang digunakan berupa teks uraian.
- c. Penarikan kesimpulan/verifikasi, merupakan akhir dari kegiatan analisis berupa penarikan kesimpulan dengan cara meninjau ulang data-data yang diperoleh di lapangan agar data tersebut valid.



BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Kabupaten Tulungagung

1.1. Kondisi Geografis

Kabupaten Tulungagung terletak 154 Km kearah barat daya dari kota Surabaya. Secara geografis kabupaten Tulungagung terletak antara 1110 43' s/d 1120 07' Bujur Timur dan 70 51' s/d 080 18' Lintang Selatan. Luas wilayah Kabupaten Tulungagung adalah sebesar 1.150,41 km² dengan rata-rata ketinggian dari permukaan laut kurang dari 500 m. Namun ada beberapa desa di Kecamatan Pagerwojo dan Kecamatan Sendang yang ketinggiannya diatas 500 m. Di Kabupaten Tulungagung ada 4 kecamatan yang luasnya diatas 100 km² yaitu Kecamatan Tanggunggunung, Kalidawir, Pagerwojo dan Sendang.

1.2. Kondisi Pemerintahan

Kabupaten Tulungagung terbagi dalam 19 kecamatan, 257 desa, 14 kelurahan, 1830 RW dan 6239 RT. Kecamatan yang mempunyai jumlah desa terbanyak adalah kecamatan Gondang yaitu sebanyak 20 desa, sedangkan yang mempunyai jumlah desa paling sedikit adalah Kecamatan Tanggunggunung yaitu sebanyak 7 desa.

Batas administrasi Kabupaten Tulungagung adalah :

- sebelah utara** berbatasan dengan Kabupaten Kediri,
- sebelah timur** berbatasan dengan Kabupaten Blitar,
- sebelah selatan** berbatasan dengan Samudra Indonesia, dan
- sebelah barat** dengan Kabupaten Trenggalek.

1.3. Kependudukan

Penduduk Tulungagung menurut Registrasi tahun 2004 mengalami kenaikan sebesar 0.52 persen dibanding akhir tahun 2003, yaitu dari 984.730 jiwa menjadi 989.856 jiwa. yang terbagi atas laki-laki 491.691 jiwa dan perempuan 498.165 jiwa, dengan tingkat kepadatan penduduk rata-rata 860 jiwa/km². Memang belum terjadi pemerataan penduduk, hal ini bisa dilihat adanya kesenjangan

tingkat kepadatan penduduk antar kecamatan. Disatu sisi ada tingkat kepadatan di atas 6000 jiwa/km² dan disisi lain ada yang kurang dari 500 jiwa/km².

Tabel 1

JUMLAH PENDUDUK KABUPATEN TULUNGAGUNG TAHUN 2004			
KECAMATAN	JUMLAH DESA	RUMAH TANGGA	JUMLAH PENDUDUK
Besuki	10	9.590	34.452
Bandung	18	13.624	47.026
Pakel	19	14.281	50.004
Campurdarat	9	13.227	51.157
Tanggunggunung	7	7.675	23.969
Kalidawir	17	16.844	67.318
Pucanglaban	9	7.377	23.923
Rejotangan	16	17.980	70.893
Ngunut	18	18.809	74.059
Sumbergempol	17	18.111	62.563
Boyolangu	17	19.045	73.196
Tulungagung	14	15.943	65.730
Kedungwaru	19	16.876	79.810
Ngantru	13	11.338	49.307
Karangrejo	13	10.565	38.378
Kauman	13	14.063	50.078
Gondang	20	16.143	54.733
Pagerwojo	11	8.512	29.736
Sendang	11	13.557	53.524

Sumber : www.tulungagung.go.id

1.4. Kondisi Perekonomian

Kondisi perekonomian Kabupaten Tulungagung dapat dilihat dari tingkat pendapatan perkapita penduduknya yang setiap tahun menunjukkan peningkatan. Pada tahun 2001 pendapatan perkapita Kabupaten Tulungagung sebesar Rp. 2.975.085,17 dan pada tahun 2002 meningkat menjadi Rp. 3.338.054,56. Sektor yang berperan besar dalam perekonomian Tulungagung adalah sektor pertanian, perikanan, industri dan hotel/restoran.

Di sektor pertanian tanaman padi masih menjadi tulang punggung. Produksi padi per tahun mencapai 230.000. ton dari luas lahan panen sekitar 40.000. hektar. Tanaman kelapa dan palawija juga menjadi andalan penduduk terutama di daerah tandus karena tidak bergantung pada sistem pengairan. Di wilayah bagian selatan yang berbatasan langsung dengan Samudera Hindia merupakan daerah yang menguntungkan bagi sektor pariwisata dan perikanan laut. Hasil tangkapan ikan laut mencapai 1.499.940,- ton pada tahun 2001 dengan nilai produksi mencapai Rp. 7.059.882.020,- Selain perikanan laut, saat ini yang sedang menjadi primadona adalah budidaya ikan hias.

Bidang usaha terkenal di Kabupaten Tulungagung adalah industri marmer yang memberikan sumbangan terhadap nilai ekspor dan cenderung mengalami kenaikan setiap tahun. Bidang industri ini berkembang karena didukung oleh geografi Tulungagung yang didominasi oleh struktur bantuan beraneka ragam yang menjadikan Tulungagung kaya akan potensi bahan galian golongan C. Di sepanjang jalan menuju objek wisata Pantai Popoh terdapat sekitar 150 unit usaha marmer dengan produksi mencapai 2.250 ton dan menyerap tenaga kerja kurang lebih 1000 orang. Dari dua perusahaan yang terdaftar di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Tulungagung, tercatat nilai ekspornya pada tahun 2001 sebesar Rp. 2,37 milyar. Dengan berbagai subsektor usaha yang dikembangkan, nilai ekspor Kabupaten Tulungagung tahun 2001 mengalami kenaikan sebesar 10,31 persen dibandingkan tahun 2000. Produk unggulan Tulungagung yang lain adalah batu marmer-onix, terdapat didaerah Kecamatan Besuki dan Campurdarat. Produk ini sudah merambah ke pasar manca negara sehingga dianggap sebagai produk yang mampu menambah PAD.

Prospek pasar kerja yang tersedia lainnya adalah dibidang konvensi dengan bahan baku tekstil yang tersebar di daerah Sebondoro, Kauman dan sekitarnya. Untuk industri konvensi dan garmen, sedikitnya terdapat 300 industri rumahan (home industry) di kelurahan Botoran. Rata-rata setiap industri mampu menyerap 50 hingga 100 tenaga kerja dengan upah Rp. 135.000,- per minggu, namun ketertarikan untuk mengadu nasib di negeri orang lebih besar, sehingga baru sekitar 50 % hingga 70 % tenaga kerja yang dapat tercukupi. Hal ini berpengaruh pada kemampuan untuk memenuhi permintaan pasar luar negeri yang hanya dapat tercapai sebanyak 60 persen, belum termasuk untuk pemenuhan pasar domestik.

Melihat perkembangan industri di Tulungagung serta pendapatan perkapita penduduknya, dapat dikatakan bahwa kondisi perekonomian kabupaten ini cukup baik. Tersedia cukup lapangan pekerjaan untuk para pencari kerja. Jika dikaitkan dengan terdapatnya migran pekerja ke luar negeri dari daerah ini maka dapat disimpulkan bahwa faktor kurangnya lapangan pekerjaan di daerah asal bukan merupakan alasan utama yang mendorong mereka untuk pergi bekerja ke luar negeri.

1.5. Sektor Pertanian

Pertanian merupakan sektor utama dalam pembangunan ekonomi di Kabupaten Tulungagung, mengingat Kabupaten Tulungagung merupakan daerah agraris. Selain kontribusinya dalam Produk Domestik Regional Bruto (PDRB), peranan sektor pertanian dalam pembangunan ekonomi sangat luas, diantaranya sebagai sektor penyerap tenaga kerja terbesar, sebagai penghasil makanan penduduk dan sebagai penentu stabilitas harga. Dengan memperhatikan potensi, peluang, prospek pengembangan dan teknologi yang tersedia serta untuk memenuhi berbagai permintaan masyarakat, maka sasaran Pembangunan Pertanian Tanaman Pangan Kabupaten Tulungagung adalah :

1. Tercapainya sasaran produksi pangan padi, jagung, dan kedelai guna mendukung ketahanan dan ketersediaan pangan nasional.

2. Mantapnya dan meningkatnya produksi pangan selain padi, jagung dan kedelai untuk mantapnya keamanan pangan dan cukupnya gizi masyarakat.
3. Meningkatnya produksi yang berdaya guna tinggi untuk tercukupinya pasar domestik dan ekspor.
4. Meluasnya lapangan kerja dengan produktivitas tinggi dan kesempatan berusaha produktif.
5. Meningkatnya kemandirian petani melalui pemberdayaan kelembagaan tanaman dan hortikultura.
6. Meningkatnya pendapatan masyarakat petani melalui peningkatan produksi, produktivitas, mutu dan hasil nilai tambah.
7. Tersedianya bahan baku tanaman pangan dan hortikultura untuk mendukung industri pengolahan.
8. Berkembangnya usaha – usaha yang ramah lingkungan.

Strategi peningkatan produksi pangan di Kabupaten Tulungagung ditempuh melalui :

1. Pengembangan sarana dan prasarana seperti irigasi, tata guna air, jalan usaha tani, dan lain – lain.
2. Peningkatan produktivitas.
3. Perluasan Areal Tanam (PAT).
4. Pengamanan produksi untuk mengatasi gangguan OPT serta anomali iklim dan penanganan kehilangan hasil akibat penanganan penen dan pasca panen yang tidak tepat.
5. Pengolahan dan pemasaran hasil.
6. Penguatan Kelembagaan.

Dalam pelaksanaan pembangunan pertanian tanaman pangan muncul beberapa masalah sebagai berikut :

1. Menurunnya kapasitas lahan akibat lahan – lahan pertanian semakin marjinal.
2. Terjadinya alih lahan pertanian ke komoditas.
3. Adanya alih fungsi lahan dari pertanian ke non pertanian.

4. Tingkat ketersediaan air yang tidak merata.
5. Relatif masih rendah SDM manusia di bidang pertanian.
6. Terbatasnya modal pertanian biaya produksi.

1.6. Sektor Peternakan

Kebijaksanaan pembangunan peternakan di Kabupaten Tulungagung diarahkan untuk meningkatkan populasi dan produksi ternak, meningkatkan kesehatan ternak dan meningkatkan pengolahan pasca panen produk hasil ternak yang mampu memantapkan ketahanan pangan dan gizi dengan mengembangkan atau menggunakan secara optimal potensi wilayah masing – masing sesuai komoditas yang tersedia. Topografi Kabupaten Tulungagung serta wilayahnya memungkinkan kelangsungan usaha peternakan. Kondisi tanah dan agroklimat di wilayah pegunungan (Sendang, Pagerwojo, Rejotangan) sangat mendukung pertumbuhan berbagai jenis rumput, sehingga cocok untuk pemeliharaan sapi potong, sapi perah, dan kambing / domba. Sedangkan wilayah kapur di bagian selatan Kabupaten Tulungagung, para petani mengalami kendala kekeringan dalam budidaya rumput unggul. Oleh karena itu pengembangan peternakan di wilayah kapur harus memperhitungkan alternative teknologi pakan yang tidak tergantung pada hijauan. Pemahaman masyarakat selama ini terhadap budidaya peternakan ruminansia (sapi, domba / kambing) selalu dikaitkan dengan keharusan penyediaan pakan hijauan. Atas dasar pola pikir yang demikian, maka pengembangan peternakan terhambat hanya karena pembatasannya, ketergantungannya terhadap pakan hijauan. Teknologi pakan alternatif yang sekarang berkembang yakni dengan ‘Complete Feed’ (pakan dengan kandungan gizi lengkap), maka ketergantungan ternak terhadap pakan hijauan mampu teratasi. Pelaksanaan pembangunan peternakan di Kabupaten Tulungagung merupakan tindak lanjut dari hasil pembangunan peternakan yang dilaksanakan tahun – tahun sebelumnya, hal ini untuk mencapai tujuan pembangunan peternakan di Tulungagung, yaitu : Meningkatkan pendapatan dan pemerataan kesempatan kerja / berusaha melalui peningkatan produksi ternak dan hasil ternaknya. Meningkatkan jumlah dan produktivitas ternak dan usaha untuk mempertahankan kelestarian dan kemurnian ternak asli secara selektif.

Meningkatkan populasi ternak dan hasil ternak untuk menuju swasembada protein hewani. Mengembangkan daya dukung wilayah secara terpadu dengan sub sector lain khususnya dalam meningkatkan jumlah dan mutu hijauan makanan ternak serta memperbaiki Sumber Daya Alam dan Lingkungan Hidup. Mendorong peran serta dan swadaya masyarakat melalui kelompok peternak menuju usaha koperasi dan peran serta dalam pembangunan sub sector peternakan. Untuk mewujudkan hal tersebut di atas maka pengembangan dan pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi perlu diintensifkan antara lain untuk meningkatkan jumlah populasi dan mutu ternak, mutu daging, telur, susu hasil ternak lainnya yang didukung oleh penyediaan pakan, pemeliharaan veterinary disertai permodalan, penyuluhan dan penyediaan sarana dan prasarana usaha peternakan.

2. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung Nomor 14 Tahun 2001 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung adalah sebagai berikut :

1. Tugas

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas melaksanakan otonomi daerah dibidang tenaga kerja dan transmigrasi.

2. Fungsi

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten
- b. Pemberian perijinan dan pelaksanaan pelayanan umum dibidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- c. Pembinaan terhadap unit pelaksana teknis dinas dan cabang dinas dibidang tenaga kerja dan transmigrasi kabupaten.
- d. Pengelolaan urusan ketatausahaan Dinas.

Sedangkan yang menjadi Visi dan Misi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung adalah sebagai berikut :

1. Visi

Terwujudnya sumber daya manusia yang mempunyai etos kerja yang produktif, terampil, disiplin, profesional serta memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang berkualitas demi terciptanya kesejahteraan masyarakat melalui pembangunan “Dihatiku Ingandaya” yang berwawasan lingkungan.

2. Misi

Dengan mengacu pada Visi yang telah ditetapkan, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung menetapkan Misi sebagai berikut :

- a. Mendorong dan memberikan kontribusi bagi terselenggaranya manajemen kedinasan yang baik.
- b. Meningkatkan pemerataan kesempatan kerja.
- c. Menciptakan ketenangan kerja dan kelangsungan berusaha.
- d. Meningkatkan kesejahteraan dan produktifitas pekerja.
- e. Terwujudnya perlindungan tenaga kerja melalui peningkatan pengawasan norma kerja, Jamsostek serta penanganan pelanggaran K3.
- f. Mendorong terwujudnya masyarakat yang bertaqwa, sadar hukum, aman dan sejahtera.

2.1. Kepala Dinas

Kepala Dinas memiliki tugas sebagai berikut :

- a. Merumuskan program dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian sebagai bahan pelaksanaan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- b. Membagi tugas dan mengikuti perkembangannya dengan cara memantau agar penyelesaian tugas tepat waktu.
- c. Mengawasi dan mengendalikan pelaksanaan tugas bawahan dengan cara memberi petunjuk dan motivasi agar diperoleh hasil kerja yang optimal dan disiplin kerja yang tinggi.
- d. Mengkaji naskah dinas masuk dan menentukan pokok masalah dalam lembar disposisi sebagai bahan masukan bawahan untuk tindak lanjutnya.
- e. Memberi arahan dan petunjuk teknis dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian sebagai bahan penyusunan materi pembinaan.
- f. Meneliti, menyempurnakan dan menandatangani konsep naskah dinas keluar.
- g. Mengkoordinasikan seluruh pelaksanaan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, baik lintas program maupun sektoral.
- h. Mengendalikan pelaksanaan urusan rumah tangga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi meliputi administrasi keuangan, kepegawaian, perlengkapan, surat menyurat dan informasi dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
- i. Merumuskan bahan pembinaan dalam rangka pembinaan manajemen dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
- j. Melaksanakan pembinaan dan bimbingan terhadap pelaksanaan kegiatan rutin maupun pembangunan dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian sesuai dengan program-program yang telah ditetapkan.
- k. Membuat laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sesuai ketentuan yang berlaku.
- l. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

Dalam melaksanakan tugas tersebut, Kepala Dinas mempunyai fungsi :

- a. Pelaksanaan urusan, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, hukum dan hubungan masyarakat, tata usaha serta tangga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- b. Pengumpulan dan pengolahan data, penyusunan rencana dan program dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian kabupaten.
- c. Perumusan kebijakan dan penyusunan perencanaan dalam pembangunan dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian kabupaten.
- d. Pengkoordinasian, pengendalian dan pengawasan serta evaluasi pelaksanaan tugas dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

2.2. Bagian Tata Usaha

Bagian Tata Usaha mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan pengelolaan urusan surat-menyurat dan tata usaha kearsipan.
- b. Mengurus administrasi perjalanan Dinas, tugas-tugas keprotokolan dan kehumasan.
- c. Melaksanakan urusan rumah tangga, keamanan kantor dan penyelenggaraan rapat Dinas.
- d. Merencanakan kebutuhan sarana dan prasarana dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugas.
- e. Melaksanakan pengelolaan inventarisasi kantor.
- f. Melakukan perawatan dan perbaikan terhadap inventarisasi kantor.
- g. Menghimpun data dan menyiapkan bahan dalam rangka penyusunan anggaran keuangan.
- h. Melakukan pengelolaan keuangan termasuk pengelolaan dan pembayaran gaji pegawai.
- i. Menyelenggarakan tata usaha kepegawaian yang meliputi pengumpulan data kepegawaian, pembuatan buku induk pegawai dan mutasi pegawai.
- j. Menyiapkan perencanaan dan formasi pegawai.
- k. Mengelolan administrasi tentang kedudukan, hak dan kewajiban serta kesejahteraan pegawai.

- l. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya.
- m. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.



Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, Bagian Tata Usaha juga memiliki fungsi sebagai berikut :

- a. Pengelolaan administrasi kepegawaian.
- b. Pengelolaan administrasi keuangan.
- c. Pengelolaan urusan rumah tangga, surat menyurat dan kearsipan.
- d. Pengelolaan administrasi perlengkapan perkantoran dan mengurus pemeliharaan kebersihan dan keamanan kantor.

Bagian Tata Usaha dipimpin oleh seorang Kepala Bagian yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Bagian Tata Usaha juga membawahi:

- a. Sub Bagian Umum dan Perlengkapan,
- b. Sub Bagian Keuangan,
- c. Sub Bagian Kepegawaian.

Dan masing-masing Sub Bagian tersebut dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Kepala Dinas.

2.3. Sub Dinas Bina Program

Sub Dinas Bina Program mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Menyiapkan bahan dalam rangka pembangunan dan pengembangan sistem pengolahan data Dinas.
- b. Menyusun program kerja dan rencana kegiatan pembangunan dan pengembangan Dinas.
- c. Melaksanakan pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan program berdasarkan rencana program.
- d. Melaksanakan pemeriksaan dan penelitian baik teknis maupun administratif terhadap pelaksanaan program.
- e. Mengadakan penilaian terhadap pelaksanaan program dan mempersiapkan dokumen administrasinya.

- f. Memantau dan melakukan evaluasi pelaksanaan rencana dan program Dinas.
- g. Melakukan analisa, evaluasi pelaksanaan rencana dan program pembangunan serta pengembangan Dinas.
- h. Menyiapkan bahan rekomendasi dan saran pertimbangan kepada pimpinan dalam pengembangan dan pengendalian Dinas.
- i. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya.
- j. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, Sub Dinas Bina Program juga mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Pengumpulan dan pengolahan data dalam rangka penyusunan program Dinas.
- b. Penyiapan bahan dalam rangka penyusunan rencana dan program Dinas.
- c. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan program Dinas.
- d. Penyusunan laporan pelaksanaan program dan kegiatan Dinas.

Sub Dinas Bina Program ini dipimpin oleh seorang Kepala Sub Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Kepala Dinas. Sub Dinas Bina Program membawahi 3 seksi yaitu :

- a. Seksi Penyusunan Rencana dan Program,
- b. Seksi Data dan Informasi,
- c. Seksi Evaluasi, Pengendalian dan Pelaporan.

Setiap Seksi dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Kepala Sub Dinas.

2.4. Sub Dinas Penempatan, Perluasan Tenaga Kerja dan Pelatihan Kerja

Sub Dinas Penempatan, Perluasan Tenaga Kerja dan Pelatihan Kerja mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan pendaftaran pencari kerja.

- b. Melakukan bimbingan dan pembinaan terhadap pelaksanaan penempatan tenaga kerja Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN).
- c. Melakukan bimbingan/pembinaan ijin kerja tenaga kerja asing baik domestik maupun pendatang.
- d. Melakukan bimbingan terhadap TKPMP/TKMT.
- e. Melakukan pembinaan dan bimbingan pelaksanaan penempatan tenaga kerja pemuda, wanita, penyandang cacat usia lanjut.
- f. Melakukan pembinaan dan bimbingan pelaksanaan penempatan tenaga kerja pemerintah.
- g. Melakukan pembinaan dan bimbingan bursa kerja di lembaga pelatihan kerja dan lembaga pendidikan formal.
- h. Mengadakan pembatasan penggunaan tenaga kerja asing pendatang.
- i. Mengumpulkan data lowongan kerja.
- j. Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan jabatan kepada pencari kerja, siswa sekolah dan masyarakat serta melakukan analisis jabatan.
- k. Melaksanakan pembinaan terhadap lembaga pelayanan penempatan swasta.
- l. Melaksanakan penyuluhan dan bimbingan usaha mandiri.
- m. Melaksanakan penyuluhan dan bimbingan terapan Teknologi Tepat Guna.
- n. Melaksanakan program Perluasan Kerja Sistem Padat Karya (PKSPK).
- o. Menyebarluaskan data dan informasi ketenagakerjaan.
- p. Melaksanakan pendayagunaan tenaga kerja penyandang cacat dan usia lanjut.
- q. Melaksanakan bimbingan perijinan dan pengawasan terhadap kegiatan PJTKI/ Perwakilan Daerah PJTKI.
- r. Melaksanakan pembinaan terhadap pelaksanaan latihan/kursus-kursus yang dilakukan oleh lembaga latihan swasta, pemerintah dan perusahaan.
- s. Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan terhadap pengusaha kecil dan menengah dalam rangka meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

- t. Mengkoordinir pelaksanaan pelatihan yang dilakukan oleh lembaga latihan pemerintah/swasta baik secara institusional maupun Mobile Training Unit.
- u. Melaksanakan pendaftaran peserta latihan, seleksi serta pelaksanaan latihan kerja.
- v. Melaksanakan uji keterampilan kerja sesuai dengan standart.
- w. Memasarkan dan menyalurkan hasil lulusan lembaga latihan pemerintah ke perusahaan maupun organisasi yang membutuhkan.
- x. Menginventarisasi kelembagaan pelatihan dan produktivitas yang mencakup jumlah, kualifikasi, lokasi dan fasilitas yang dimiliki.
- y. Melaksanakan bimbingan dan penyuluhan sertifikasi tenaga kerja.
- z. Menyiapkan standarisasi dan melaksanakan test kualifikasi dan perijinan lembaga latihan.
- aa. Mengatur pelaksanaan kegiatan inventarisasi kebutuhan latihan.
- bb. Melaksanakan pemagangan baik di dalam negeri maupun ke luar negeri.
- cc. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya.
- dd. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut diatas, Sub Dinas Penempatan, Perluasan Tenaga Kerja dan Pelatihan Kerja mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Pendaftaran, pendataan, pencatatan pencari kerja, serta pengumpulan data lowongan kerja.
- b. Pembinaan, penyuluhan dan penempatan tenaga kerja melalui program AKL (Antar Kerja Lokal), AKAD (Antar Kerja Antar Daerah), AKAN (Antar Kerja Antar Negara).
- c. Pembinaan dan perijinan tenaga kerja asing.
- d. Penyelenggaraan dan penyebarluasan informasi pasar kerja dan bursa kerja.
- e. Pembinaan terhadap tenaga kerja penyandang cacat.

- f. Pembinaan, bimbingan dan penyuluhan serta analisis jabatan pada instansi pemerintah, BUMD maupun di perusahaan swasta.
- g. Penyelenggaraan bimbingan terhadap Tenaga Kerja Pemuda Mandiri Profesional (TKPMP) dan Tenaga Kerja Muda Terdidik (TKMT).
- h. Penyelenggaraan perijinan lembaga latihan dan bursa kerja khusus.
- i. Penyelenggaraan pembinaan instruktur latihan kerja, standarisasi program latihan, sertifikasi latihan, akreditasi lembaga latihan, dan uji keterampilan.
- j. Peningkatan produktivitas tenaga kerja.
- k. Pengurusan pemagangan tenaga kerja di luar dan luar negeri.
- l. Pendataan dan penyelenggaraan wajib latih tenaga kerja perusahaan (WLTKP).
- m. Penyelenggaraan pelaksanaan evaluasi dan monitoring pelatihan kerja. Sub Dinas Penempatan, Perluasan Tenaga Kerja dan Pelatihan Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Sub Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Kepala Dinas. Sub Dinas Penempatan, Perluasan Tenaga Kerja dan Pelatihan Kerja membawahi 3 seksi, yaitu :
 - a. Seksi Penempatan Tenaga Kerja.
 - b. Seksi Perluasan Tenaga Kerja.
 - c. Seksi Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja.Masing-masing seksi tersebut dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Kepala Sub Dinas.

2.5. Sub Dinas Hubungan Industrial

Sub Dinas Hubungan Industrial mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Memberikan pembinaan dan bimbingan persyaratan kerja di perusahaan swasta, BUMN dan BUMD.
- b. Bimbingan pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Peraturan Perundangan yang berlaku.
- c. Memberikan bimbingan dan menangani perelisihan hubungan ketenagakerjaan dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) melalui pegawai

- perantara antara pengusaha dan karyawan dengan menyelesaikannya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.
- d. Menciptakan ketenangan berusaha, agar tercapai keharmonisan hubungan ketenagakerjaan di perusahaan.
 - e. Menyusun petunjuk teknis penelitian kebutuhan hidup minimum, harga bahan pokok dan indek harga konsumen.
 - f. Menyelesaikan unjuk rasa/pemogokan yang terjadi di perusahaan.
 - g. Melakukan inventarisasi dan pendataan perselisihan industrial dan PHK yang terjadi di perusahaan yang telah dan belum diselesaikan oleh pegawai perantara maupun Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah.
 - h. Menyelesaikan kasus perselisihan hubungan industrial dan PHK yang berasal dari pengaduan masyarakat.
 - i. Melakukan pembinaan terhadap organisasi pekerja dan pengusaha dengan semua perangkat horizontal dan vertikal mulai dari tingkat Dewan Pimpinan Cabang (DPC) sampai tingkat unit kerja perusahaan.
 - j. Melakukan pembinaan terhadap pekerja tentang pelaksanaan pemungutan iuran check off system.
 - k. Melaksanakan dan melaporkan pendidikan hubungan industrial.
 - l. Melaksanakan pembinaan dan pembentukan lembaga kerja sama Bipartite dan Tripartite.
 - m. Melaksanakan pembinaan terhadap pembentukan dan pelaksanaan Peraturan Perusahaan (PP), Kesepakatan Kerja Bersama (KKB), Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT) di perusahaan.
 - n. Melaksanakan koordinasi dengan instansi terkait dalam rangka pembinaan hubungan industrial.
 - o. Melaksanakan pendidikan hubungan industrial dan keluarga berencana di perusahaan.
 - p. Menyusun petunjuk teknis pembinaan hubungan industrial.
 - q. Menyelenggarakan bimbingan dan pembinaan serta evaluasi perkembangan sosial tenaga kerja dan bimbingan usaha peningkatan jumlah sosial karyawan.

- r. Menyelenggarakan pembinaan sarana keserasian hubungan kerja agar dapat diperoleh kesejahteraan pekerja dan kemajuan perusahaan.
- s. Mengusulkan perbaikan upah minimum bagi karyawan.
- t. Melaksanakan pembinaan dan penyuluhan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.
- u. Melaksanakan pendidikan tenaga kerja di perusahaan dalam usaha meningkatkan kesejahteraannya.
- v. Menggalakkan dan mengembangkan KB diperusahaan untuk pekerja dan pengusaha menuju Norma Keluarga Kecil Bahagia dan Sejahtera (NKKBS).
- w. Melaksanakan pembinaan pembentukan koperasi karyawan di perusahaan.
- x. Melaksanakan pembinaan pengupahan dan kesejahteraan pekerja.
- y. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya.
- z. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut, Sub Dinas Hubungan Industrial juga memiliki fungsi meliputi :

- a. Pembinaan/bimbingan terhadap organisasi pekerja, organisasi pengusaha, organisasi tani dan nelayan tenaga kerja sektor informal, syarat-syarat kerja perusahaan dan kesejahteraan tenaga kerja.
- b. Pembinaan/bimbingan penyelenggaraan PP (Peraturan Perusahaan), KKB (Kesepakatan Kerja Bersama), KKWT (Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu) dan KKP (kesepakatan Kerja Perorangan) di perusahaan.
- c. Penyelenggaraan pemerantaraan/arbitrase perselisihan hubungan ketenagakerjaan antara pekerja dan pengusaha serta PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).
- d. Pengusulan dan perbaikan UMR (Upah Minimum Regional)
- e. Penyelenggaraan bimbingan pelaksanaan penyelesaian perselisihan hubungan industrial dan pemutusan hubungan kerja sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

f. Pelaksanaan fasilitasi upaya peningkatan kesejahteraan Tenaga Kerja di Perusahaan.

Sub Dinas Hubungan Industrial dipimpin oleh seorang Kepala Sub Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Kepala Dinas.

Sub Dinas Hubungan Industrial membawahi 3 seksi, yaitu :

1. Seksi Syarat Kerja dan Perselisihan Hubungan Industrial.
2. Seksi Hubungan Industrial.
3. Seksi Kesejahteraan Tenaga Kerja.

Masing-masing Seksi tersebut, dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Kepala Sub Dinas.

2.6. Sub Dinas Pengawasan Ketenagakerjaan

Sub Dinas Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. Menyiapkan bahan penyusunan petunjuk teknis norma kerja khusus tenaga kerja wanita dan anak.
- b. Melakukan penelitian terhadap persyaratan pemberian ijin penyimpangan waktu kerja dan permohonan ijin kerja malam bagi pekerja wanita.
- c. Melaksanakan pengawasan tentang syarat-syarat kerja bagi tenaga kerja wanita dan anak sesuai norma kerja yang berlaku.
- d. Melaksanakan pengawasan dan bimbingan terhadap perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja wanita, anak dan orang muda sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
- e. Menyelenggarakan pembinaan dan pengawasan norma kerja tenaga kerja asing dan norma perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI).
- f. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan di perusahaan-perusahaan.
- g. Melakukan tindakan penyidikan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- h. Menyiapkan bahan pelanggaran norma kerja di perusahaan serta mengevaluasi data laporan pelanggaran.

- i. Menyelenggarakan teknik pengawasan yang mencakup menyusun, menghimpun, mencatat memberi nomor surat, menerima dan menyerahkan surat yang berhubungan dengan pengawasan.
- j. Mengumpulkan dan mengolah data ketenagakerjaan.
- k. Melakukan penelitian terhadap permohonan izin perusahaan dan pengesahan pemakaian pesawat uap bejana tekan.
- l. Melaksanakan pengawasan keselamatan kerja mekanik yang mencakup pemeriksaan, membuat konsep surat, membuat laporan dan melaksanakan pembinaan masalah keselamatan kerja mekanik.
- m. Melaksanakan pengawasan keselamatan kerja listrik yang mencakup pemeriksaan, memeriksa hasil laporan, menyiapkan konsep surat serta melaksanakan pembinaan masalah keselamatan kerja listrik.
- n. Melaksanakan pengawasan keselamatan kerja kebakaran dan konstruksi bangunan yang mencakup perusahaan, menyiapkan konsep surat, melaksanakan pembinaan tentang masalah kebakaran dan konstruksi bangunan.
- o. Melaksanakan pengawasan kesehatan kerja yang mencakup memeriksa hasil laporan, melaksanakan pemeriksaan di perusahaan, menyiapkan konsep-konsep surat, melaksanakan pembinaan tentang kesehatan kerja.
- p. Melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan kesehatan kerja di perusahaan.
- q. Melaksanakan pembinaan dan pengawasan serta pemeriksaan terhadap pemakaian alat pelindung diri bagi pekerja.
- r. Melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap perusahaan yang memproduksi atau menggunakan bahan berbahaya.
- s. Melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan terhadap pelaksanaan pengujian kesehatan tenaga kerja dan lingkungan kerja.

- t. Menyelenggarakan administrasi teknik pengawasan yang mencakup menyusun, menghimpun, mencatat, memberi nomor surat, menerima dan menyerahkan surat yang berhubungan dengan pengawasan.
- u. Melaksanakan monitoring dan pemeriksaan terhadap laporan kecelakaan kerja pada perusahaan.
- v. Melakukan koordinasi dengan PT. Jamsostek tentang pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja di perusahaan serta mengevaluasi pelaksanaan Jamsostek di perusahaan.
- w. Melaksanakan pemeriksaan dan pengawasan terhadap perusahaan yang belum mengikuti program Jamsostek.
- x. Mengumpulkan dan mengolah data pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan petunjuk teknis untuk bahan laporan atau sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil tindakan atau sebagai bahan untuk menyusun rencana kegiatan.
- y. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya.
- z. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, Sub Dinas Pengawasan Ketenagakerjaan juga mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Pengaturan dan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas operasional yang dilakukan pegawai pengawas, dalam rangka kegiatan pemeriksaan pertama, berkala dan kunjungan khusus di perusahaan.
- b. Pengaturan berkas-berkas kecelakaan kerja berdasarkan laporan pengusaha, masyarakat dan karyawan.
- c. Penelitian terhadap persyaratan pemberian ijin penyimpangan waktu kerja, kerja malam bagi pekerja wanita dan ijin lembur.
- d. Penelitian terhadap permohonan ijin perusahaan dan pengesahan pemakaian pesawat uap, bejana tekan pesawat angkut, instalasi listrik dan mesin produksi.
- e. Pembinaan dan pengawasan jaminan sosial tenaga kerja.

Sub Dinas Pengawasan Ketenagakerjaan dipimpin oleh seorang Kepala Sub Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Kepala Dinas. Sub Dinas Pengawasan Ketenagakerjaan membawahi 3 seksi, meliputi:

1. Seksi Norma Kerja
2. Seksi Keselamatan dan Kesehatan Kerja
3. Seksi Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Masing-masing seksi tersebut dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Sub Dinas.

2.7. Sub Dinas Mobilitas Penduduk

Sub Dinas Mobilitas Penduduk memiliki tugas sebagai berikut :

- a. Melakukan koordinasi dalam rangka penyiapan penyediaan calon lokasi pemukiman beserta fasilitasnya
- b. Menyusun bahan informasi tentang penyiapan dan fasilitas pemukiman.
- c. Melakukan pendataan animo calon transmigrasi.
- d. Melakukan pembinaan dan penyuluhan.
- e. Menyiapkan, menyediakan dan pemeliharaan bahan serta sarana penyuluhan.
- f. Melaksanakan pendataan calon transmigran dan pengungsi.
- g. Melaksanakan pendaftaran calon transmigrasi.
- h. Melaksanakan seleksi administrasi, fisik dan mental calon transmigran.
- i. Melaksanakan penelitian kelengkapan administrasi dan perbekalan calon transmigran.
- j. Melaksanakan penyusunan daftar nominatif calon transmigran.
- k. Melaksanakan pendataan calon transmigran dan barang bawaan yang akan diangkut.
- l. Melakukan pengurusan pengangkutan transmigran dan barang bawannya.
- m. Melaksanakan kesiapan sarana angkutan.
- n. Melaksanakan pengurusan pelayanan transmigran selama di penampungan.

o. Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya.

p. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut, Sub Dinas Mobilitas Penduduk mempunyai fungsi :

a. Penyiapan penyediaan lokasi pemukiman serta sarana dan prasarana pendukungnya.

b. Pelaksanaan pembinaan masyarakat dan pengarahan serta penyuluhan.

c. Pelaksanaan pengurusan pendaftaran dan seleksi calon transmigran serta pendataan pengungsi.

d. Pelaksanaan pelayanan perpindahan penduduk.

Sub Dinas Mobilitas Penduduk dipimpin oleh seorang Kepala Sub Dinas yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Sub Dinas Mobilitas Penduduk membawahi 3 seksi, yaitu :

1. Seksi Penyiapan dan Pengarahan.

2. Seksi Pendaftaran dan Seleksi.

3. Seksi Pemindahan.

Setiap Seksi tersebut dipimpin oleh seorang Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Sub Dinas.

2.8. Cabang Dinas dan Unit Pelaksana Teknis Dinas

1. Susunan organisasi Cabang Dinas tersebut, terdiri dari :

a. Kepala Cabang Dinas.

b. Petugas Administrasi.

c. Petugas Pelaksana.

d. Kelompok Jabatan Fungsional.

2. Unit Pelaksana Teknis terdiri dari :

a. Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas.

b. Petugas Administrasi.

c. Petugas Operasional.

d. Kelompok Jabatan Fungsional.

2.9. Kelompok Jabatan Fungsional

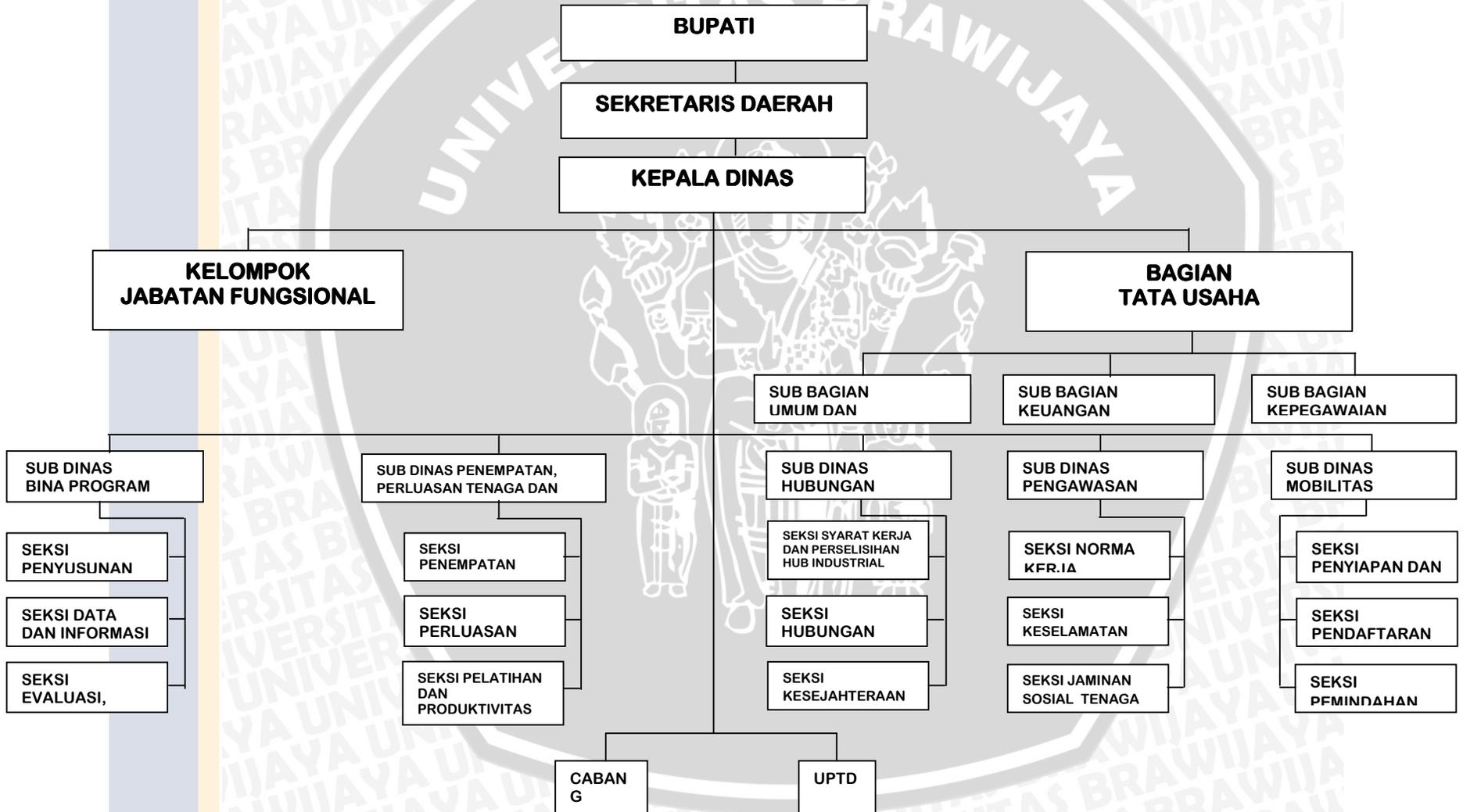
Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Pemerintah Daerah sesuai dengan keahlian dan kebutuhan. Kelompok ini terdiri dari sejumlah karyawan dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi sesuai dengan bidang keahliannya dan dikoordinir oleh Tenaga Fungsional Senior. Jumlah Tenaga Fungsional ditentukan berdasarkan sifat dan beban kerja. Pembinaan terhadap Tenaga Fungsional dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



repos

Bagan 1
BAGAN SUSUNAN ORGANISASI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN TULUNGAGUNG



3. Kebijakan Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung.

Tata Pemerintahan yang baik (Good Governance) hingga saat ini masih merupakan isu yang mengemuka dalam pengelolaan administrasi publik. Berbagai tuntutan yang dilakukan pemerintahan yang baik adalah sejalan dengan meningkatnya tingkat kesadaran dan pengetahuan masyarakat, disamping juga masih adanya pengaruh globalisasi pola-pola lama penyelenggaraan pemerintahan yang baik.

Sejalan dengan telah dilaksanakannya otonomi daerah (sesuai UU No. 32 tahun 2004), maka kemampuan peran daerah untuk dapat eksis dan mandiri sangat dibutuhkan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai Instansi Pemerintah Daerah yang menyelenggarakan pelayanan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Kabupaten Tulungagung dalam melaksanakan tugasnya perlu dilaksanakan secara menyeluruh, terencana, terpadu, terarah serta berkelanjutan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mempunyai tugas melaksanakan otonomi daerah dibidang tenaga kerja dan transmigrasi, diharapkan mampu membuat dan melaksanakan kebijakan yang mampu mengakomodasi semua kepentingan yang ada pada masyarakat kabupaten Tulungagung, termasuk didalamnya adalah pemerintah maupun pihak-pihak yang berpengaruh dalam proses sebuah kebijakan publik di kabupaten Tulungagung khususnya dalam bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

Mengingat fakta bahwa kabupaten Tulungagung merupakan salah satu daerah yang paling banyak mengirimkan tenaga kerja ke luar negeri, maka sangatlah pantas apabila kebijakan di bidang ketenagakerjaan tersebut benar-benar dijadikan perhatian utama oleh pemerintah kabupaten selaku pelaksana otonomi daerah dimana kabupaten Tulungagung haruslah mampu untuk mensejahterakan masyarakatnya, dan termasuk mampu melindungi mereka-mereka yang menjadi tenaga kerja di luar negeri (TKI).

Perspektif kebijakan dalam migrasi internasional telah menjadi wacana yang penting dewasa ini seiring dengan semakin meningkatnya globalisme dan

kepentingan ekonomi politik antar negara. Diperkirakan akan terjadi suatu kondisi yang dinamakan globalization of migration, suatu kondisi dimana kebijakan di bidang migrasi internasional akan menjadi isu strategis bagi setiap negara sejalan dengan peningkatan arus dan volume tenaga kerja lintas negara. Jadi, kemunculan migrasi tenaga kerja, termasuk migrasi ilegal sebenarnya merupakan konsekuensi logis dari adanya kondisi tersebut. Migrasi ilegal merupakan dampak samping dari adanya globalisasi migrasi, dan tidak semata-mata muncul atas dasar asumsi adanya black market atau supply-demand, tetapi andil pemerintah melalui setiap kebijakannya juga merupakan faktor yang tidak bisa diabaikan. Migrasi Internasional telah menjadi masalah dan kepentingan public (public interest) di Indonesia seiring dengan semakin besarnya magnitude permasalahan yang ditimbulkannya. Dimensi persoalan migrasi internasional tidak hanya menyangkut aspek ekonomi berupa devisa, melainkan juga pada aspek politik, sosial, kultural dan psikologis. Aspek politik misalnya sangat berkaitan dengan kebijakan politik suatu negara dalam penanganan migran seperti kebijakan Pemerintah Malaysia yang melakukan deportasi terhadap para pekerja gelap asal Indonesia. Kebijakan ini sangat sensitive secara politik karena menyangkut hubungan bilateral kedua pemerintah bahkan dapat menyulut sentimen nasionalisme dan harga diri sebagai suatu bangsa. ([www. Nakertrans.go.id](http://www.Nakertrans.go.id)).

Terkait dengan masalah kebijakan bidang tenaga kerja, khususnya pada Kabupaten Tulungagung yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka diketahui bahwa di Kabupaten Tulungagung belum memiliki sebuah Peraturan Daerah yang mengatur khusus tentang perlindungan hak-hak TKI. Yang menjadi acuan dalam memberikan pelayanan dan perlindungan terhadap hak-hak TKI adalah tetap pada UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dan Peraturan Daerah Propinsi Jawa Timur No 2 tahun 2004 tentang Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri. Kenyataan ini diperkuat oleh hasil interview peneliti kepada Kepala Sub Dinas Bina Program, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, Bapak Suwignyo :

” Kebijakan yang berbentuk perda kok kebetulan Tulungagung itu belum ada, jadi selama ini yang Dinas laksanakan itu ya mengikuti peraturan dari atas yang menggunakan undang-undang yang anda sebutkan tadi... Namun kita kan tetap harus melaksanakan program-program untuk melaksanakan tugas daripada Dinas itu sendiri sebagai pelayan masyarakat. Untuk tahu semua program yang Dinas laksanakan, anda dapat melihat pada Rencana kerja Tahun 2007. Semuanya sudah lengkap disitu...” Wawancara pada tanggal 21 Februari 2008, pukul 10.00 WIB.

Untuk melaksanakan tugas dan fungsi Dinas, khususnya dalam hal perlindungan hak-hak Tenaga Kerja Indonesia, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung melaksanakan program-program kerja sebagai berikut :

1. Bimbingan dan Penyuluhan Pencari Kerja.
2. Memberikan Pelatihan Kerja Kepada Para Pengangguran
3. Mengadakan Pelatihan Bahasa Asing.
4. Program Pemberdayaan Pasca TKI.
5. Melakukan pengawasan terhadap PJTKI
6. Penyusunan profil ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

Hal ini sesuai dengan yang tercantum dalam Undang-undang No. 39 tahun 2004 maupun Perda Jawa Timur No. 2 Tahun 2004 yang digunakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung sebagai acuan dalam melaksanakan kegiatan penempatan maupun perlindungan terhadap TKI. Dalam sektor ketenagakerjaan, pemerintah melakukan pembinaan terhadap segala kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan Penempatan dan Perlindungan TKI di luar negeri. Dalam melaksanakan tugas tersebut, pemerintah dapat melibatkan pelaksana penempatan TKI swasta, organisasi dan/atau masyarakat dan dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi.

3.1. Pelaksanaan Kebijakan Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti, pelaksanaan kebijakan yang dilaksanakan dalam bentuk program-program tersebut diatas adalah sebagai berikut :

3.1.1. Bimbingan dan Penyuluhan Pencari Kerja.

Kegiatan pemberian bimbingan dan penyuluhan terhadap pencari kerja ini dilaksanakan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dari para pencari kerja terkait masalah prosedur agar selanjutnya kegiatan penempatan TKI semakin kecil persentasenya yang memilih melalui jalur ilegal atau menggunakan jasa calo. Selain itu, tujuan dari pelaksanaan kegiatan ini adalah agar pencari kerja mengetahui syarat-syarat mencari pekerjaan di luar negeri. Selain itu, kegiatan ini juga memiliki kelebihan untuk dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja.

”Bentuk sosialisasi langsung yang kita (Disnakertrans:pen) lakukan yaitu melalui penyuluhan. Kita minta bantuan aparat-aparat desa atau kecamatan untuk mengumpulkan warganya di balai desa maupun kantor kecamatan. Kita undang orang yang pernah kerja di luar negeri, orang-orang yang sudah cukup umur, atau yang memang tertarik untuk bekerja di luar negeri. Materi sosialisasi sudah *komplit*. Yang utama itu pemberian pengetahuan tentang prosedur pemberangkatan melalui jalur legal, yaitu dengan mekanisme antar kerja antar negara. Trus juga kita beri penjelasan tentang bahayanya kalau berangkat melalui calo. Hal ini dilakukan sebagai pengenalan mengenai mekanisme penempatan TKI dan agar mereka mau berangkat bekerja ke luar negeri melalui prosedur resmi. Tempat untuk sosialisasi lewat penyuluhan ini berpindah-pindah. Biasanya ya diadakan di daerah atau desa-desa yang menjadi basis TKI.” (wawancara dengan bapak Supandri)

Hal ini dibenarkan oleh Ibu Suyati ”Upaya sosialisasi juga dilakukan oleh Dinas, terutama pada desa / kelurahan yang jadi basis TKI. Kadang menggunakan penyuluhan secara langsung dengan mengumpulkan masyarakat di balai desa atau kelurahan. Lalu diberikan penjelasan mengenai tata cara dan penjelasan umum untuk dapat bekerja ke luar negeri. Yang penting, calon TKI tau alurnya, dan tidak terjebak oleh calo...” (wawancara dengan Ibu Suyati pada tanggal 16 Juli 2008).

Kegiatan ini dilaksanakan pada 17-21 April 2007, dan melibatkan 200 orang pencari kerja di lingkungan Kabupaten Tulungagung. Kegiatan ini menghabiskan biaya sebesar Rp. 30.000.000,- yang semuanya berasal dari APBD.

3.1.2. Memberikan Pelatihan Kerja Kepada Para Pengangguran.

Pemberian pelatihan kerja kepada para pengangguran ini diwujudkan dalam 2 kegiatan yaitu : a). Pelatihan las otogen di Kecamatan Karangrejo dan Kecamatan Pucanglaban, serta b.) Pelatihan tukang kayu di kecamatan Pucanglaban.

a). Pelatihan Las Otogen

Pelatihan ini ditujukan untuk memberikan bekal keterampilan mengelas kepada para pengangguran yang terdapat di Kecamatan Karangrejo dan Kecamatan Pucanglaban tersebut. Diharapkan dengan pelatihan seperti ini, mereka yang sebelumnya adalah tenaga pengangguran menjadi memiliki keterampilan khusus dibidang las otogen. Dengan keterampilan tersebut, akan lebih memberikan peluang kepada mereka untuk bisa memperoleh pekerjaan di dalam negeri maupun luar negeri atau bahkan membuka lapangan pekerjaan yang baru.

Kegiatan ini melibatkan 30 orang peserta dari Kecamatan Karangrejo dan Kecamatan Pucanglaban. Alokasi dana dari APBD Kabupaten Tulungagung untuk kegiatan pelatihan tersebut adalah sebesar Rp. 150.000.000,- yang masing-masing kecamatan mendapatkan Rp. 75.000.000,-.

b). Pelatihan tukang kayu

Pelatihan ini ditujukan kepada para tenaga penganggur, setengah penganggur, maupun para pencari kerja agar memiliki keterampilan khusus sebagai tukang kayu. Dengan keterampilan yang dimiliki tersebut, diharapkan akan memberikan bekal keterampilan saat menjadi TKI atau peluang untuk menciptakan lapangan kerja baru.

Kegiatan ini melibatkan 15 orang peserta dari wilayah Desa Kalidawe, Panggungkalak, dan Pucanglaban Kecamatan Pucanglaban. Alokasi dana APBD untuk pelaksanaan kegiatan ini sebesar Rp. 75.000.000,-.

3.1.3. Mengadakan Pelatihan Bahasa Asing.

Mengingat bahwa bahasa adalah kebutuhan utama sebagai TKI yang mengadu nasib di luar negeri sebagai sarana komunikasi yang penting, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung berinisiatif untuk memberikan pelatihan bahasa asing terhadap para calon TKI yang hendak diberangkatkan.

Dengan kemampuan berbahasa asing (bahasa tempat bekerja), nilai SDM dari pekerja akan meningkat karena TKI akan dinilai berkualitas dengan kemampuan berbahasa asing tersebut. Selain itu, dengan jalinan komunikasi yang baik antara TKI dengan lingkungan dunia kerja nantinya, juga akan mengurangi resiko pelanggaran hak-hak tenaga kerja.

Kegiatan ini melibatkan lembaga pelatihan bahasa dari luar Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung. Alokasi dana untuk kegiatan ini adalah sebesar Rp. 100.000.000,-. Calon TKI yang mengikuti pelatihan bahasa asing ini sebanyak 100 orang.

“Itu merupakan salah satu upaya pemerintah (Disnakertrans) untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja ke luar negeri. Dengan begitu, para pencari kerja dengan bekal keahlian bahasa dan ketrampilan yang terlebih dulu dilatih, akan dapat memperoleh penghasilan dengan bekerja di luar negeri. Maka jumlah pengangguran pun juga menurun. Selain itu juga untuk membantu pemerintah dalam menghasilkan *remittance* (devisa yang dibawa oleh TKI)” (wawancara dengan Bapak Eko Suwandi (PT. Lucky Mitra Abadi, 15 Juli 2008)

3.1.4. Program Pemberdayaan Pasca TKI.

Kegiatan dalam rangka pemberdayaan keluarga pasca TKI di Kabupaten Tulungagung, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kabupaten Tulungagung melaksanakan kegiatan pelatihan menjahit yang memanfaatkan fasilitas dari Pusat Studi Gender (PSG) STAIN Tulungagung. Kegiatan tersebut dilaksanakan pada tanggal 25 September – 4 Oktober 2007 dan pesertanya adalah sebanyak 40 orang mantan TKI. Kegiatan ini menghabiskan dana sebesar Rp. 50.000.000,-.

Sebagai tindak lanjut dari kegiatan tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung telah memberikan bantuan berupa mesin jahit sebanyak 40 unit kepada para peserta kegiatan pelatihan menjahit ini.

Kegiatan ini memang ditujukan kepada para mantanTKI yang sudah kembali ke Kabupaten Tulungagung. Harapan dari kegiatan ini adalah memberikan keterampilan baru dibidang menjahit kepada mantan TKI. Dengan keterampilan tersebut, para peserta pelatihan akan memiliki kesempatan untuk

membuka peluang kerja baru. Selanjutnya dengan pekerjaan tersebut, kesejahteraan keluarga Pasca TKI akan dapat ditingkatkan.

3.1.5. Melakukan pengawasan terhadap PJTKI

PJTKI (Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia) merupakan badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas yang telah mendapatkan izin dari Menteri untuk berusaha di bidang jasa penempatan TKI ke luar negeri. Pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung terhadap PJTKI meliputi (a) mulai dari proses awal (rekrutmen), (b) saat masuk balai pelatihan pembekalan (c) kontrak kerja, (d) menjelang keberangkatan, (e) pelaksanaan uji kompetensi sebelum pemberangkatan.

Kegiatan ini dilakukan mengingat PJTKI merupakan instansi swasta yang menangani masalah penempatan TKI, maka akan sangat rawan terjadi penyalahgunaan wewenang jika tidak dilakukan pengawasan oleh instansi pemerintah yang berwenang pada bidang ketenagakerjaan. Namun, keterbatasan wewenang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten dalam kegiatan penempatan dan perlindungan TKI, maka hanya sampai pada alur tersebut Dinas mampu melakukan pengawasan. Pada alur selanjutnya, instansi-instansi lain yang lebih berwenang dalam melakukan pengawasan terhadap PJTKI.

Dalam melakukan pengawasan tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung juga mengalami kesulitan. Hal ini sesuai yang diungkapkan oleh Kepala Seksi Norma Kerja dari Sub Dinas Pengawasan Ketenagakerjaan, Bapak Agus Zakaria :

“Kami adalah bagian dari Dinas yang memiliki tugas untuk melakukan pengawasan terhadap PJTKI yang terdaftar pada Dinas mas.. Namun kami juga memiliki kesulitan dalam mengawasi PJTKI yang terdaftar pada Dinas. Itu karena PJTKI yang begitu banyak, sedangkan SDM kita terbatas. Tapi kami juga terus berusaha melakukan tugas dengan baik dan mampu mencapai target yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kalau ditanya berat, ya berat... tapi namanya tanggung jawab kan harus dilaksanakan dengan baik...” Wawancara pada 27 Februari 2008, pukul 09.30 WIB

3.1.6. Penyusunan Buku Profil Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian

Tuntunan untuk tersedianya sebuah informasi yang lengkap dan mudah diakses oleh masyarakat tentang ketenagakerjaan dan ketrasmigrasian di Kabupaten Tulungagung, membuat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung mengalokasikan dana sebesar Rp. 50.000.000,- untuk menyusun Buku Profil Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian sebanyak 100 eksemplar.

Dengan tersusunnya buku tersebut, diharapkan akan tersedia sebuah informasi yang meliputi peta, dan informasi tentang Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian di Kabupaten Tulungagung secara tertulis dan akurat. Dan dengan adanya data tersebut, akan lebih memudahkan bagi masyarakat Kabupaten Tulungagung yang ingin mendapatkan informasi yang akurat dibidang Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian.

”Informasi yang diberikan oleh Disnaker kepada pencari kerja yang ingin bekerja di luar negeri atau calon TKI yaitu agar mereka mendaftar pada PJTKI resmi yaitu yang terdaftar di instansi ketenagakerjaan pemerintah atau Disnaker ini. Para pencari kerja yang mendatangi Disnaker itu kita beri penjelasan tentang PT mana saja yang menangani penempatan ke negara tujuan yang dimaksud. Kita kasih tau PT mana yang bagus, pokoknya biar jangan sampai para pencari kerja itu terjebak pada calo liar. Salah satu upaya yang dilakukan Dinas ya menyusun buku itu..” (wawancara dengan Bpk. Anwar Mashudi pada tanggal 16 Juli 2008).

Namun berdasarkan petikan hasil wawancara tentang sosialisasi Informasi Ketenagakerjaan (pasar kerja), penyusunan buku ini sepertinya kurang efektif karena belum mampu memberikan informasi kepada calon TKI secara konkret. Berikut ini petikan wawancara dengan para calon TKI :

Tabel 2

**Hasil Wawancara dengan Calon TKI tentang Sosialisasi Kebijakan
Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri**

No	Nama Calon TKI	Keterangan
1.	Sukini	"..saya tahu tentang kerja di luar negeri ini dari radio yang saya denger di rumah. Radio Pandowo itu lho mas.."
2.	Jumrotin	"..pas itu dapat dari brosur yang dibawa oleh saudara saya"
3.	Sugiyani	"..saya ini tahu dari tetangga saya. Dulunya kan dia juga kerja di luar negeri. Trus bisa menyekolahkan anak-anaknya. Saya lalu juga ingin ikutan. Terus sama tetangga saya itu dkasih tahu caranya."
4.	Sulamiyati	" saya dapat informasi langsung dari agen tenaga kerja (PJTKI) itu mas."
5.	Kumiyati	"waktu itu di desa saya pernah dapet penyuluhan di balai desa tentang kerja di luar negeri. Ndak tahu, katanya penyuluhan dari orang-orang dinas. Pas itu juga dikasih gambaran macem-macem dan dikasih brosurnya juga. Makanya saya tertarik."
6.	Miratin	"Saya tahunya pas denger di radio. Tetangga saya juga ngasih tahu."
7.	Siti Choiriyah	"Informasinya saya dapat dari agen tenaga kerja (PJTKI) mas"
8.	Sri Utami	"Kalau saya tahunya dari budhe saya yang dulunya pernah kerja di Hongkong mas."
9.	Marsih	"Denger dari agennya langsung. Memang saya juga sudah lama pengen kerja di luar negeri. Makanya pas dapat info ya langsung mau."
10.	Ida Fitri	"Saudara saya baru pulang dari luar negeri yang ceritain mas. Makanya saya ingin ikutan juga."

Demikian tersebut program-program yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung terkait Kebijakan Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia. Adapaun lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3 dan Tabel 4 berikut ini, dimana dalam Tabel tersebut dijelaskan mengenai tujuan kegiatan, pencapaian yang berhasil didapat, serta realisasi anggaran yang digunakan dalam membiayai masing-masing kegiatan/program yang dilaksanakan oleh Dinas tersebut.

Tabel 3
Pengukuran Kinerja Kegiatan Berdasarkan LAKIP tahun 2007
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung

No	Kegiatan	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
1	Terselenggaranya Bimbingan dan Penyuluhan Pencari Kerja	Masukan Dana Keluaran Terlaksananya bimbingan dan Penyuluhan kepada Pencari Kerja Hasil Pencari Kerja Mengetahui prosedur dan syarat mencari kerja di dalam maupun Luar Negeri	30.000.000 200 orang 100	30.000.000 200 orang 100	100% 100% 100%
2	Terselenggaranya Pelatihan Las Otogen	Masukan Dana Keluaran Terlaksananya Pelatihan Las Otogen Hasil Peserta Las Otogen memperoleh tambahan keterampilan	150.000.000 30 orang 100	149.100.000 30 orang 100	99,40% 100% 100%
3	Terselenggaranya Pelatihan Tukang Kayu	Masukan Dana Keluaran Terselenggaranya pelatihan tukang kayu Hasil Tenaga tukang kayu memperoleh tambahan keterampilan	75.000.000 15 orang 100	74.355.000 15 orang 80	99,14% 100% 100%
4	Terselenggaranya Pemberdayaan keluarga Pasca TKI	Masukan Dana Keluaran Terselenggaranya Pemberdayaan keluarga Pasca TKI Hasil Terwujudnya tenaga penjahit yang mahir	50.000.000 40 orang 100	49.400.000 40 orang 80	98% 100% 80%
5	Terwujudnya Pencari Kerja (Calon TKI) yang berkualitas	Masukan Dana Keluaran Terlaksananya peltihan bahasa Hasil Kualitas calon TKI meningkat dalam berbahasa asing	100.000.000 100 orang 100	100.000.000 100 orang 100	100% 100% 100%
6	Terwujudnya penyusunan buku profil ketenagakerjaan dan ketransmigrasian	Masukan Dana Keluaran Terlaksananya penyusunan profil ketenagakerjaan dan ketransmigrasian Hasil Tersusunnya data dan informasi yang akurat secara tertulis	50.000.000 100 paket 100	50.000.000 100 paket 100	100% 100% 100%

Sumber : Disnakertrans Kabupaten Tulungagung.

Tabel 4
Realisasi Anggaran Pembangunan dan Rutin APBD Kab. Tulungagung
Tahun 2007

No	Sumber Dana Kegiatan	Dana	Realisasi Keuangan		Realisasi Fisik (%)	Sisa Dana
			Rp	%		
1	Bimbingan dan Penyuluhan Pencari Kerja	30.000.000	30.000.000	100	100	-
2	Pelatihan Las Otogen	150.000.000	149.100.000	99,40	100	-
3	Pelatihan Tukang Kayu di Kecamatan Pucanglaban	75.000.000	74.355.000	98	100	-
4	Pemberdayaan Keluarga pasca TKI di Kabupaten Tulungagung	50.000.000	50.000.000	100	100	-
5	Pelatihan Bahasa	100.000.000	100.000.000	100	100	-
6	Penyusunan Profil Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian	50.000.000	50.000.000	100	100	-
7	Pendayagunaan Koordinasi Perencanaan dan Evaluasi Kinerja Bidang Ketenagakerjaan dan Ketrasmigrasian	45.000.000	45.000.000	100	100	-
8	Pembinaan Pengupahan dan Pembinaan Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Serta Pemutusan Hubungan Kerja di Kabupaten Tulungagung	60.000.000	60.000.000	100	100	-
9	Deteksi Dini Keresahan Hubungan Industrial Pancasila di Kabupaten Tulungagung	30.000.000	30.000.000	100	100	-
10	Pembinaan dan Penyuluhan Program Jamsostek	30.000.000	28.425.000	94,75	100	-
11	Pembinaan Kepada Pengusaha dan Pekerja di Kabupaten Tulungagung	50.000.000	49.500.000	99	100	-
12	Peningkatan Pengawasan Terhadap Norma Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Dalam Rangka Mencapai Kecelakaan Kerja Nihil	30.000.000	29.500.000	98,30	100	-
13	Kunjungan dan Evaluasi Pemkab Tulungagung ke Pemkab Luar Jawa	225.000.000	225.000.000	100	100	-
14	Kerjasama Pemkab Tulungagung dengan Pemkab Luar Jawa	130.000.000	130.000.000	100	100	-
15	Pemberangkatan dan Pemberian Bantuan Kepada Calon Transmigran	142.480.000	142.480.000	100	100	-

Sumber : Disnakertrans Kabupaten Tulungagung.

4. Pihak-pihak yang Terlibat Dalam Perlindungan Terhadap Hak-hak TKI

4.1. Pemerintah

Mobilitas penduduk dengan memanfaatkan peluang kerja di luar negeri, diperkirakan akan tetap menjadi pilihan para pencari kerja sepanjang kondisi perekonomian Indonesia masih belum mampu menyerap jumlah tenaga kerja yang tersedia. Agar arus migrasi tenaga kerja yang keluar negeri dapat berlangsung dengan aman dan tertib, pemerintah perlu memberikan perhatian yang serius untuk dapat mengantisipasi terjadinya hal-hal yang mungkin dapat merugikan tenaga kerja Indonesia (TKI). Di samping itu juga untuk menjaga hubungan baik dengan negara-negara tujuan TKI. Dalam proses untuk mendapatkan pekerjaan di luar negeri, pencari kerja dihadapkan pada dua alternatif jalur penempatan, yaitu secara ilegal dan legal, jalur legal atau resmi merupakan program yang difasilitasi oleh pemerintah dengan maksud untuk memberi pengawasan dan perlindungan kepada TKI. Sementara jalur ilegal biasanya dilakukan melalui bantuan pihak ketiga. Dalam kenyataannya, tenaga kerja dari Indonesia lebih banyak memilih proses pemberangkatan secara ilegal dengan menimbulkan permasalahan sehingga seringkali harus dipulangkan oleh negara tujuan.

Keadaan tersebut sebenarnya sudah menjadi tanggung jawab negara (pemerintah) untuk memberikan dan mewujudkan fasilitas kepada para TKI sejauh mereka melalui jalur resmi/legal lewat Dinas-dinas terkait. Hal itu sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia, khususnya pada Bab II (pasal 5,6, dan 7) tentang tugas, tanggung jawab, dan kewajiban pemerintah.

a). Yang menjadi tugas Pemerintah adalah sebagai berikut (pasal 5):

1. Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di Luar Negeri.
2. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah dapat melimpahkan sebagian wewenangnya dan/atau tugas pembantuan kepada Pemerintah Daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

b). Sedangkan tanggung jawab Pemerintah adalah : Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di Luar Negeri (pasal 6).

c). Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 dan pasal 6, Pemerintah berkewajiban :

1. Menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri.
2. Mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI.
3. Membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di Luar Negeri.
4. Melakukan upaya Diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan; dan
5. Memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.

4.2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Dalam melaksanakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia (TKI), pemerintah tidak dapat melakukannya sendiri. Instansi Pemerintah yang mengurus bidang ketenagakerjaan (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi) harus mengadakan pelibatan Pemerintah Provinsi maupun Pemerintah Kota/Kabupaten, karena bagaimanapun juga Pemerintah Daerah akan lebih tahu tentang keadaan di daerahnya sendiri, sehingga akan lebih memudahkan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pelibatan ini juga dirasakan sangat sesuai dengan semangat otonomi yang sedang hangat-hangatnya dilaksanakan oleh pemerintah daerah, dimana Pemerintah Daerah setempat diberikan kewenanga penuh ditingkat lokal dalam melakukan pelayanan khususnya dibidang ketenagakerjaan.

Dalam bidang ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah memiliki kewenangan yang cukup besar dalam mewujudkan pelayanan prima dalam hal penempatan dan perlindungan ketenagakerjaan khususnya terhadap TKI. PJTKI sebagai pihak yang melakukan rekrutmen calon TKI dan menyalurkannya kepada pengguna jasa TKI, terlebih dahulu harus mendapatkan rekomendasi dari Disnakertrans setempat untuk selanjutnya mengajukan permohonan Surat Izin Usaha Penempatan Perusahaan Tenaga Kerja Indonesia (SIUP-PJTKI) kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia. Setelah mendapatkan SIUP-PJTKI, perusahaan harus memiliki izin operasional yang dikeluarkan oleh

Gubernur/Kepala Dinas. Begitupun juga yang berlaku pada tingkat Kota/Kabupaten.

Dalam proses perekrutan, petugas rekrut (rekruter) adalah perwakilan dari PJTKI yang telah mendapatkan izin dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten/Kota untuk melakukan perekrutan calon TKI. Selanjutnya, calon TKI yang direkrut dan akan diberangkatkan ke negara tujuan oleh PJTKI harus mendapatkan rekomendasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten/Kota untuk pengurusan paspor dan proses-proses selanjutnya. Berdasarkan permohonan rekomendasi yang diajukan oleh calon TKI maupun oleh PJTKI, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung dapat mengetahui jumlah TKI asal Kabupaten Tulungagung yang diberangkatkan ke luar negeri. Berikut ini adalah perkembangan jumlah TKI asal Kabupaten Tulungagung berdasarkan rekomendasi pembuatan paspor :



Tabel 5
PERKEMBANGAN JUMLAH TENAGA KERJA INDONESIA KE LUAR NEGERI ASAL KABUPATEN TULUNGAGUNG
TAHUN 2005-2008

NO	TAHUN		2005			2006			2007			Januari 2008		
	NEGARA TUJUAN	JABATAN	L	W	JML	L	W	JML	L	W	JML	L	W	JML
1	HONGKONG	PRAMUWISMA	-	549	549	-	303	303	1	274	275	-	28	28
		SECURITY	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-
2	SINGAPURA	PRAMUWISMA	-	100	100	-	135	135	-	114	114	-	25	25
3	KOREA	OP. PRODUKSI	9	1	10	-	-	-	-	-	-	1	-	1
4	TAIWAN	CARETAKER/PRT	4	679	683	9	265	274	3	345	348	-	68	68
		OP.PRODUKSI	15	5	20	10	3	13	12	-	12	-	-	-
5	MALAYSIA	PRAMUWISMA	-	83	83	-	99	99	-	43	43	-	7	7
		PEK. PERKEBUNAN	4	-	4	38	-	38	12	-	12	-	-	-
		OP. ELEKTRIC	-	5	5	-	27	27	9	2	11	-	-	-
		PEK. BANGUNAN	163	-	163	44	-	44	49	-	49	-	-	-
		OP. GARMEN	1	9	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		PEK. SUPER MARKET	10	-	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		CLEANING SERVICE	1	9	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		OP. PABRIK PLASTIK	5	1	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		OP. PABRIK JAM	21	-	21	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		PEK. RESTORAN	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-
6	SAUDI ARABIA	PRAMUWISMA	-	-	-	-	-	-	-	98	98	-	9	9
		SOPIR	-	-	-	-	-	-	6	-	6	-	-	-
7	UNI EMIRAT ARAB	PRAMUWISMA	-	-	-	-	-	-	-	15	15	-	-	-
8	QATAR	PRAMUWISMA	-	-	-	-	-	-	-	26	26	-	2	2
9	KUWAIT	PRAMUWISMA	-	-	-	-	-	-	-	5	5	-	2	2
10	DUBAI	PRAMUWISMA	-	-	-	-	-	-	-	4	4	-	2	2
11	MACAU	PRAMUWISMA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7	7
JUMLAH			233	1.441	1.674	101	833	934	93	926	1.019	1	150	151

Sumber : Disnakertrans Kabupaten Tulungagung.

4.3. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI)

Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) merupakan badan hukum yang berbentuk Perseroan Terbatas (PT) yang mendapatkan Surat Izin Usaha Penempatan (SIUP) dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk berusaha dibidang jasa penempatan TKI ke luar negeri. Selanjutnya PJTKI untuk dapat melaksanakan usahanya, juga harus melengkapi dengan Izin Operasional yaitu izin tertulis dari Gubernur kepada Cabang PJTKI agar dapat beroperasi sesuai dengan fungsinya sebagai jasa penempatan TKI ke luar negeri. PJTKI inilah yang selanjutnya sebagai pihak swasta yang terlibat dalam proses Penempatan dan Perlindungan TKI. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh Bapak Eko Suwandi dari PT. Lucky Mitra Abadi berikut ini :

“Kami selaku PJTKI ini kan menjadi mitra pemerintah mas... Karena mereka tidak mampu melaksanakan semua urusan, makanya disini sebagian diserahkan kepada swasta. Kami inilah yang nantinya berperan untuk mengurus calon TKI untuk dapat bekerja di luar negeri.”
(wawancara pada tanggal 15 Mei 2008, pukul 09.00 WIB)

PJTKI yang telah mendapatkan SIUP-PJTKI dari Menteri dan Izin Operasional dari Gubernur, selanjutnya dapat melaksanakan usahanya dalam melakukan kegiatan penempatan selambat-lambatnya 6 (enam) bulan sejak tanggal penerbitan SIUP. Namun demikian, PJTKI dilarang melakukan rekrutmen calon TKI melalui lembaga dan atau perseorangan yang tidak memiliki kewenangan dan atau izin sebagai rekruter atau penyedia tenaga kerja dari Instansi Kabupaten/Kota.

”Sebelum merekrut calon TKI, kami memang sudah memiliki ijin rekrut. PT pusat telah menjalin kerjasama dengan perwakilan/ mitra kami yang ada di negara tujuan penempatan. Lalu ijin rekrut / SIP itu yang kami pakai sebagai dasar untuk proses awal perekrutan calon TKI. Kami menyediakan jenis-jenis pekerjaan tertentu dengan menjalin kerjasama dengan mitra usaha kami di luar negeri untuk negara penempatan tertentu. Kalau disini khusus untuk tujuan Hongkong, Taiwan, Singapura, dan Malaysia.”
(wawancara dengan Bapak Eko Suwandi, pada tanggal 15 Mei 2008, pukul 09.30 WIB).

Sebelum melakukan recruitment tersebut, dilakukan terlebih dahulu sosialisasi mengenai semua hal yang bersangkutan dengan proses penempatan dan perlindungan TKI. Dalam rangka sosialisasi tersebut, tidak hanya dapat dilakukan

oleh Disnaker saja. Keberadaan PJTKI yang mulai banyak jumlahnya dan tersebar di berbagai kecamatan juga menjadi mitra pemerintah untuk menyampaikan informasi mengenai penempatan tenaga kerja ke luar negeri secara benar.

”Penyampaian informasi mengenai penempatan tenaga kerja ke luar negeri, selain dilakukan oleh Disnaker juga turut dilakukan oleh para PJTKI. PJTKI inilah yang diharapkan dapat menjadi mitra pemerintah untuk membeitahukan mengenai penempatan tenaga kerja ke luar negeri ini secara benar kepada masyarakat.” (wawancara 27 Maret 2008, dengan Bapak Supandri selaku Kepala Sub Dinas Penempatan Perluasan Tenaga Kerja dan Pelatihan Kerja.)

Proses sosialisasi mengenai penempatan tenaga kerja ke luar negeri yang tidak hanya dilakukan oleh Disnakertrans, tapi juga oleh PJTKI ini, turut disampaikan oleh staf seksi penempatan tenaga kerja Disnakertrans kabupaten Tulungagung dalam petikan wawancara berikut.

”Sosialisasi bisa diselenggarakan oleh pihak Disnaker sendiri atau kerjasama dengan PT. Yang penting materi bisa tersampaikan dengan baik dan lancar kepada kelompok sasaran kita.” (wawancara bapak Anwar Mashudi tanggal 27 Maret 2008)

Pernyataan dari Disnaker tersebut, dibenarkan pula oleh pihak PJTKI dari PT. Triganda Swajaya.

”Upaya sosialisasi juga kami lakukan, terutama pada desa / kelurahan yang jadi basis TKI. Kadang menggunakan penyuluhan secara langsung dengan mengumpulkan masyarakat di balai desa atau kelurahan. Lalu kita berikan penjelasan mengenai tata cara dan penjelasan umum untuk dapat bekerja ke luar negeri.” (wawancara dengan Ibu Suyati pada tanggal 28 Mei 2008)

Bentuk sosialisasi yang dilakukan tidak hanya secara langsung. Tapi juga secara tidak langsung, melalui media cetak dan elektronik.

”Selain sosialisasi secara langsung, kami juga melakukan penyebaran informasi tentang prosedur penempatan ini melalui brosur ataupun radio agar mereka (masyarakat calon TKI : pen) yang tertarik untuk bekerja ke luar negeri segera tau caranya. Brosur ini kami bagikan ke desa-desa agar dibantu menyebarkan pada masyarakat. Kalau ada rekruter atau petugas lapangan dari PJTKI yang minta juga, ya kita kasihkan ke mereka biar disebar ke para calon TKI” (wawancara dengan Bapak Supandri pada tanggal 28 Maret 2008).

Sosialisasi mengenai adanya penempatan tenaga kerja yang dilakukan menggunakan media elektronik juga turut ditegaskan dari pihak PJTKI berikut ini.

”Biar masyarakat lebih cepet informasinya, dalam mencari calon TKI kami sering pasang iklan di radio-radio. Biasanya lewat LIIUR, radio Joss, Perkasa atau Pandowo mas. Lewat radio seperti itu selain cepet, kan bisa didengarkan oleh banyak orang.(wawancara dengan Bapak Eko Suwandi dari PT. Lucky Mitra Abadi, pada tanggal 19 Mei 2008)”

Selanjutnya, PJTKI juga dapat membentuk Kantor Cabang di Provinsi. Kantor Cabang PJTKI tersebut hanya boleh bertindak untuk dan atas nama satu Kantor Pusat PJTKI yang bersangkutan. Dan PJTKI pusat bertanggungjawab sepenuhnya atas segala kegiatan yang berkaitan dengan rekrutmen calon TKI yang dilakukan oleh Kantor Cabang PJTKI yang berkedudukan di Provinsi tersebut. Untuk mendapatkan izin pembentukan Kantor Cabang PJTKI, Direksi PJTKI harus menyampaikan permohonan secara tertulis kepada Instansi Provinsi dengan melampirkan :

1. Copy SIUP-PJTKI yang dilegalisir oleh Direktur Jenderal atau pejabat yang ditunjuk.
2. Akta pendirian Kantor Cabang dari Notaris setempat.
3. Rekomendasi izin pembentukan Kantor Cabang dari Badan Pelayanan Penempatan TKI (BP2TKI).
4. Surat keputusan Direksi tentang pengangkatan dan penempatan kepala Kantor Cabang dan Karyawannya serta penetapan wilayah kerjanya.
5. Keterangan mengenai alamat kantor, fasilitas dan peralatan kantor yang memadai, dan
6. Struktur organisasi, tugas dan fungsi Kantor Cabang.

Kantor Cabang yang telah dibentuk tersebut hanya berfungsi sebagai wakil Kantor Pusat PJTKI di wilayah kerjanya untuk melakukan :

- a. Melakukan penyuluhan dan pendataan calon TKI.
- b. Melakukan pendaftaran dan seleksi, dan
- c. Menyelesaikan kasus TKI pada tahap pra/purna penempatan.

Kantor Cabang dilarang untuk melakukan kegiatan dalam bentuk apapun secara langsung dengan Mitra Usaha ataupun pengguna jasa TKI di Luar Negeri. Kantor Cabang juga dilarang untuk melakukan rekrutmen calon TKI melalui lembaga dan atau perseorangan yang tidak memiliki kewenangan dan atau izin sebagai rekruter atau penyedia tenaga kerja dari Instansi Kabupaten/Kota.

PJTKI yang akan melaksanakan penempatan TKI harus mempunyai Mitra Usaha atau Pengguna jasa TKI di luar negeri. Mitra Usaha atau Pengguna tersebut harus didaftarkan pada perwakilan Perwakilan Pemerintah RI yang berkedudukan di negara setempat. Mitra Usaha yang dimaksud, harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

1. Berbadan hukum dan memiliki izin usaha sebagai perusahaan jasa tenaga kerja dari Instansi yang berwenang, sesuai dengan peraturan perundangan negara setempat.
2. Mempunyai alamat dan penanggung jawab yang jelas.
3. Mempunyai perjanjian kerjasama penempatan, dan
4. Memiliki kinerja dan reputasi yang baik dibidang penempatan tenaga kerja.

Sedangkan untuk Pengguna Jasa TKI juga harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut :

1. Badan hukum atau perorangan yang diizinkan mempekerjakan tenaga kerja asing sesuai dengan peraturan perundang-undangan negara setempat, dan
2. Mempunyai alamat yang jelas.

4.4. Kantor Imigrasi

Untuk memenuhi persyaratan sebagai calon TKI yang dapat diberangkatkan, maka calon TKI harus melengkapi persyaratan berupa kepemilikan paspor. Instansi yang berwenang menerbitkan paspor adalah Kantor Imigrasi. Kantor imigrasi hanya dapat menerbitkan paspor berdasarkan surat rekomendasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten/Kota setempat. Surat rekomendasi pembuatan paspor tersebut dikeluarkan setelah calon TKI melalui kegiatan pembekalan yang dilaksanakan oleh PJTKI yang hasilnya

repository.ub.ac

dilampirkan pada saat mengajukan permohonan rekomendasi pembuatan paspor kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang meliputi : a. Daftar Nominasi Calon TKI; b. Hasil pemeriksaan kesehatan TKI; dan c. Sertifikat keterampilan.

“Disnaker itu memiliki kewajiban untuk mengawasi pelaksanaan perekrutan sampai nantinya penempatan. Semua itu dilakukan oleh PJTKI yang tentunya sudah memiliki izin dan terdaftar pada kita... Mengenai pembuatan paspor yang anda maksud, kita berwenang mengeluarkan surat rekomendasi kepada kantor Imigrasi agar dikeluarkan paspor kepada calon TKI yang telah lulus uji kompetensi.... Jadi tidak semata-mata kita keluarkan rekomendasi itu meskipun PJTKI sudah memenuhi kewajiban keuangannya...”

Ini yang diungkapkan oleh Bapak Mardiyanto, Kepala Sub Dinas Pengawasan Ketenagakerjaan. Wawancara pada tanggal 4 Maret 2008, pukul 09.00 WIB.

Hal ini dibenarkan oleh bapak Anwar Mashudi yang menyatakan proses pembuatan paspor oleh Kantor Imigrasi berdasarkan surat rekomendasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten adalah sebagai berikut :

“Dalam rangka seleksi, Disnakertrans melakukan penyeleksian administrasi apakah sudah dilengkapi oleh calon TKI. Seperti kelengkapan KTP, KK, ijazah, serta persyaratan lainnya yang memang harus dipenuhi. Setelah calon TKI memenuhi semua persyaratan administrative, oleh Disnakertrans lalu dicatat dan diberikan rekomendasi paspor. Hal ini dilakukan agar calon TKI yang akan melalui serangkaian proses penempatan melalui PJTKI tertentu selanjutnya telah terdaftar di instansi pemerintahan. Hal ini sebagai wujud antisipasi serta perlindungan bagi calon TKI tersebut apabila suatu hari muncul permasalahan. Kalau sudah terdaftar kan bila terjadi masalah sewaktu-waktu, pemerintah bisa turun tangan membantu. Tapi kalau tidak terdaftar, kan bisa dianggap illegal dan itu bahaya sekali bagi TKI itu sendiri.” (wawancara dengan Bapak Anwar Mashudi pada tanggal 28 Mei 2008, pukul 11.00 WIB)

4.5. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNPPTKI)

Untuk dapat menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan TKI di Luar Negeri, diperlukan sebuah bentuk pelayanan dan tanggungjawab yang terpadu. Oleh sebab itu, negara membentuk sebuah badan yang memikul tanggung jawab tersebut. Badan yang dimaksud adalah Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNPPTKI),

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

yang merupakan lembaga non departemen yang bertanggungjawab kepada Presiden dan berkedudukan di Ibukota Negara.

Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNPPTKI) mempunyai fungsi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi. Dan untuk dapat melaksanakan fungsi tersebut, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia memiliki tugas sebagai berikut :

- a. Melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah negara pengguna TKI atau pengguna berbadan hukum di negara tujuan penempatan.
- b. Memberikan pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan mengenai :
 1. Dokumen.
 2. Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP).
 3. Penyelesaian masalah.
 4. Sumber-sumber pembiayaan.
 5. Pemberangkatan sampai pemulangan.
 6. Peningkatan kualitas calon TKI.
 7. Informasi.
 8. Kualitas pelaksana penempatan TKI, dan
 9. Peningkatan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Keanggotaan dari Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNPPTKI) terdiri dari wakil-wakil instansi pemerintah yang terkait dengan hal penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Namun, dalam melaksanakan tugasnya Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNPPTKI) dapat melibatkan tenaga profesional jika dianggap perlu. BNPPTKI juga membentuk Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI yang berkedudukan di Ibukota Provinsi atau tempat pemberangkatan TKI yang dianggap perlu. Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI tersebut bertugas untuk memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan TKI bersama instansi-instansi terkait.

5. Faktor Pendukung dan Penghambat

Berdasarkan uraian tentang proses pelaksanaan kebijakan Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Dalam Konteks Otonomi Daerah, maka dapat dikemukakan faktor pendukung dan faktor penghambat pelaksanaan program/kebijakan tersebut, sebagai berikut :

5.1. Faktor Pendukung

Faktor yang dinilai dapat mendukung pelaksanaan Kebijakan Perlindungan Hak-Hak TKI Dalam Konteks Otonomi Daerah adalah adanya kegiatan Musrenbang tingkat kecamatan. Hasil dari kegiatan Musrenbang ini selanjutnya menjadi input dalam proses pembuatan kebijakan (program) oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung. Dan dalam konteks ini, wujud program yang berasal dari kegiatan Musrenbang pada tingkat kecamatan adalah Pelatihan Las Otogen kepada 30 orang warga di Kecamatan Karangrejo dan Kecamatan Tanggunggunung, serta Pelatihan Tukang Kayu yang diberikan kepada 15 warga Desa Kalidawe, Kecamatan Panggungkalak.

Adanya input dari masyarakat seperti ini sangat berarti bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang terus berupaya meningkatkan perlindungan terhadap TKI salah satunya melalui pemberian bekal keterampilan. Dengan adanya input dari masyarakat seperti ini, Dinas tidak lagi kesulitan dalam menentukan sasaran dari sebuah program yang khususnya ditujukan kepada masyarakat. Selain itu, dengan diawali sebuah antusiasme yang bagus dari masyarakat, maka jaminan untuk dapat terlaksananya sebuah program dengan baik akan lebih terjamin.

5.2. Faktor Penghambat

Sedangkan yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan Kebijakan Perlindungan Hak-Hak TKI Dalam Konteks Otonomi Daerah adalah banyaknya pihak yang terlibat dalam perlindungan hak-hak TKI sehingga menyebabkan banyak masalah dalam hal koordinasi serta menyebabkan keterbatasan wewenang yang menyebabkan seringnya terjadi lempar tanggung jawab saat TKI mengalami masalah.

Ketidakjelasan tanggungjawab itu, menyebabkan kecenderungan untuk saling melemparkan tanggungjawab di antara instansi yang terkait dengan masalah

TKI tersebut. Kalau saja ada kejelasan, maka apabila sumber masalah sudah dapat diidentifikasi misalnya karena kenakalan PJTKI ketika proses dilaksanakan, maka segera diambil tindakan pencabutan izinnya. Demikian juga kalau oknum Depnaker/imigrasi atau instansi lainnya terlibat KKN juga dapat langsung ditindak tegas. Sebab perilaku mereka dapat dikategorikan sebagai perusak martabat manusia (TKI) dan mengurangi harumnya citra bangsa Indonesia di negeri lain.

Peran dominan swasta terkait penempatan dan perlindungan TKI juga perlu dikaji ulang karena cenderung lepas tanggungjawab setiap persoalan menyangkut TKI timbul. Dan setiap kali terjadi persoalan TKI di luar negeri, instansi yang menangani adalah KBRI atau KJRI. Pihak-pihak di dalam negeri lebih sering memojokkan Depnakertrans, padahal instansi ini tidak lagi memiliki kewenangan sampai ke tingkat desa karena berlakunya otonomi daerah. Sementara itu Undang-Undang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri (UU PPTKILN) masih sangat lemah dan dianggap banyak pihak hanya memosisikan TKI sebagai obyek belaka.

B. Pembahasan

Penelitian ini menitikberatkan pada evaluasi pelaksanaan salah satu kebijakan bidang ketenagakerjaan, yaitu kebijakan perlindungan hak-hak TKI pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung tahun 2007, sesuai dengan UU Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri, dan Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Kegiatan evaluasi tetap perlu dilakukan meskipun dalam setiap proses perumusan dan implementasi kebijakan tersebut telah dilaksanakan dengan semaksimal mungkin sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan sebelumnya.

Evaluasi kebijakan ini dimaksudkan sebagai usaha untuk menyajikan jenis informasi yang diperlukan untuk menarik kesimpulan dan menilai secara obyektif pencapaian hasil yang telah direncanakan sebelumnya dan hasil evaluasi

ditujukan menjadi umpan balik yang memungkinkan untuk menjadi pedoman dalam menyempurnakan program-program yang telah dilaksanakan.

Jenis evaluasi yang peneliti gunakan adalah evaluasi pada tahap purna pelaksanaan. Aspek yang dinilai dan dianalisa pada jenis evaluasi ini adalah bukan lagi tingkat kemajuan pelaksanaan dibandingkan dengan rencana, tetapi hasil pelaksanaan dibandingkan dengan rencana, yaitu apakah dampak yang dihasilkan oleh pelaksanaan kegiatan tersebut sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Dalam aktivitas evaluasi kebijakan ini apabila dititik beratkan pada kemauan yang kuat untuk mengetahui hasil dari kebijakan yang telah dilaksanakan maka akan selalu berhubungan dengan dampak kebijakan. Dimana dampak kebijakan merupakan salah satu indikator yang penting untuk menentukan apakah program telah mencapai suatu tujuan atau target yang telah ditetapkan.

Sedangkan pendekatan evaluasi yang digunakan oleh peneliti adalah Evaluasi Keputusan Teoritis. Pendekatan ini menggunakan metode-metode deskriptif untuk menghasilkan informasi yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan mengenai hasil-hasil kebijakan yang secara eksplisit dinilai oleh berbagai macam pelaku kebijakan. Evaluasi keputusan teoritis berusaha untuk memunculkan dan membuat eksplisit tujuan dan target dari pelaku kebijakan baik yang tersembunyi maupun dinyatakan. Ini berarti bahwa tujuan dan target dari pembuat kebijakan merupakan salah satu sumber nilai, karena semua pihak yang mempunyai andil didalam memformulasikan dan mengimplementasikan kebijakan dilibatkan dalam merumuskan tujuan dan target dimana kinerjanya nantinya akan diukur.

Evaluasi keputusan teoritis merupakan cara untuk mengatasi beberapa kekurangan dari evaluasi semu dan evaluasi formal :

- a. Kurang dan tidak dimanfaatkannya informasi kinerja. Sebagian besar informasi yang dihasilkan melalui evaluasi kurang digunakan atau tidak pernah digunakan untuk memperbaiki pembuatan kebijakan. Hal ini karena evaluasi tidak cukup responsif terhadap tujuan dan target dari pihak-pihak yang mempunyai andil dalam perumusan dan implementasi kebijakan dan program.
- b. Ambiguitas kinerja tujuan. Banyak tujuan dan program publik yang kabur. Ini berarti bahwa tujuan umum yang sama dapat menghasilkan tujuan spesifik yang saling bertentangan satu terhadap lainnya. Ini dapat

terjadi jika diingat bahwa tujuan yang sama dapat dioperasionalkan dalam paling sedikit enam macam kriteria evaluasi : efektivitas, efisiensi, kecukupan, kesamaan, responsivitas, dan kelayakan. Salah satu tujuan dari evaluasi keputusan teoritis adalah untuk mengurangi kekaburan tujuan dan menciptakan konflik antar tujuan spesifik atau target.

- c. Tujuan-tujuan yang saling bertentangan. Tujuan dan target kebijakan dan program-program publik tidak dapat secara memuaskan diciptakan dengan memusatkan pada nilai-nilai salah satu atau beberapa pihak. Dalam kenyataannya, berbagai pelaku kebijakan dengan tujuan dan target yang saling berlawanan nampak dalam hampir semua kondisi yang memerlukan evaluasi. Evaluasi keputusan teoritis berusaha untuk mengidentifikasi berbagai pelaku kebijakan dan menampakkan tujuan-tujuan mereka.

Salah satu tujuan utama dari evaluasi keputusan teoritis adalah untuk menghubungkan informasi mengenai hasil-hasil kebijakan dengan nilai-nilai dari berbagai pelaku kebijakan. Asumsi dari evaluasi keputusan teoritis adalah bahwa tujuan dan sasaran pelaku kebijakan baik yang dinyatakan secara formal maupun secara tersembunyi merupakan ukuran yang layak terhadap manfaat atau nilai kebijakan dan program.

3. Kebijakan Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia (TKI) oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung.

Tuntutan akan semakin baiknya pelayanan publik yang diberikan oleh Pemerintah khususnya Pemerintah Daerah dalam era Otonomi Daerah seperti pada saat ini, telah menuntut pemerintah daerah untuk terus mnengembangkan potensi yang ada untuk dapat mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran pada tingkat lokal. Parameter kesejahteraan dan kemakmuran memang masih sangat abstrak, namun tuntutan untuk menjadi lebih baik dalam segala aspek kehidupan masyarakat adalah sebuah nilai yang tentunya akan menjadi parameter bersama yang dapat diterima dan disepakati.

Untuk mewujudkan hal tersebut, pemerintah daerah juga dituntut mampu menyusun dan mengimplementasikan kebijakan-kebijakan yang pro terhadap rakyat dan mendukung terciptanya kebaikan otonomi daerah. Hal ini untuk mewujudkan tujuan dari dilaksanakannya otonomi daerah seperti yang diungkapkan oleh Syarif Hidayat dalam Halim (2004:23), bahwa tujuan otonomi daerah dibedakan dari dua sisi kepentingan yaitu kepentingan Pemerintah Pusat

dan Pemerintah Daerah. Dari kepentingan Pemerintah Pusat tujuan utamanya adalah pendidikan politik, latihan kepemimpinan, menciptakan stabilitas politik, dan mewujudkan demokratisasi sistem pemerintahan di daerah. Sedangkan bila dilihat dari kepentingan Pemerintah Daerah terdapat tiga tujuan menurut Halim (2004:23) :

1. Untuk mewujudkan apa yang disebut sebagai political equality, artinya melalui otonomi daerah diharapkan akan lebih membuka kesempatan bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam berbagai aktifitas politik di tingkat lokal atau daerah.
2. Untuk menciptakan local accountability, artinya dengan otonomi akan meningkatkan kemampuan pemerintah daerah dalam memperhatikan hak-hak masyarakat.
3. Untuk mewujudkan local responsiveness, artinya dengan otonomi akan meningkatkan akselerasi pembangunan sosial dan ekonomi.

Sejalan dengan telah dilaksanakannya otonomi daerah tersebut (melalui UU No. 32 tahun 2004), maka kemampuan peran daerah untuk dapat eksis dan mandiri sangat dibutuhkan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai Instansi Pemerintah Daerah yang menyelenggarakan pelayanan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Kabupaten Tulungagung dalam melaksanakan tugasnya perlu dilaksanakan secara menyeluruh, terencana, terpadu, terarah serta berkelanjutan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mempunyai tugas melaksanakan otonomi daerah dibidang tenaga kerja dan transmigrasi, diharapkan mampu membuat dan melaksanakan kebijakan yang dapat mengakomodasi semua kepentingan yang ada pada masyarakat kabupaten Tulungagung, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

Mengingat fakta bahwa kabupaten Tulungagung merupakan salah satu daerah yang paling banyak mengirimkan tenaga kerja ke luar negeri, maka sangatlah pantas apabila kebijakan di bidang ketenagakerjaan tersebut benar-benar dijadikan perhatian utama oleh pemerintah kabupaten selaku pelaksana otonomi daerah dimana kabupaten Tulungagung haruslah mampu untuk mensejahterakan masyarakatnya, dan termasuk mampu melindungi mereka-mereka yang menjadi tenaga kerja di luar negeri (TKI).

Namun kenyataan yang terjadi adalah Kabupaten Tulungagung belum memiliki kebijakan yang mengatur tentang ketenagakerjaan khususnya untuk TKI

asal daerah tersebut. Hal ini lebih karena peranan Pemerintah Kabupaten dalam pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri sangat terbatas. Banyak pihak yang terlibat dalam penempatan dan perlindungan TKI menjadikan terjadinya pembagian hak dan kewenangan masing-masing pihak terkait dalam proses tersebut. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai Instansi Pemerintah Kabupaten yang membidangi Ketenagakerjaan hanya memiliki kewenangan dalam memberikan izin kepada PJTKI yang mengajukan permohonan untuk membuka Kantor Cabang di wilayah tersebut, melakukan pengawasan terkait pelaksanaan rekrutmen calon TKI oleh PJTKI, melakukan Uji Kompetensi terhadap calon TKI yang bertujuan untuk mengetahui kelayakan calon TKI sebelum diberangkatkan, dan berdasarkan hasil Uji Kompetensi tersebut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berhak mengeluarkan surat rekomendasi untuk calon TKI sebagai syarat mengajukan permohonan pembuatan visa kerja kepada kantor Imigrasi.

Pedoman yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung dalam mewujudkan perlindungan TKI adalah mengacu pada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dan Peraturan Daerah Propinsi Jawa Timur No 2 tahun 2004 tentang Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri. Dan dalam kaitannya untuk melaksanakan tugas dan fungsi Dinas, khususnya dalam hal perlindungan hak-hak Tenaga Kerja Indonesia tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung telah melaksanakan program-program kerja sebagai berikut :

1. Bimbingan dan Penyuluhan Pencari Kerja.
2. Memberikan Pelatihan Kerja Kepada Para Pengangguran
3. Mengadakan Pelatihan Bahasa Asing.
4. Program Pemberdayaan Pasca TKI.
5. Melakukan pengawasan terhadap PJTKI.
6. Penyusunan Buku Profil Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.

c. **Pelaksanaan Kebijakan Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung**

Pelaksanaan/implementasi merupakan sebuah tahapan dalam proses kebijakan. Sebuah kebijakan yang telah selesai pada tahap perumusan/formulasi, selanjutnya harus dilaksanakan/diimplementasikan untuk selanjutnya dapat diukur tentang berhasil atau tidaknya kebijakan tersebut. Proses ini disebutkan adalah yang paling sulit diantara bagian yang lain. Hal ini lebih disebabkan karena dalam implementasi kebijakan mengamati dan menganalisis setiap faktor yang mempengaruhi keberhasilan sebuah kebijakan dalam mencapai tujuannya, baik faktor-faktor yang berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung. Namun begitu sulitnya, namun proses implementasi ini harus tetap dilaksanakan, mengingat dampak dari sebuah kebijakan adalah rakyat yang akan menerimanya.

Soenarko (2000:187-191) mengungkapkan tentang langkah-langkah dalam implementasi kebijakan adalah sebagai berikut :

1. Interpretation
Yang dimaksud “interpretation” dalam kebijaksanaan disini adalah berusaha untuk mengerti apa yang dimaksudkan oleh pembentuk kebijaksanaan dalam mengetahui betul apa dan bagaimana tujuan akhir (goal) itu harus diwujudkan, harus direalisasikan. Program pelaksanaan, yaitu rencana yang didukung dengan pendanaan, yang siap untuk diterapkan, haruslah sesuai dengan ide, keinginan dan motivasi dari pembentuk kebijaksanaan.
2. Organization
“Organization” dalam pelaksanaan kebijaksanaan, dimaksudkan sebagai pembentukan badan-badan atau unit-unit beserta metode-metode yang diperlukan untuk menyelenggarakan rangkaian kegiatan guna mencapai tujuan yang terkandung dalam kebijaksanaan itu.
3. Application
Yang dimaksudkan dengan “application” adalah penerapan segala keputusan dan peraturan-peraturan dengan melakukan kegiatan-kegiatan untuk terrealisirnya tujuan kebijaksanaan itu.

Christopher C. Hood mengemukakan lima syarat bagi *perfect implementation*, yaitu :

- a. Implementasi yang ideal merupakan produk dari organisasi yang mirip-mirip militer, dalam hal ini terdapat kewenangan yang jelas dan tegas.
- b. Didalam organisasi seperti itu, aturan-aturan dapat ditegakkan dan tujuan telah ditetapkan.
- c. Adanya persepsi bahwa setiap organisasi akan melakukan apa yang diperintahkan.
- d. Perlu adanya *perfect communication* baik didalam maupun antara unit-unit organisasi.
- e. Perlu adanya situasi dimana tidak ada atau tidak perlu pembatasan waktu.

Selanjutnya pelaksanaan Kebijakan Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung yang diwujudkan dalam program-program, adalah sebagai berikut :

3.1.1. Bimbingan dan Penyuluhan Pencari Kerja.

Kegiatan pemberian bimbingan dan penyuluhan terhadap pencari kerja ini dilaksanakan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dari para pencari kerja terkait masalah prosedur agar selanjutnya kegiatan penempatan TKI semakin kecil persentasenya yang memilih melalui jalur ilegal atau menggunakan jasa calo. Dengan dapat ditekannya jumlah TKI yang berstatus ilegal, dapat dipastikan bahwa proses penempatan dan perlindungan terhadap TKI akan lebih terjamin. Dengan status mereka sebagai TKI yang legal, maka data mereka akan tercatat pada Instansi-instansi yang terkait dengan kegiatan perlindungan TKI. Sehingga saat terjadi pelanggaran terhadap hak-hak TKI, penanganan maupun bantuan terhadap korban akan dapat lebih cepat diberikan.

3.1.2. Memberikan Pelatihan Kerja Kepada Para Pengangguran.

Sebagai pelaksanaan program dalam rangka memberikan pelatihan kerja kepada para pengangguran, maka kegiatan ini diwujudkan dalam 2 kegiatan, yaitu : a). Pelatihan las otogen di Kecamatan Karangrejo dan Kecamatan Pucanglaban, serta b.) Pelatihan tukang kayu di kecamatan Pucanglaban. Dengan pemberian bekal keterampilan seperti ini, diharapkan akan memberikan nilai tambah bagi mereka yang hendak mencari kerja.

Dengan keterampilan yang dimiliki, maka calon TKI akan lebih mudah disalurkan pada Pengguna yang membutuhkan spesifikasi pekerjaan tertentu. Selain itu, para TKI yang memiliki keterampilan khusus akan lebih mudah dalam mendapatkan upah yang relatif lebih baik jika dibandingkan mereka yang tidak memiliki keterampilan khusus seperti mengelas ataupun sebagai tukang kayu, karena sebagian besar TKI asal Tulungagung bekerja di perkebunan ataupun bangunan. Dengan keterampilan yang mereka miliki tersebut, juga akan mampu menimbulkan tawar menawar mengenai gaji yang akan mereka dapatkan dan tidak hanya mengikuti penawaran pengguna saja.

3.1.3. Mengadakan Pelatihan Bahasa Asing.

Mengingat bahwa bahasa adalah kebutuhan utama sebagai TKI yang mengadu nasib di luar negeri sebagai sarana komunikasi yang penting, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung berinisiatif untuk memberikan pelatihan bahasa asing terhadap para calon TKI yang hendak diberangkatkan.

Dengan kemampuan berbahasa asing (bahasa tempat bekerja), nilai SDM dari pekerja akan meningkat karena TKI akan dinilai berkualitas dengan kemampuan berbahasa asing tersebut. Selain itu, dengan jalinan komunikasi yang baik antara TKI dengan lingkungan kerja nantinya, juga akan mengurangi resiko pelanggaran hak-hak tenaga kerja. dengan terjalannya komunikasi yang baik, maka resiko terjadinya pelanggaran hak-hak TKI akibat terjadinya kesalahan pemaaknaan terhadap perintah juga akan dapat diminimalisir.

3.1.4. Program Pemberdayaan Pasca TKI.

Kegiatan ini memang ditujukan kepada para mantan TKI yang sudah kembali ke Kabupaten Tulungagung. Harapan dari kegiatan ini adalah memberikan keterampilan baru dibidang menjahit kepada mantan TKI. Dengan keterampilan tersebut, para peserta pelatihan akan memiliki kesempatan untuk membuka peluang kerja baru. Selanjutnya dengan pekerjaan tersebut, kesejahteraan keluarga Pasca TKI akan dapat ditingkatkan.

3.1.5. Melakukan pengawasan terhadap PJTKI

PJTJKI (Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia) merupakan badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas yang telah mendapatkan izin dari Menteri untuk berusaha di bidang jasa penempatan TKI ke luar negeri. Pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung terhadap PJTKI yang terdaftar pada Dinas bertujuan untuk memastikan bahwa tidak adalah pelanggaran yang dilakukan oleh PJTKI terkait dengan masalah penempatan dan perlindungan TKI, yang dimulai sejak pra penempatan sampai pada pasca penempatan.

Kegiatan ini dilakukan secara berkala untuk terus menerus dapat memantau kinerja PJTKI tersebut apakah sesuai dengan peraturan dalam rangka penempatan dan perlindungan TKI yang diatur dalam Undang-Undang 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

3.1.6. Penyusunan Buku Profil Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian

Ketersediaan sebuah informasi yang lengkap dan mudah diakses oleh masyarakat tentang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Kabupaten Tulungagung, merupakan salah satu tanggungjawab dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, dimana instansi tersebut merupakan instansi yang berwenang dalam melaksanakan otonomi daerah dalam bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian. Hal itu membuat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung memiliki inisiatif untuk menyusun Buku Profil Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian. Dengan tersusunnya buku tersebut, diharapkan akan tersedia sebuah informasi yang meliputi peta, dan informasi tentang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian di Kabupaten Tulungagung secara tertulis dan akurat. Dan dengan adanya data tersebut, akan lebih memudahkan bagi masyarakat Kabupaten Tulungagung yang ingin mendapatkan informasi yang akurat dibidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.

4. Pihak-pihak yang Terlibat Dalam Perlindungan Terhadap Hak-Hak TKI

Proses penempatan TKI di luar negeri merupakan sebuah proses yang melibatkan banyak pihak, karena disebabkan oleh keterbatasan dari Pemerintah

dalam mengurus penempatan dan perlindungan TKI tersebut. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh bapak Anwar Mashudi dalam petikan wawancara berikut ini :

“Jadi begini lho mas, kemampuan pemerintah itu kan terbatas. Baik dari personil maupun hal yang harus ditangani. Makanya untuk melancarkan berjalannya penempatan TKI ke luar negeri ini, kami bekerjasama dengan pihak swasta yang dinamakan PJTKI untuk merekrut, sampai memberangkatkan calon TKI. Mereka itu yang menjalankan proses penempatan para TKI tersebut.” (wawancara dengan Bapak Anwar Mashudi pada tanggal 14 Maret 2008, pukul 10.00 WIB)

Selanjutnya pihak-pihak yang terlibat dalam proses ini adalah: 1. Instansi Depnaker. Instansi ini memberikan pelayanan penempatan secara teknis, pengawasan, pelaksanaan penempatan di negara tujuan dan perjanjian kerja dan sebagainya. 2. Instansi Keimigrasian, meliputi penelitian berkas sebagai syarat pengadaan paspor serta dokumen keimigrasian lainnya. 3. Departemen Luar Negeri yaitu pengawasan dan pendataan TKI serta perjanjian bilateral dengan negara tujuan, perpanjangan perjanjian kerja dan sebagainya. 4. PJTKI yaitu pengurusan dokumen termasuk Kartu Penduduk, tes kesehatan, visa kerja, perjanjian kerja dengan pengguna TKI, memfasilitasi TKI yang memohon kredit ke bank, serta memberikan pembekalan yakni pembinaan mental rohani dan disiplin, kepribadian, penjelasan kultur dan adat-istiadat, dan peraturan perundang-undangan dari negara tujuan, tata cara keberangkatan, pengiriman uang dan tabungan, hak dan kewajiban serta pemulangan TKI sampai di tempat asalnya.

Rangkaian kegiatan rekrutmen yang tampaknya panjang tersebut, ditambah juga pengurusan dokumen penunjang yang tidak saja melalui birokrasi berbelit-belit tetapi juga pungutan non-resmi, membuat calon TKI selama ini lebih memilih untuk menggunakan broker ilegal (calo). Hal lebih dikarenakan sang calo menjanjikan kemudahan yang kontra-produktif jika dibandingkan melalui prosedur sebenarnya yang legal yaitu melalui Instansi-Instansi yang berwenang. Kesempatan ini dipergunakan oleh calon TKI, yang akhirnya berangkat tanpa pembekalan dan dokumen menuju negara tujuan. Sementara itu untuk menertibkan calo-calo tersebut sangatlah sulit terjangkau oleh aparat, karena pola

kerjanya menyebar ke kampung-kampung. Kasus meraibnya uang, telantarnya calon TKI baik dalam segi penempatan maupun saat terjadi kasus yang menyangkut TKI, merupakan masalah-masalah umum yang biasa dihadapi oleh TKI yang memilih menggunakan jasa calo tersebut.

Proses penempatan TKI di luar negeri tersebut telah diatur melalui Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004. Semangatnya adalah untuk mengatasi masalah pengangguran serta kelangkaan kesempatan kerja domestik dan mendatangkan devisa bagi negara, maka peningkatan kualitas tenaga kerja adalah suatu keharusan, sehingga mampu bersaing di luar negeri. Oleh karenanya maka pihak yang terlibat langsung di dalam proses penempatan itu, secara koordinatif merencanakan secara sistematis program pendidikan/pelatihan guna meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Karena demikian, maka kebijakan penempatan TKI ke luar negeri semestinya bukan kebijakan salah satu Instansi atau pihak saja, melainkan kebijakan nasional yang pengaturannya diatur oleh Peraturan Pemerintah yang memuat mekanisme dan keberadaan unsur terkait penempatan tersebut serta sanksi pidana (berat) terhadap PJTKI yang nakal serta oknum yang terlibat KKN dalam proses penempatan itu.

Sistem manajemen penempatan, perlindungan TKI di luar negeri serta koordinasi antar instansi yang langsung terkait dengan TKI tampaknya segera harus dibenahi. Kurangnya koordinasi antar instansi, terbatasnya peraturan yang berpihak pada TKI, melemahnya penegakan hukum atas PJTKI yang nakal dan oknum yang KKN, serta belum adanya tanda-tanda pembebanan SDM TKI yang berkualitas, maka masalah seputar TKI di luar negeri akan tetap mewarnai berita media massa pada hari-hari mendatang.

Betapa tidak, pengusiran TKI dari Malaysia baik oleh karena sebab ilegal maupun karena belum adanya perjanjian bilateral kedua negara bidang penempatan tenaga kerja, sungguh mengiris hati kita sebagai bangsa yang merdeka. Petinggi negeri ini sebenarnya telah mengetahui bahwa penempatan TKI di luar negeri selain mengurangi pengangguran, juga mendatangkan devisa yang cukup besar bagi negara dan khususnya bagi daerah yang menjadi basis TKI di negara ini, seperti Kabupaten Tulungagung.

Membangun SDM Berkualitas SDM TKI yang kompetitif-berkualitas mutlak dilakukan di era globalisasi ini, supaya TKI mampu bersaing dengan tenaga kerja lain di negara tujuan, sehingga dapat terjadi posisi tawar-menawar TKI tersebut dengan Pengguna dalam masalah penentuan upah. Lebih parah lagi, rendahnya kualitas itu hampir di semua tempat, golongan jabatan, pendidikan, lingkungan kerja, tenaga pelaksana maupun manajemen. Kekurangan itulah yang dijadikan alasan oleh majikan atau mitra PJTKI di luar negeri untuk menekan upahnya tidak naik-naik, meskipun telah bekerja bertahun-tahun, meskipun realitas tersebut, masih perlu dibuktikan.

Ketidaktejelasan tanggungjawab dalam kaitan penanganan setiap masalah tersebut diatas, menyebabkan instansi-instansi yang terkait cenderung saling melemparkan tanggungjawab dengan masalah-masalah TKI tersebut. Kalau saja ada kejelasan, maka apabila sumber masalah adalah karena kenakalan PJTKI ketika proses dilaksanakan maka dapat diambil tindakan pencabutan izinnya. Demikian juga kalau oknum Depnaker/imigrasi atau instansi lainnya terlibat KKN juga ditindak tegas. Sebab perilaku mereka dapat dikategorikan sebagai perusak martabat manusia (TKI) dan mengurangi martabat dan citra bangsa di negeri lain. Karena TKI adalah menyangkut martabat manusia dan citra bangsa, maka perlu mencari solusi alternatif mengenai penyeleksian TKI sebelum berangkat ke negara tujuan.

4.1. Pemerintah

Dalam kegiatan penempatan dan perlindungan TKI di Luar Negeri, Pemerintah memiliki peranan yang sangat penting. Pemerintah atau Negara dituntut untuk mampu memberikan pelayanan prima dan adil kepada setiap warga negaranya dan termasuk TKI yang bekerja di luar negeri. Untuk mencapai hal tersebut, pemerintah harus mengupayakan adanya sebuah perjanjian bilateral dengan negara tujuan TKI. Hal ini bertujuan untuk mampu melindungi TKI dari Indonesia yang bekerja di negara tersebut, dan juga dengan perjanjian tersebut akan semakin memudahkan masyarakat kita untuk memanfaatkan peluang bekerja

di luar negeri sejauh mereka mau mengikuti jalur yang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah.

Dengan kata lain, peran pemerintah disini sangatlah vital karena dapat dianggap sebagai pioner untuk membukakan jalan bagi para TKI kita. Setelah terbukanya jalan tersebut, maka alur penempatan TKI juga akan semakin jelas dan semakin baik. Selain itu, dengan terwujudnya sebuah hubungan bilateral dengan negara tujuan, maka hak-hak TKI juga akan semakin terlindungi.

Keadaan tersebut sebenarnya sudah menjadi tanggung jawab negara (pemerintah) untuk memberikan dan mewujudkan fasilitas kepada para TKI sejauh mereka melalui jalur resmi/legal lewat Dinas-dinas terkait. Hal itu sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia, khususnya pada Bab II (pasal 5,6, dan 7) tentang tugas, tanggung jawab, dan kewajiban pemerintah.

- a). Yang menjadi tugas Pemerintah adalah sebagai berikut (pasal 5):
 1. Pemerintah bertugas mengatur, membina, melaksanakan, dan mengawasi penyelenggaraan penempatan dan perlindungan TKI di Luar Negeri.
 2. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah dapat melimpahkan sebagian wewenangnya dan/atau tugas pembantuan kepada Pemerintah Daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- b). Sedangkan tanggung jawab Pemerintah adalah : Pemerintah bertanggung jawab untuk meningkatkan upaya perlindungan TKI di Luar Negeri (psl 6).
- c). Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 dan pasal 6, Pemerintah berkewajiban :
 1. Menjamin terpenuhinya hak-hak calon TKI/TKI, baik yang berangkat melalui pelaksana penempatan TKI, maupun yang berangkat secara mandiri.
 2. Mengawasi pelaksanaan penempatan calon TKI.
 3. Membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan calon TKI di Luar Negeri.
 4. Melakukan upaya Diplomatik untuk menjamin pemenuhan hak dan perlindungan TKI secara optimal di negara tujuan; dan
 5. Memberikan perlindungan kepada TKI selama masa sebelum pemberangkatan, masa penempatan, dan masa purna penempatan.

Berdasarkan keterangan tersebut, dapat kita ketahui dengan sangat jelas bahwa sebenarnya keterpenuhinya hak-hak TKI merupakan tanggungjawab dari

pemerintah juga, tentu dengan catatan status mereka harus sebagai TKI yang legal.

4.2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Di era otonomi daerah, penempatan TKI di luar negeri adalah sebagai langkah alternatif untuk menjaga eksistensi daerah otonom. Sebab tujuannya selain mengurangi pengangguran tingkat lokal, juga meningkatkan kesejahteraan dirinya dan keluarganya serta mendukung pendapatan daerahnya, dan yang sementara potensi lokal belum diupayakan maksimal. Sebab secara jujur diakui bahwa meningkatnya TKI ke luar negeri bukan saja karena krisis yang berkepanjangan, tetapi sedikit banyak disebabkan karena sektor pertanian dan nelayan kurang mendapat perhatian pengelolaan serius, sehingga sektor ini kurang memberikan hasil yang memadai bagi mereka. Padahal sektor ini merupakan faktor produksi yang signifikan untuk dikembangkan secara modern. Sehingga di masa yang akan datang, tenaga kerja Indonesia akan bekerja di sektor tersebut yang hasilnya sangat menjanjikan dan secara otomatis akan meninggalkan kecenderungan untuk memilih bekerja di Luar Negeri.

Seiring dengan semangat otonomi daerah khususnya dalam bidang ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah memiliki kewenangan yang cukup besar dalam mewujudkan pelayanan prima dalam hal penempatan dan perlindungan ketenagakerjaan khususnya terhadap TKI. Ini mengingat bahwa kegiatan penempatan TKI merupakan salah satu program dalam rangka mengurangi tingkat pengangguran. Selain itu, program tersebut juga dapat dimanfaatkan sebagai sumber PAD dari daerah basis TKI.

Semakin tingginya remittance yang masuk ke daerah, maka dapat dipastikan bahwa perekonomian juga akan dapat digerakkan. Dengan mampu tergeraknya roda perekonomian, kesejahteraan tingkat lokal akan membaik pula. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Maskun dalam Supriyatna (1996:43) mengenai tujuan pemberian wewenang kepada daerah otonom, adalah meliputi :

4. Peningkatan ekonomi masyarakat setempat.
5. Meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.
6. Meningkatkan sosial budaya masyarakat.
7. Untuk demokratisasi.

Berikut ini adalah jumlah Remittance yang masuk ke Kabupaten Tulungagung melalui berbagai sumber :

Tabel 6.
Perkembangan Jumlah Remittance yang Masuk ke Kabupaten Tulungagung

No	Sumber	2005	2006	2007
1	PT. BNI Tbk.	251,683,936,415	200,040,663,417	145,546,293,857
2	PT. BRI Tbk.	8,224,187,953	8,205,387,601	13,985,089,908
3	PT. Pos Indonesia	-	27,257,751,188	62,493,643,702
4	Bank Central Asia, Tbk.	44,974,678,454	35,027,798,134	33,362,533,910
5	PT. Bank Mandiri, Tbk.	30,093,057,276	38,927,332,137	24,386,424,992
JUMLAH		334,975,860,098	309,458,932,477	279,773,986,369

Sumber : Disnakertrans Kabupaten Tulungagung

4.3. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI)

Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) merupakan pihak yang paling besar peranannya dalam penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Betapa tidak, PJTKI adalah pihak pertama yang memiliki informasi pekerjaan di luar negeri karena syarat PJTKI untuk dapat melakukan kegiatan penempatan TKI adalah memiliki Mitra Usaha atau Pengguna jasa TKI di luar negeri.

Dalam rangka memberikan perlindungan kepada TKI, PJTKI juga sangat berperan karena mulai dengan rekrutmen, pembekalan sampai penempatan, PJTKI tidak dapat lepas dari tanggungjawabnya. Dan dalam kegiatan tersebut, PJTKI mendapatkan pengawasan langsung oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat guna melaksanakan peraturan yang berlaku secara konsekuen.

Selain itu PJTKI juga memiliki kewajiban mendaftarkan TKI yang menggunakan jasa mereka untuk mengikuti program asuransi. Pengasuransian ini juga sangat besar fungsinya dalam proses perlindungan TKI. Sebagaimana kita ketahui bersama bahwa sebagian TKI berpendidikan rendah sedangkan permasalahan yang dihadapi oleh TKI khususnya di luar negeri relatif banyak dan beragam, maka informasi tentang asuransi dan mekanisme serta tata cara klaim

harus disosialisasikan secara serius. Keseriusan dalam mengoptimalkan fungsi asuransi ini sebenarnya sudah ditunjukkan oleh Pemerintah, dimana pemerintah berusaha untuk memperbaiki peraturan perundang-undangan perasuransian bagi Tenaga Kerja Indonesia. Dengan keluarnya ketentuan Kepmenakertrans No. 157/MEN/2003 yang menggantikan Kepmenaker No. Kep. 92/MEN/1998. Namun sampai saat ini masih banyak pihak yang menilai bahwa Kepmenakertrans yang mengatur tentang asuransi tersebut belum secara rinci mengatur mekanisme dan tata cara yang meliputi kepada siapa, dimana dan bagaimana mengurus klaim tersebut bila TKI mengalami musibah. Sekali lagi peranan PJTKI dibutuhkan dalam kasus ini. Setidaknya PJTKI juga dapat memberikan sedikit gambaran tentang asuransi yang akan diikuti oleh TKI kepada setiap calon TKI yang akan diberangkatkan.

Fakta lain yang menunjukkan potret kelam Penempatan dan Perlindungan TKI oleh negara kita adalah tidak dapat dipungkiri pula bahwa masih banyak PJTKI yang nakal karena melakukan pelanggaran terhadap Undang-Undang Penempatan dan Perlindungan TKI. Salah satu masalah yang terjadi adalah adanya pungutan-pungutan tambahan yang oleh oknum PJTKI dibebankan kepada calon TKI. selain itu, sering pula PJTKI memalsukan dokumen-dokumen calon TKI untuk dapat segera memperoleh surat rekomendasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi setempat untuk mengajukan permohonan pembuatan paspor kepada kantor Imigrasi yang selanjutnya dipergunakan untuk memberangkatkan calonTKI tersebut. Jelas bahwa tindakan semacam ini adalah melanggar ketentuan penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri.

Mengingat sangat pentingnya peranan PJTKI dalam proses penempatan dan perlindungan TKI, sudah sewajarnya jika Pemerintah memberikan pengawasan yang lebih serius terhadap PJTKI untuk semakin menjamin terwujudnya perlindungan Hak-Hak TKI yang bekerja di luar negeri. Pemerintah juga harus dapat bertindak tegas dengan mencabut izin usaha PJTKI jika terbukti melakukan pelanggaran dalam melaksanakan penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri. Selain itu, komitmen dari PJTKI untuk ikut mewujudkan penempatan dan perlindungan TKI secara profesional juga harus terus ditumbuhkan.

4.4. Kantor Imigrasi

Kantor Imigrasi juga memegang peranan yang cukup penting dalam proses penempatan dan perlindungan TKI. Sebagai instansi yang berwenang untuk menerbitkan paspor, Kantor Imigrasi sudah seharusnya juga bertindak secara profesional. Hanya mereka yang sudah benar-benar memenuhi persyaratan dan yang sudah mendapatkan rekomendasi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten/Kota setempat saja yang dilayani.

Jika saat ini masih sering terjadi kasus TKI yang memiliki paspor padahal sebenarnya mereka belum layak untuk mendapatkannya, maka Kantor Imigrasi harus lebih meningkatkan pengawasan terhadap kelengkapan calon TKI, meskipun tidak dapat sepenuhnya dibenarkan bahwa kesalahan tersebut murni akibat keteledoran dari pihak Imigrasi, karena juga sangat mungkin bahwa dokumen-dokumen kelengkapan untuk permohonan pembuatan paspor dimanipulasi oleh oknum-oknum dari PJTKI maupun Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten/Kota.

4.5. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNPPTKI)

Banyaknya pihak yang terkait dalam penempatan dan perlindungan terhadap TKI menyebabkan kesulitan dalam melakukan koordinasi antar pihak tersebut. Sehingga saat terjadi masalah yang menimpa TKI, akan sangat sulit memberikan upaya bantuan karena yang terjadi, masing-masing pihak yang terlibat tersebut saling melempar tanggungjawab dan kesalahan. Jika keadaan tersebut tetap dibiarkan dan tidak ada upaya untuk memperbaiki, maka sebuah keajaiban untuk dapat mewujudkan proses penempatan dan perlindungan TKI secara profesional.

Salah satu upaya dalam mengatasi buruknya koordinasi antar pihak yang terkait dalam penempatan dan perlindungan TKI dan untuk dapat menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan TKI di Luar Negeri, adalah memberikan sebuah bentuk pelayanan dan tanggungjawab yang terpadu. Oleh sebab itu, negara membentuk Badan Nasional Penempatan dan

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNPPTKI), yang merupakan lembaga non departemen yang bertanggungjawab kepada Presiden dan berkedudukan di Ibukota Negara. Badan tersebut mempunyai fungsi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi. Dan untuk dapat melaksanakan fungsi tersebut, Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia memiliki tugas sebagai berikut :

- a. Melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah negara pengguna TKI atau pengguna berbadan hukum di negara tujuan penempatan.
- b. Memberikan pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan mengenai :
 1. Dokumen.
 2. Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP).
 3. Penyelesaian masalah.
 4. Sumber-sumber pembiayaan.
 5. Pemberangkatan sampai pemulangan.
 6. Peningkatan kualitas calon TKI.
 7. Informasi.
 8. Kualitas pelaksana penempatan TKI, dan
 9. Peningkatan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

Sebagai Instansi yang tergolong baru, maka BNPPTKI perlu terus berusaha untuk meningkatkan mutu pelayanan terhadap calon TKI. BNPPTKI harus mampu mengkoordinasikan instansi-instansi yang terkait. Jika sebelumnya masih sering terjadi lempar tanggungjawab saat terjadi kasus yang melibatkan TKI kita. Dengan dibentuknya badan ini, semoga kegiatan penempatan dan perlindungan terhadap TKI kita akan semakin terjamin dan profesional.

5. Faktor Pendukung dan Penghambat

Berdasarkan uraian tentang proses pelaksanaan kebijakan Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Dalam Konteks Otonomi Daerah, maka

dapat dikemukakan faktor pendukung dan faktor penghambat pelaksanaan program/kebijakan tersebut, sebagai berikut :

5.1. Faktor Pendukung

Faktor yang dinilai dapat mendukung pelaksanaan Kebijakan Perlindungan Hak-Hak TKI Dalam Konteks Otonomi Daerah adalah adanya kegiatan Musrenbang tingkat kecamatan. Hasil dari kegiatan Musrenbang ini selanjutnya menjadi input dalam proses pembuatan kebijakan (program) oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung. Adanya input dari masyarakat seperti ini sangat berarti bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang terus berupaya meningkatkan perlindungan terhadap TKI salah satunya melalui pemberian bekal keterampilan. Dengan adanya input dari masyarakat seperti ini, Dinas tidak lagi kesulitan dalam menentukan sasaran dari sebuah program yang khususnya ditujukan kepada masyarakat. Selain itu, dengan diawali sebuah antusiasme yang bagus dari masyarakat, maka jaminan untuk dapat terlaksananya sebuah program dengan baik akan lebih terjamin. Hal ini sesuai dengan tujuan dari otonomi daerah yang diungkapkan oleh Halim (2004:23) :

1. Untuk mewujudkan apa yang disebut sebagai political equality, artinya melalui otonomi daerah diharapkan akan lebih membuka kesempatan bagi masyarakat untuk berpartisipasi dalam berbagai aktifitas politik di tingkat lokal atau daerah.
2. Untuk menciptakan local accountability, artinya dengan otonomi akan meningkatkan kemampuan pemerintah daerah dalam memperhatikan hak-hak masyarakat.
3. Untuk mewujudkan local responsiveness, artinya dengan otonomi akan meningkatkan akselerasi pembangunan sosial dan ekonomi.

Fakta tersebut seakan membein segar dalam rangka mewujudkan nilai dan semangat Otonomi Daerah kepada peningkatan derajat partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan Pemerintahan. Sesuai dengan apa yang terdapat dalam konsideran dan pembukaan UU No 32 Tahun 2004, ditegaskan bahwa “pemerintahan daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat”

5.2. Faktor Penghambat

Faktor penghambat dalam pelaksanaan Kebijakan Perlindungan Hak-Hak TKI Dalam Konteks Otonomi Daerah adalah banyaknya pihak yang terlibat dalam perlindungan hak-hak TKI sehingga menyebabkan banyak masalah dalam hal koordinasi serta menyebabkan keterbatasan wewenang yang menyebabkan seringkali terjadi lempar tanggung jawab saat TKI mengalami masalah. Kesulitan dalam hal koordinasi dan penentuan pihak-pihak yang berwenang dalam penyelesaian masalah TKI memang seringkali menimbulkan kesulitan dalam mengcover berbagai masalah yang dihadapi oleh TKI di luar negeri.

Pemerintah sebagai pihak yang paling berwenang karena memiliki hak dalam menentukan kebijakan yang digunakan dalam proses penempatan dan perlindungan TKI ini seharusnya dapat membuat masalah yang dihadapi oleh penyelenggara penempatan dan perlindungan tersebut menjadi jelas. Pembentukan Badan Nasional dirasakan sedikit memberikan solusi terhadap masalah ini meskipun kinerja dari setiap pihak yang terkait perlu terus ditingkatkan untuk mewujudkan penempatan dan perlindungan TKI secara profesional.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisa dan interpretasi yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka dapat penulis peroleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Kebijakan Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia merupakan sebuah kebijakan yang bertujuan untuk melindungi hak-hak TKI yang bekerja di luar negeri. Namun sampai pada saat ini kebijakan ini belum benar-benar mampu memberikan perlindungan kepada TKI karena dalam pelaksanaannya yang melibatkan banyak pihak, seringkali menyebabkan terjadi penyelewengan oleh oknum-oknum dari pihak terkait tersebut. Hal ini lebih disebabkan karena kurang terjalinnya koordinasi yang baik antar pihak terkait. Selain itu, pembagian wewenang yang kurang jelas menyebabkan sering terjadinya lempar tanggungjawab antar pihak yang terkait saat terjadi masalah terhadap TKI di luar negeri.
2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung sebagai pelaksana otonomi dalam bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian kurang mendapatkan peran dalam rangka penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri. Dinas lebih berperan sebagai pengawas dalam proses penempatan dan perlindungan terhadap TKI. Betapa tidak, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten lebih banyak mengawasi kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh PJTKI. Apalagi dengan belum dimilikinya Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung yang mendukung Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 maupun Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 2 Tahun 2004 yang sama-sama mengatur tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Hal ini dirasakan kurang sesuai dengan semangat otonomi daerah yang mana memungkinkan sebuah daerah dapat membuat dan melaksanakan sebuah kebijakan yang mampu mewujudkan kesejahteraan pada tingkat lokal tanpa adanya intervensi dari pihak manapun.

3. Peningkatan kualitas SDM calon TKI adalah mutlak untuk dilaksanakan. Ini penting untuk meningkatkan nilai dari TKI itu sendiri, serta meminimalisir terjadinya kasus-kasus pelanggaran terhadap TKI yang kebanyakan menggunakan alasan kurang mampunya TKI dalam melaksanakan tugas Pengguna. Hal ini menjadi tanggung jawab semua pihak yang terkait dalam pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI. PJTKI akan bertanggungjawab tentang pembekalan keterampilan TKI bersama dengan Depnakertrans Kabupaten/Kota. Dan instansi-instansi yang lain akan bertanggungjawab dalam hal legal aatau tidaknya dokumen-dokumen yang digunakan untuk persyaratan.

B. Saran

Dengan adanya kenyataan seperti yang dijabarkan dalam kesimpulan diatas, maka ada beberapa saran yang peneliti rekomendasikan sebagai salah satu upaya untuk memperbaiki Kebijakan Perlindungan terhadap TKI, yang diharapkan kedepannya dapat lebih baik. Saran-saran tersebut diantaranya adalah:

1. Pertama, pemerintah merevaluasi kembali penempatan tenaga kerja di luar negeri tidak terbatas pada sektor pembenahan administrasi, tetapi juga secara transparan diseleksi oleh lembaga/instansi yang berkomitmen untuk mewujudkan perlindungan terhadap hak-hak TKI. Perbaikan kinerja pada instansi-instansi terkait perlu terus dilaksanakan karena memang banyak sekali oknum-oknum dari instansi yang melakukan pelanggaran terhadap peraturan penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri.
2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung sebagai pelaksana otonomi dalam bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian di Kabupaten Tulungagung perlu membuat sebuah kebijakan dibidang ketenagakerjaan khususnya yang menyangkut TKI. Mengingat fakta bahwa Kabupaten Tulungagung merupakan salah satu kantong TKI yang setiap tahunnya mampu mengirimkan uang melebihi jumlah PAD, maka sudah selaknya kebijakan tersebut segera dapat terbentuk dan dilaksanakan. Dengan adanya kebijakan tersebut, diharapkan aspirasi masyarakat Tulungagung yang

memiliki kecenderungan memilih untuk menjadi TKI dapat terakomodasi dengan baik. Sehingga jumlah TKI yang berangkat dengan status ilegal pun dapat ditekan dan pada akhirnya kesejahteraan pada tingkat lokal akan semakin terjamin untuk terwujud.

3. Sebagai salah satu upaya untuk memberikan perlindungan terhadap TKI adalah dengan jalan memberikan bekal keterampilan yang cukup sebagai modal mengadu nasib di luar negeri. Pelaksanaan program-program kerja seperti yang telah dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung perlu untuk terus ditumbuhkembangkan karena sangat bermanfaat. Selain memberikan bekal kepada calon TKI, keterampilan tersebut juga akan memberikan nilai tambah terhadap TKI sehingga memungkinkan untuk terjadinya suatu tawar menawar gaji yang dilakukan oleh calon TKI dengan calon majikannya. Jika keadaan tersebut dapat terwujud, maka tingkat pelanggaran hak-hak TKI dapat ditekan serta diiringi pula peningkatan kesejahteraan TKI dan keluarganya.



DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Aji, Firman B dan Sirait, Martin. 1982. *Perencanaan dan Evaluasi*. Jakarta : Bina Aksara.
- Anderson, J.E. 1979. *Public Policy Making*. New York : Holt, Rine dan Winston.
- Bratakusumah, Deddy Supriyadi dan Dadang Solihin. 2004. *Otonomi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Dunn, William N. 2000. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press.
- Islamy, M. Irfan. 2002. *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan Negara*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kaho, J.R. 1997. *Prospek Otonomi Daerah di Nagara Republik Indonesia*. Jakarta : Rajawali Press.
- Moleong, Lexy J. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nazir, Mohammad. 1999. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Oentarto, dkk. 2004. *Menggagas Format Otonomi Daerah Masa Depan*. Jakarta : Samitra Media Utama.
- Prinst, Darwan. 1994. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (buku pegangan bagi pekerja untuk mempertahankan hak-haknya)*. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
- Soenarko. 2000. *Public Policy (Pengertian Pokok untuk Memahami dan Analisa Kebijaksanaan Pemerintah)*. Surabaya : Airlangga University Press.
- Supriatna, Tjahja. 1996. *Sistem Administrasi Pemerintahan di Daerah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Wahab, Solichin Abdul. 2005. *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta : Bumi Aksara.

Wahab, Solichin Abdul. 1999 . *Analisis Kebijakan Publik Teori dan Aplikasinya*. Malang : Danar Wijaya Press.

Jurnal :

Muluk, M.R. Khairul.2003. Desentralisasi (Teori, cakupan dan elemen-elemen) dalam jurnal administrasi negara Vol.II, No.02, Maret. Malang: FIA UB.

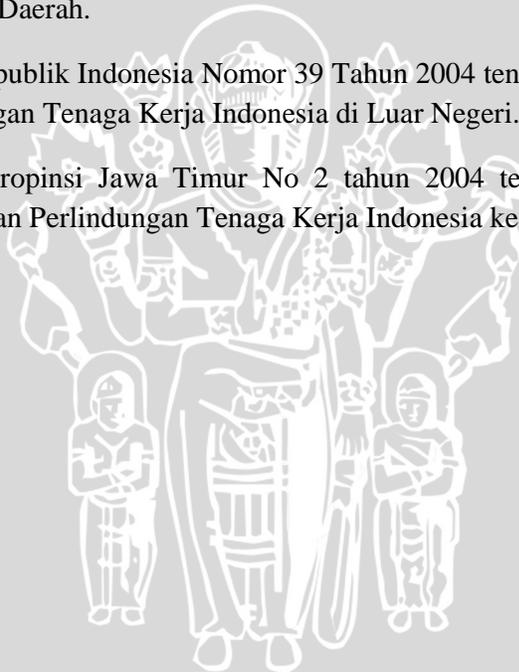
Undang-Undang :

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Peraturan Daerah Propinsi Jawa Timur No 2 tahun 2004 tentang Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri.



INTERVIEW GUIDE

1. Bagaimana pelaksanaan kebijakan perlindungan hak-hak tenaga kerja indonesia (TKI) oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung sebagai pelaksana otonomi pada bidang ketenagakerjaan?
2. Apasaja faktor-faktor pendukung dan penghambat dalam melaksanakan kebijakan tersebut?
3. Adakah dokumen/laporan terkait pelaksanaan kebijakan perlindungan hak-hak tenaga kerja indonesia oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung?
4. Pihak-pihak manasaja yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan perlindungan hak-hak tenaga kerja indonesia?
5. Seperti apakah peranan dari setiap pihak yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan perlindungan hak-hak tenaga kerja indonesia tersebut?
6. Bagaimanakah sikap PJTKI sebagai pihak swasta yang paling berperan dalam pelaksanaan kebijakan perlindungan tenaga kerja indonesia?

CURRICULUM VITAE

- Nama Lengkap : Ginanjar Sauki Rosyidi
Tempat/ Tanggal lahir : Tulungagung/20 Juli 1985
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Alamat Malang : Jl. Sigura-gura V/28, Malang. 65145.
Alamat Rumah : RT. 2, RW. 3, Desa Jabon, Kecamatan Kalidawir,
Kabupaten Tulungagung. 66281.
Nomor Telephone : 0341-578012.
Nomor Handphone : +628563143123.
E-mail : ukpunyaemail@yahoo.com
Riwayat Pendidikan : 1. SDN 1 Karangtalun, Kalidawir, T. Agung (1992-1998)
2. SLPN 1 Kalidawir, Tulungagung (1998-2001)
3. SMAN 1 Boyolangu, Tulungagung (2001-2004)
4. Universitas Brawijaya Malang (2004-2008)

Pengalaman Organisasi

1. Ketua Umum OSIS SMPN 1 Kalidawir, Tulungagung, periode 1999-2000.
2. Koordiantor Sie Ketrampilan dan Kewiraswastaan OSIS SMUN 1 Boyolangu, Tulungagung, periode 2001-2002.
3. Wakil Ketua II OSIS SMUN 1 Boyolangu, Tulungagung, periode 2002-2003.
4. Koordinator Angkatan'04 Himpunan Alumni SMUN 1 Boyolangu, Tulungagung, tahun 2004-2006.
5. Staff Departemen Humas Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Publik, Universitas Brawijaya, periode 2005-2006.
6. Staff Magang Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, periode 2005-2006.

7. Staff Departemen Pengembangan Sumberdaya Mahasiswa (PSDM) Eksekutif Mahasiswa Universitas Brawijaya, periode 2005-2006.
8. Anggota Komisi Perundang-undangan Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, periode 2006-2007.

Karya Ilmiah

1. Perlindungan Hak-Hak Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dalam Konteks Otonomi Daerah (Studi Evaluasi Terhadap Pelaksanaan Kebijakan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung)

