



# **IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI**

(Studi pada LP3TKI dan UPT-P3TKI di Jawa Timur)

## **SKRIPSI**

Diajukan untuk menempuh Ujian Sarjana

Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

**Bagus Surya Dwitama**

**135030107113006**



Dosen Pembimbing :

**Dr. Lely Indah Mindarti, M.Si**

**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

**MALANG**

**2017**



## MOTTO

**Jangan takut mencoba sesuatu hal baru  
Karena dengan mencoba kamu akan tahu mana  
yang terbaik bagi hidupmu**

**-Bagus Surya Dwitama-**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan  
Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Studi pada  
LP3TKI dan UPT-P3TKI di Jawa Timur)

Disusun oleh : Bagus Surya Dwitama

NIM : 135030107113006

Fakultas : Ilmu Administrasi

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Konsentrasi/Minat : -

Malang, 29 September 2017

Komisi Pembimbing

Ketua



**Dr. Lely Indah Mindarti, M.Si.**  
**NIP. 19690524 200212 2 002**

## TANDA PENGESAHAN MAJELIS PENGUJI

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

Hari : Selasa  
Tanggal : 07 November 2017  
Jam : 09.00-10.00 WIB  
Skripsi atas nama : Bagus Surya Dwitama  
Judul : Implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan  
Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Studi pada LP3TKI  
dan UPT-P3TKI di Jawa Timur)

Dan dinyatakan LULUS

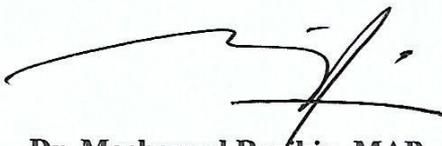
### MAJELIS PENGUJI

Ketua



Dr. Lely Indah Mindarti, M.Si  
NIP. 19690524 200212 2 002

Anggota



Dr. Mochamad Rozikin, MAP  
NIP. 19630503 198802 1 001

Anggota



Trisnawati, S.Sos., MAP  
NIP. 19800307 200801 2 012





## PENYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi yang berjudul "**Implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Studi pada LP3TKI dan UPT-P3TKI di Jawa Timur)**" 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 dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

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

Malang, 02 Oktober 2017

Mahasiswa

**Bagus Surya Dwitama**  
**NIM: 135030107113006**



## PERSEMBAHAN

*Alhamdulillah atas segala Rahmad dan  
Ridho ALLAH SWT*

*Untuk kedua orang hebat yang selalu ku  
kagumi, bunda dan bapak yang selalu  
memberi motivasi dan dukungan  
sehingga bisa seperti ini,*

*Untuk saudaraku Aang Alif Anshori  
yang selalu memberikan arahan dan  
dukungan,*

*Dan Untuk Sahabat dan Teman-teman  
ku...*

*Terimakasih banyak atas setiap do'a dan  
dukungannya..*



Bagus Surya Dwitama. 2017. **Implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Studi pada LP3TKI dan UPT-P3TKI di Jawa Timur)**. Skripsi. Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya. Dosen Pembimbing : Dr. Lely Indah Mindarti, M.Si. 147 halaman.

## RINGKASAN

Implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri merupakan kebijakan yang di buat oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk memberikan pelayanan kepada TKI dengan tujuan dapat memberikan kesejahteraan. Pada implementasi kebijakan tersebut terdapat dua lembaga diantaranya Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (LP3TKI) dan Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (UPT-P3TKI) yang memiliki wewenang dalam menjalankan implementasi tersebut. Peneliti memilih LP3TKI dan UPT-P3TKI karena pada kedua lembaga tersebut terdapat tumpang tindih kekuasaan sehingga cenderung kebijakan yang ada tidak dapat efektif dan efisien.

Metode penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kualitatif pendekatan deskriptif dengan menggunakan metode kualitatif peneliti dapat memahami dan menafsirkan makna suatu peristiwa interaksi dalam situasi tertentu menurut pandangan peneliti. Lokasi penelitian berada di Jawa Timur dan situs penelitiannya LP3TKI Surabaya, dan UPT-P3TKI Surabaya. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah analisis interaktif model Miles dan Huberman.

Dari hasil penelitian implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri cenderung masih belum terlaksana dengan optimal. Pada penelitian ini menjelaskan bahwa seberapa besar kewenangan yang dimiliki masing-masing lembaga, kepentingan dan strategi aktor terlibat dalam menjalankan implementasi tersebut seperti apa, serta mendeskripsikan bagaimana karakteristik yang ada pada kedua lembaga tersebut, lalu pentingnya kepatuhan dan daya tanggap yang dapat memberikan hasil perubahan yang di inginkan. Serta terdapat beberapa faktor pendukung dan penghambat sebagai sarana untuk mengevaluasi sejauh mana implementasi kebijakan tersebut dapat direalisasikan pada kedua lembaga tersebut. Sehingga masih perlu saran perbaikan yang semestinya dilakukan untuk memperjelas regulasi yang ada, sehingga dalam melaksanakan tugas dan fungsi dapat sesuai dengan jobdesk yang ada.

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri yang diterapkan kedua lembaga tersebut masih kurang baik. Hal ini disebabkan oleh terjadinya tumpang tindih kewenangan yang terjadi pada kedua lembaga tersebut. Saran pada penelitian ini adalah perlu adanya sinkronisasi kebijakan sehingga lembaga yang terlibat tidak saling tumpang tindih kekuasaan.

**Kata Kunci** : Implementasi Kebijakan, Tenaga Kerja Indonesia, Penempatan dan Perlindungan.



Bagus Surya Dwitama. 2017. **Implementation of the Policy on the Placement and Protection of Indonesian labour Workers Abroad (Study on LP3TKI and UPT-P3TKI in East Java)**. Undergraduate Thesis. Public Administration Department, Faculty of Administration, University of Brawijaya. Supervisor: Dr. Lely Indah Mindarti, M.Si. 147 pages.

## SUMMARY

Implementation of the policy of placement and protection of Indonesian labour abroad is a policy made by the central government and local governments to provide services to workers in order to provide prosperity. In the implementation of the policy, there are two institutions including the Indonesian Placement and Protection Service Workshop (LP3TKI) and the Technical Implementation Unit of the Placement and Protection Service of Indonesian Migrant Workers (UPT-P3TKI) which has the authority to carry out the implementation. Researchers choose LP3TKI and UPT-P3TKI because in both institutions there is overlapping of power so that tend to existing policies can not be effective and efficient.

The research method used is qualitative research type descriptive approach by using qualitative methods researchers can understand and interpret the meaning of an interaction event in certain situations according to the researcher's view. The research sites are located in East Java and research sites LP3TKI Surabaya, and UPT-P3TKI Surabaya. In this research the analysis used is interactive analysis model Miles and Huberman.

From the results of research implementation of placement policies and protection of Indonesian workers abroad tend to still not implemented optimally. This study explains how much authority each institution has, the interest and strategy of the actors involved in carrying out such implementation, and describes how the characteristics of both institutions, then the importance of compliance and responsiveness that can provide the results of changes that in want. And there are several supporting and inhibiting factors as a means to evaluate the extent to which the implementation of the policy can be realized in both institutions. So still need improvement suggestion that should be done to clarify the existing regulation, so that in carrying out duty and function can according to jobdesk existing.

The conclusion that can be drawn from this research is the implementation of the policy of placement and protection of Indonesian workers abroad which applied both institutions is still not good. This is caused by the overlapping of authority that occurs in both institutions. Suggestions in this research is the need for policy synchronization so that the institutions involved do not overlap the power of each other.

**Keywords:** Policy Implementation, Indonesian Labour, Placement and Protection.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT tempat meminta dan memohon pertolongan. Sholawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW, suri tauladan bagi umat manusia. Syukur Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Studi pada LP3TKI dan UPT-P3TKI di Jawa Timur)**. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.

Kemampuan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini tidak akan pernah terlepas dari bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Orang tua penulis, Bapak Tarmuji dan Ibu Sridayati dan Masku Aang Alif Anshori yang setia dan tidak ada henti-hentinya memberikan doa serta semangat bagi penulis selama penyusunan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, M.S selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
3. Bapak Drs. Andy Fefta Wijaya, MDA, Ph.D selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik dan Bapak Dr. Alfi Haris Wanto, S.AP., M.AP., MMG selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Publik.
4. Ibu Dr. Lely Indah Mindarti, M.Si selaku Ketua Prodi Administrasi Publik dan Bapak Rendra Eko Wismanu, S.AP., M.AP selaku Sekretaris Prodi Administrasi Publik.
5. Ibu Dr. Lely Indah Mindarti, M.Si selaku Komisi Pembimbing yang telah bersedia mengarahkan, mendukung, dan membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.



6. Seluruh Dosen dan Pengajar di Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang telah memberikan banyak ilmu dan wawasan selama menjalani studi.
7. Bapak Ma'rub, Bapak Riyanto, Bapak Sulikan, Mas Faisal, Mas Adi, Mas Wahid, Mas Hari, Nindy dan seluruh pegawai LP3TKI dan UPT-P3TKI yang memberikan informasi tentang implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, dan membantu penulisan dalam penelitian selama di lapangan.
8. Untuk pacarku Erlya Ayu Pramesti dan keluarga yang telah menemani dan memberikan semangat serta dukungan selama mengerjakan skripsi ini.
9. Dulur-dulur UKM PSHT UB dan PSHT FIA si Hafid, Yayan, Richard, Tama, Neno, Wahyu, Nindy, Dyah, Mbah Ferry, Bima, Aji, Tiyan, DLL yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terimakasih waktu yang telah di berikan untuk berproses mengembangkan UKM ini.
10. Sahabatku Naufal Andra, Yusman, Baim, Deigo. Saudara temu gede Topan, Naluri. Teman gokil Agung, Tamama, Curip, Samsul, Yanal, Angela, Maria. satu kontrakan Fitra, Satria, Fanny, Adam. Dan teman seperjuangan Administrasi Publik angkatan 2013 atas dukungan serta bantuan selama mengerjakan skripsi.

Penulis berharap skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak, terutama yang membutuhkan informasi mengenai Implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri. Akhir kata, tiada gading yang tak retak seperti penulisan skripsi ini pasti juga terdapat kekurangan-kekurangan.

Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Terimakasih.

Malang, 02 Oktober 2017

Penulis



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>ii</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>RINGKASAN .....</b>	<b>vii</b>
<b>SUMMARY .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Kontribusi Penelitian .....	8
E. Sistematika Pembahasan.....	10
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Kebijakan Publik .....	12
1. Pengertian Kebijakan Publik.....	12
2. Tahap-tahap atau Proses Kebijakan Publik.....	14
B. Implementasi Kebijakan Publik.....	17
1. Definisi Implementasi Kebijakan.....	17
2. Model Implementasi Kebijakan .....	19
C. Penempatan dan Perlindungan .....	29
1. Pengertian Penempatan .....	30
2. Pengertian Perlindungan .....	30
D. Tenaga Kerja Indonesia .....	31
1. Pengertian Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.....	31
2. Hak dan Kwajiban Calon Tenaga Kerja Indonesia .....	33
3. Persyaratan Menjadi Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri .....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian .....	41
B. Fokus Penelitian.....	42
C. Lokasi dan Situs Penelitian.....	43
D. Jenis dan Sumber Data.....	44
E. Teknik Pengumpulan Data .....	47
F. Instrumen Penelitian .....	50
G. Keabsahan Data .....	51



H. Analisis Data.....	53
-----------------------	----

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN ... ..56**

### **A. Gambaran Umum Lokasi dan Situs Penelitian ....56**

1. Gambaran Umum Jawa Timur.....	56
2. Gambaran Umum LP3TKI Surabaya.....	65
3. Gambaran Umum UPT-P3TKI Surabaya.....	78

### **B. Penyajian Data .....86**

1. Implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan.....	87
a. Kekuasaan, Kepentingan Strategi Aktor Terlibat.....	87
b. Karakteristik Lembaga Penguasa.....	95
c. Kepatuhan dan Daya Tanggap.....	98
2. Faktor Pendukung dan Penghambat.....	99
a. Faktor Pendukung.....	100
1) Koordinasi dan Komunikasi Antar Lembaga.....	100
2) Sarana dan Prasarana.....	103
b. Faktor Penghambat.....	105
1) Sumber Daya Manusia (SDM).....	105
2) Kendala Anggaran.....	107
3) Faktor Disposisi.....	109

### **C. Analisis Data .....112**

1. Implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan.....	112
a. Kekuasaan, Kepentingan Strategi Aktor Terlibat.....	112
b. Karakteristik Lembaga Penguasa.....	117
c. Kepatuhan dan Daya Tanggap.....	119
2. Faktor Pendukung dan Penghambat.....	120
a. Faktor Pendukung.....	120
1) Koordinasi dan komunikasi antar lembaga.....	120
2) Sarana dan prasarana.....	121
b. Faktor Penghambat.....	123
1) Sumber Daya Manusia (SDM).....	123
2) Kendala Anggaran.....	124
3) Faktor Disposisi.....	125

## **BAB V PENUTUP.....127**

### **A. Kesimpulan .....127**

### **B. Saran .....129**

## **DAFTAR PUSTAKA .....132**

## **LAMPIRAN.....135**



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Tahun 2013-2017 .....2



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Implementasi Merielle S. Grindle.....	20
Gambar 2. Komponen Analisis Data Model Interaktif.....	53
Gambar 3. Peta Wilayah Provinsi Jawa Timur.....	57
Gambar 4. Struktur Organisasi LP3TKI.....	77
Gambar 5. Struktur Organisasi UPT-P3TKI.....	85



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang dominan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Tenaga kerja dapat dijadikan sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan sebagai sarana kehidupan yang lebih baik. Laporan dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia menyatakan bahwa jumlah tenaga kerja yang dimiliki Indonesia saat ini jumlahnya sangat banyak, namun banyak dari mereka yang tidak mendapatkan pekerjaan di negeri sendiri. Oleh karena itu Indonesia merupakan salah satu negara yang mengirimkan tenaga kerjanya ke luar negeri untuk mengurangi tingkat pengangguran.

Besarnya jumlah pengangguran dan minimnya lapangan pekerjaan yang tersedia di Indonesia menjadi faktor tenaga kerja yang ada bekerja di Luar Negeri. Dengan bekerja di luar negeri diharapkan dapat memiliki kehidupan yang lebih baik dan mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kehidupan keluarganya. Tenaga kerja yang bekerja di Luar Negeri biasanya disebut sebagai Tenaga Kerja Indonesia selanjutnya disebut (TKI).



Dengan banyaknya jumlah TKI yang ditempatkan di luar negeri seharusnya menjadikan peran lembaga dapat bekerja secara maksimal untuk memberikan informasi tentang penempatan tenaga kerja di luar negeri dengan aman. Dengan adanya informasi yang diberikan oleh lembaga-lembaga tersebut seharusnya dapat meningkatkan jumlah TKI yang bekerja di luar negeri. Namun berdasarkan data penempatan dilapangan jumlah tenaga kerja indonesia yang bekerja di Luar Negeri dari presentase tahun 2013 sampai tahun 2016 mengalami penurunan yang sangat drastis, yakni dari 512.168 orang pada tahun 2013 menjadi 234.451 pada tahun 2016. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Jumlah penempatan Tenaga Kerja Indonesia tahun 2013 s.d 2016

No	TAHUN	JUMLAH TKI
1	2013	512.168
2	2014	429.872
3	2015	275.736
4	2016	234.451

Sumber : Data Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia tahun 2016.

Berdasarkan data penurunan di atas disebabkan oleh moratorium pada sektor informal yang dilakukan oleh pemerintah untuk memberikan fungsi Perlindungan kepada TKI yang berada di Timur Tengah, sehingga untuk saat ini Tenaga Kerja Indonesia yang ingin berangkat ke Timur Tengah sedang di Stop terlebih dahulu, sebab banyak terjadi kasus TKI yang berada disana dan dirasa untuk saat ini masih kurang aman. Dan



masih banyak lagi permasalahan yang terjadi seperti TKI meninggal dunia, kekerasan, penganiayaan yang dilakukan majikan kepada TKI, berbagai pelecehan tenaga kerja yang menjadi faktor penurunan jumlah TKI yang bekerja ke luar negeri. Kemudian kebijakan pemerintah dalam aspek perlindungan pada penempatan TKI yang ada di sektor informal, sehingga TKI yang ingin berangkat ke luar negeri harus sesuai prosedur untuk mengurus Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (selanjutnya disingkat KTKLN).

Kebijakan pemerintah dalam aspek perlindungan terhadap penempatan dan perlindungan tenaga kerja di luar negeri sangat terkait pada sistem pengelolaan dan pengaturan yang dilakukan berbagai pihak yang terlibat pada pengiriman tenaga kerja Indonesia keluar negeri. Untuk langkah penempatan tenaga kerja di luar negeri, Indonesia telah menetapkan mekanisme melalui tiga fase tanggung jawab penempatan yakni fase pra penempatan, selama penempatan dan purna penempatan. Pengaturan tentang penempatan TKI ke luar negeri adalah Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Pada konsideran menimbang huruf c, d dan e, disebutkan bahwa tenaga kerja Indonesia di luar negeri sering dijadikan obyek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.



Pada fase pra penempatan tenaga kerja di luar negeri, sering dimanfaatkan oleh calo untuk mendapatkan keuntungan pribadi bagi calo tersebut, sehingga mengakibatkan calon TKI yang akan bekerja di luar negeri menjadi korban dengan janji berbagai kemudahan untuk dapat bekerja diluar negeri, yang tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah, akhirnya sering terjadi kasus TKI ilegal. Pada fase selama penempatan sangat sering terjadi persoalan TKI yang berada di luar negeri, mengakibatkan permasalahan yang cukup memperhatikan berbagai pihak. Seperti misal, kasus kematian yang tidak wajar sampai pada kasus penganiayaan, berbagai pelecehan kepada tenaga kerja sampai mengakibatkan moratorium pihak Indonesia untuk menghentikan pengiriman tenaga kerja keluar negeri oleh karena dirasakan bahwa pengiriman tenaga kerja keluar negeri terdapat berbagai kendala. Pada permasalahan purna penempatan dalam mekanisme pemulangan sering terjadi rebutan Job oleh taxi gelap atau lembaga pemerintah yang terkait sehingga tenaga kerja yang baru pulang dari luar negeri berhadapan dengan berbagai masalah keamanan dan kenyamanan, yang sering ditandai dengan terjadinya pemerasan terhadap biaya ongkos pemulangan, maupun kebingungan dalam memilih fasilitas yang disediakan pemerintah untuk pemulangan.

Perlu adanya sistem yang mampu memberi perlindungan kepada TKI yang bekerja keluar negeri merupakan hal yang diharapkan oleh banyak pihak. Harapan ini terutama dirasakan oleh tenaga kerja Indonesia



dan anggota keluarganya yang selama ini menghadapi berbagai masalah ketika akan berangkat keluar negeri, saat bekerja, maupun saat telah selesai menyelesaikan kontrak dan kembali dari tempat kerjanya. Oleh karena itu pemerintah wajib menjamin dan melindungi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi dan anti perdagangan manusia. Sehingga TKI memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional.

Untuk memperkecil problema yang dihadapi para tenaga kerja di luar negeri serta melindungi harkat dan martabat tenaga kerja tersebut perlu kebijakan yang mengatur tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri sehingga dapat menjadi jalan keluar. Pemerintah telah membentuk Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja (yang selanjutnya disingkat LP3TKI) dan Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (yang selanjutnya disingkat UPT-P3TKI). Lembaga tersebut diatur dengan Peraturan Gubernur Nomor 29 Tahun 2015 tentang Lembaga Pelayanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Jawa Timur.



Namun pada penerapan Implementasi Kebijakan tersebut masih terdapat tumpang tindih antara LP3TKI dan UPT-P3TKI mengenai berbagai hal dalam aspek penempatan dan aspek perlindungan. Setiap lembaga memiliki dasar hukum sebagai acuan untuk melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan aturan yang berlaku. LP3TKI memiliki dasar hukum UU No. 39 Tahun 2004 sebagai dasar untuk melaksanakan tugas, sedangkan UPT-P3TKI memiliki dasar hukum Perda No. 4 Tahun 2016 sebagai dasar untuk melakukan tugas dan fungsinya. Terjadinya tumpang tindih dalam aspek perlindungan pada kedua lembaga tersebut terjadi ketika ada TKI yang bermasalah di luar negeri. Seperti contoh, jika ada TKI yang mengalami kecelakaan kerja sehingga menyebabkan TKI itu meninggal dunia, untuk proses pemulangannya dari pihak kedutaan memberikan surat tembusan kepada kedua lembaga tersebut untuk memfasilitasinya. Atau pada aspek penempatan dalam melaksanakan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (yang selanjutnya disingkat PAP) masih terdapat perselisihan dalam melaksanakannya dilaksanakan oleh lembaga mana.

Selanjutnya untuk mengevaluasi problema yang ada peneliti menggunakan model Merille S. Grindle yang dikutip oleh Nugroho (2009:510), ditentukan oleh isi kebijakan dan konteks implementasinya. Ide dasarnya adalah bahwa setelah kebijakan ditransformasikan, baru implementasi kebijakan dilakukan. Kemudian hasilnya ditentukan oleh derajat *implementability* dari kebijakan tersebut. Maksudnya adalah



implementasi merupakan sebuah proses untuk mewujudkan rumusan kebijakan menjadi tindakan guna mewujudkan hasil akhir yang diinginkan. Sementara itu konteks implementasinya adalah:

- 1) Kekuasaan, kepentingan dan strategi aktor yang terlibat.
- 2) Karakteristik lembaga penguasa.
- 3) Kepatuhan dan daya tanggap.

Berdasarkan uraian yang dijelaskan diatas, implementasi kebijakan pada kedua lembaga tersebut masih terdapat beberapa hal yang kurang tepat. Diantaranya terjadi tumpang tindih dalam pembagian kekuasaan, kepentingan, dan strategi aktor yang terlibat didalam lembaga pemerintahan antara pihak LP3TKI dan UPT-P3TKI. Hal inilah yang akan menjadi kajian penulis untuk membahas secara rinci tentang bagian yang menjadi tugas dan fungsi dari LP3TKI dan UPT-P3TKI. Oleh karena itu, penulis hendak mengangkat permasalahan dengan judul “ *Implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Studi pada LP3TKI dan UPT-P3TKI di Jawa Timur)*”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri?



2. Bagaimanakah faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka terdapat tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
2. Untuk mendiskripsikan dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

### D. Kontribusi Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberi kontribusi baik secara akademis maupun segi praktis bagi pihak-pihak yang bersangkutan. Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini antara lain:

1. Secara Akademis
  - a. Bagi Pihak Lain  
Menambah pengetahuan dan wawasan yang baru bagi pihak lain yang berminat mengadakan penelitian lebih lanjut dibidang yang sama, sehingga diharapkan hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu informasi tambahan.



b. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat bagi penulis dan mahasiswa pada umumnya karena dapat mengetahui sejauh mana implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

c. Bagi Instansi

Diharapkan agar penelitian ini dapat menjadi masukan dan saran bagi instansi dalam mengimplementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

2. Secara Praktis

a. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran sebagai bahan pertimbangan, saran perbaikan atau solusi pemecahan dari kendala-kendala yang dihadapi dalam implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

b. Bagi Masyarakat

Sebagai media pengetahuan untuk mengetahui kebijakan yang dilakukan pemerintah pada implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik khususnya di bidang ketenaga kerjaan indonesia di Luar Negeri.



## E. Sistematika Pembahasan

Merupakan gambaran umum tentang konsep pemikiran yang digunakan oleh peneliti untuk menjelaskan permasalahan secara lebih sistematis. Pokok-pokok sistematika pembahasan tersebut adalah sebagai berikut:

### BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang hal-hal yang berhubungan dengan tahap awal penelitian seperti latar belakang penelitian yang membahas tentang munculnya permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat yang diperoleh dari penelitian baik secara akademis maupun secara praktis, serta sistematika penulisan. Bab ini peneliti menjelaskan mengenai permasalahan mengenai penempatan dan perlindungan yang terjadi di Provinsi Jawa Timur.

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan dan memberikan penjelasan tentang landasan teori yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian. Teori yang digunakan adalah teori administrasi publik, teori kebijakan publik, implementasi kebijakan publik, dan model-model yang terkait dengan tenaga kerja Indonesia.

### BAB III METODE PENELITIAN

Menjelaskan tentang metode penelitian yang digunakan mengenai jenis penelitian, fokus penelitian, lokasi dan situs penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan



analisi data. Metode analisis yang digunakan peneliti untuk karya ini adalah metode kualitatif.

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini peneliti dengan menjelaskan Penyajian Data. Untuk memperjelas hal ini maka dalam pembahasan mencantumkan tentang Implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang berkaitan dengan permasalahan dalam tumpang tindih kekuasaan yang terjadi pada lembaga Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dan Unit Pelayanan Teknis Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia sekaligus menjelaskan apa saja faktor penghambat dan pendukung pada implementasi tersebut. Kemudian di akhir pembahasan bab ini peneliti menunjukkan analisis dan interpretasi hasil temuan penelitian.

#### **BAB V PENUTUP**

Bab ini terdiri dari sub bab yaitu kesimpulan dan saran-saran. Kesimpulan sebagai jawaban atau hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan. Sedangkan saran merupakan pendapat ilmiah tambahan dari penulis mengenai hal-hal ideal atau konkrit yang telah atau dapat ditempuh untuk melengkapi penelitian-penelitian selanjutnya, sehingga peneliti ini dapat menjadi karya penelitian yang bermanfaat.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kebijakan Publik

##### 1. Pengertian Kebijakan Publik

Menurut Harold D Lasswell dan Abraham Kaplan yang dikutip oleh Islamy (2007:15) memberikan arti kebijakan sebagai *a projected program of goals, values, and practices* (suatu program pencapaian tujuan, nilai-nilai, dan praktik-praktik yang terarah). James E. Anderson (1987) yang dikutip oleh Abdul Wahab (2004:2) merumuskan kebijakan sebagai perilaku dari sejumlah aktor (pejabat, kelompok, instansi, pemerintah) atau serangkaian aktor dalam suatu bidang kegiatan tertentu. Carl J. Frederick sebagaimana dikutip oleh Wahab (2004:3) mendefinisikan kebijakan sebagai berikut:

“Kebijakan adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh, seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu seraya mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan”.

Menurut Syafiie (2006:104-115) publik merupakan masyarakat umum, yang selayaknya diurus, diatur, dan dilayani oleh pemerintah sebagai administrator, tetapi juga sekaligus terkadang bertindak sebagai penguasa dalam pengaturan hukum tata negara. Kebijakan publik adalah semacam jawaban terhadap suatu masalah karena berupaya untuk memecahkan, mengurangi, dan mencegah suatu keburukan serta sebaliknya, menjadi



penganjur, inovasi dan pemuka terjadinya kebaikan dengan cara terbaik dan tindakan terarah.

Kebijakan publik dapat menciptakan situasi dan dapat pula diciptakan oleh situasi. Suatu keadaan masyarakat dapat ditandai dengan sejauh mana pemerintah melakukan penanggulangan terhadap masalah, solusi terhadap kendala sekaligus dengan jalan keluarnya. Dalam masyarakat modern yang tinggi tingkat perkembangan teknik industrinya, maka pengotoran lingkungan, pengangguran, kelangkaan energi, ketertiban lalu lintas serta keberadaan dekadensi moral merupakan petunjuk dari sekian banyak persoalan, yang mengharapkan campur tangan pemerintah atau pihak swasta yang dimintakan pemerintah keberadaannya. Dalam buku Syafiie (2006) beberapa orang pakar memberikan pengertian terhadap kebijakan publik antara lain sebagai berikut:

- a. Menurut Thomas R. Dye, kebijakan publik adalah apa pun juga yang dipilih pemerintah, apakah mengerjakan sesuatu itu atau tidak mengerjakan (mendiamkan) sesuatu itu (*whatever goverment choose to do or not to do*).
- b. Menurut RC. Chandler dan JC, Plano, kebijakan publik adalah pemanfaatan yang strategis terhadap sumber daya-sumber daya yang ada untuk memecahkan masalah publik.
- c. Menurut A.Hoogerwerf, kebijakan publik sebagai unsur penting dari politik, dapat diartikan sebagai usaha mencapai tujuan-tujuan tertentu menurut waktu tertentu.



d. Menurut Anderson, kebijakan publik (*public policy*) adalah hubungan antara unit-unit pemerintah dengan lingkungannya.

e. Menurut Willy N. Dunn, kebijakan publik adalah suatu rangkaian pilihan-pilihan yang saling berhubungan yang dibuat oleh lembaga atau pejabat pemerintah pada bidang-bidang yang menyangkut tugas pemerintahan, seperti pertahanan keamanan, energi, kesehatan, pendidikan, kesejahteraan masyarakat, kriminalitas, perkotaan dan lain-lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang kebijakan publik adalah pengetahuan tentang sebab-sebab, konsekuensi dan kinerja kebijakan serta program publik. Analisis kebijakan publik adalah aktivitas yang menghasilkan pengetahuan tentang dan pengetahuan dalam proses pembuat kebijakan, membuat kebijaksanaan pemerintah ini merupakan studi tentang proses pembuat keputusan, karena bukanlah kebijaksanaan pemerintah (*public policy*) itu merupakan pengambilan keputusan (*decision making*) dan pengambilan kebijaksanaan (*policy making*), yaitu memilih-memilih informasi yang ada untuk memecahkan masalah.

## 2. Tahap-Tahap atau Proses Kebijakan Publik

Proses pembuatan kebijakan menurut winarmo (2012:35) merupakan proses yang kompleks karena melibatkan banyak proses maupun variabel yang harus dikaji. Kebijakan publik sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, tidak begitu saja lahir, namun melalui proses atau tahapan yang



cukup panjang, oleh karena itu beberapa ahli politik yang menaruh minat untuk mengkaji kebijakan publik membagi proses-proses penyusunan kebijakan publik kedalam beberapa tahap, menurut Thomas R. Dye (1992:328) dalam Widodo (2007:16-17) proses atau tahapan kebijakan publik adalah sebagai berikut:

a. Penyusunan Agenda (*agenda setting*)

Penyusunan agenda merupakan aktivitas memfokuskan perhatian pada pejabat publik dan media massa atas keputusan atas apa yang akan diputuskan terhadap masalah publik tertentu. Para pejabat yang dipilih dan diangkat menempatkan masalah pada agenda publik. Sebelum masalah-masalah ini berkompetisi terlebih dahulu untuk dapat masuk ke dalam agenda kebijakan para perumus kebijakan. Pada tahap ini suatu masalah mungkin tidak disentuh sama sekali, sementara masalah yang lain ditetapkan menjadi fokus pembahasan, atau ada pula masalah karena alasan-alasan tertentu ditunda untuk waktu yang lama.

b. Perumusan Kebijakan (*policy Formulation*)

Perumusan (*formulation*) merupakan tahapan pengusulan rumusan kebijakan melalui inisiasi dan penyusunan usulan kebijakan melalui organisasi perencanaan kebijakan, kelompok kepentingan, birokrasi pemerintah, presiden dan lembaga legislatif. Masalah yang telah masuk ke agenda kebijakan kemudian dibahas oleh para pembuat kebijakan, menurut Winarno (2012:36) masalah-masalah



tadi didefinisikan untuk kemudian dicari pemecahan masalah terbaik. Pemecahan masalah tersebut berasal dari berbagai alternatif atau pilihan kebijakan yang ada. Sama halnya dengan perjuangan suatu masalah untuk masuk ke dalam agenda kebijakan, dalam tahap perumusan kebijakan masing-masing alternatif bersaing untuk dapat dipilih sebagai kebijakan yang diambil untuk memecahkan masalah. Pada tahap ini, masing-masing aktor akan bermain untuk mengusulkan pemecahan masalah terbaik.

c. Pengesahan Kebijakan (*legitimizing of policies*)

Menurut winarno (2012:37) dari sekian banyak alternatif kebijakan yang ditawarkan oleh para perumus kebijakan, pada akhirnya salah satu dari alternatif kebijakan tersebut dipilih dan disahkan dengan dukungan dari mayoritas legislatif, konsensus antara direktur lembaga atau keputusan pengadilan.

d. Tahap Implementasi Kebijakan

Menurut Winarno (2012:37) keputusan program kebijakan yang telah diambil sebagai alternatif pemecahan masalah harus diimplementasikan, yakni dilaksanakan oleh badan-badan administrasi maupun organ pemerintah di tingkat bawah. Kebijakan yang telah diambil dilaksanakan oleh unit-unit administrasi yang memobilisasikan sumber daya finansial dan manusia. Pada tahap implementasi ini berbagai kepentingan akan saling bersaing. Beberapa implementasi kebijakan mendapat



dukungan para pelaksana (*implementors*), namun beberapa yang lain mungkin akan ditentang oleh para pelaksana.

e. Tahap Evaluasi Kebijakan

Menurut Winarno (2012:37) pada tahap ini kebijakan yang telah dijalankan akan dinilai atau dievaluasi, untuk melihat sejauh mana kebijakan yang dibuat telah mampu memecahkan masalah. Kebijakan publik pada dasarnya dibuat untuk mencapai dampak yang diinginkan. Dalam hal ini, ditentukan ukuran-ukuran atau kriteria yang menjadi dasar untuk menilai apakah kebijakan publik telah meraih dampak yang diinginkan.

## B. Implementasi Kebijakan

### 1. Definisi Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan pada dasarnya suatu tahap dari proses kebijakan segera setelah penetapan undang-undang. Implementasi mempunyai makna pelaksanaan undang-undang dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur, aturan dan teknik bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan sebagai upaya meraih tujuan-tujuan kebijakan atau program-program. Implementasi merupakan fenomena yang kompleks yang mungkin dapat dipahami sebagai suatu proses, suatu keluaran (*output*) maupun sebagai suatu dampak (*outcome*). Pelaksanaan kebijakan merupakan suatu kegiatan untuk menimbulkan hasil (*output*), dampak (*outcome*), dan manfaat (*benefit*), serta dampak (*impacts*) yang dapat dinikmati oleh



kelompok sasaran (*target groups*). Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah strategi atau cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuan tertentu. Menurut wahab (2012:125) implementasi kebijakan merupakan suatu aktifitas yang paling penting, tidak seperti anggapan sebagian orang bahwa setiap kebijakan itu akan terimplementasikan dengan sendirinya, seolah aktivitas implementasi kebijakan tersebut menyangkut sesuatu yang tinggal jalan.

Pengertian diatas yang mengungkapkannya mengenai pentingnya persiapan dan perencanaan dalam implementasi juga dikemukakan oleh Ujodi yang dikutip oleh wahab (2008:126) "*the execution of policies is as important if not more important than policy making. Policies will remain dreams of print in file jakets unless they are implemented*" (pelaksanaan kebijakan adalah sesuatu yang terpenting, bahkan mungkin jauh lebih penting dari pada pembuat kebijakan. Kebijakan akan sekedar berupa impian atau rencana bagus yang tersimpan rapi dalam arsip kalau tidak di implementasikan).

Selain dari pada diatas, Nugroho (2004:158-160) mengemukakan bahwa implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya, tidak lebih dan kurang. Untuk mengimplementasikan kebijakan, maka ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program-program atau melalui formulasi kebijakan *derivative* atau turun dari kebijakan tersebut.

Jadi kesimpulan yang dapat ditarik dari semua definisi diatas dijelaskan mengenai implementasi kebijakan yakni suatu kegiatan untuk

melaksanakan atau menerapkan kebijakan yang telah dibuat dan dirumuskan, sebab tujuan kebijakan yang telah dibuat dan dirumuskan tidak akan terwujud bila kebijakan tersebut tidak dilaksanakan atau diterapkan.

**2. Model Implementasi Kebijakan**

Implementasi kebijakan mempunyai beberapa model implementasi. Diantaranya model Grindle (1980), Model Van Meter dan Van Horn (1975), Model Van Meter dan Van Horn (1975), Model Edward III (1984), berikut masing-masing penjelasan dari beberapa model tersebut:

a. Model Grindle (1980)

Model kedua adalah Model Merille S. Grindle (1980) yang dikemukakan oleh Wibawa (1994) yang dikutip oleh Nugroho (2009:510), model Grindle ditentukan oleh isi kebijakan dan konteks implementasinya. Ide dasarnya adalah bahwa setelah kebijakan ditransformasikan, baru implementasi kebijakan dilakukan. Kemudian hasilnya ditentukan oleh derajat *implemetability* dari kebijakan tersebut. Isi kebijakan tersebut mencakup hal-hal berikut:

- 1) Kepentingan yang terpengaruhi oleh kebijakan
- 2) Jenis manfaat yang akan dihasilkan
- 3) Derajat perubahan yang diinginkan
- 4) Kedudukan pembuat kebijakan
- 5) (siapa) pelaksana program
- 6) Sumber daya yang dikerahkan.

Sementara itu konteks implementasinya adalah:



- 1) Kekuasaan, kepentingan, dan strategi actor yang terlibat
- 2) Karakteristik lembaga penguasa
- 3) Kepatuhan dan daya tanggap.

Namun, jika dicermati model Grindle dapat dipahami bahwa keunikan model Grindle terletak pada pemahamannya yang komprehensif akan konteks kebijakan, khususnya yang menyangkut dengan implementor, penerima implementasi, dan arena konflik yang mungkin terjadi diantara para aktor implementasi serta kondisi-kondisi sumber daya implementasi yang diperlukan. Untuk lebih memahami kerangka konseptual proses implementasi kebijakan publik ini, dapat dilihat pada gambar berikut:

#### TUJUAN KEBIJAKAN

##### Isi kebijakan :

1. kepentingan yang terpengaruhi oleh kebijakan
2. jenis manfaat yang dihasilkan
3. derajat perubahan yang diinginkan
4. kedudukan pembuat kebijakan
5. siapa pelaksana program
6. sumber daya yang dikerahkan

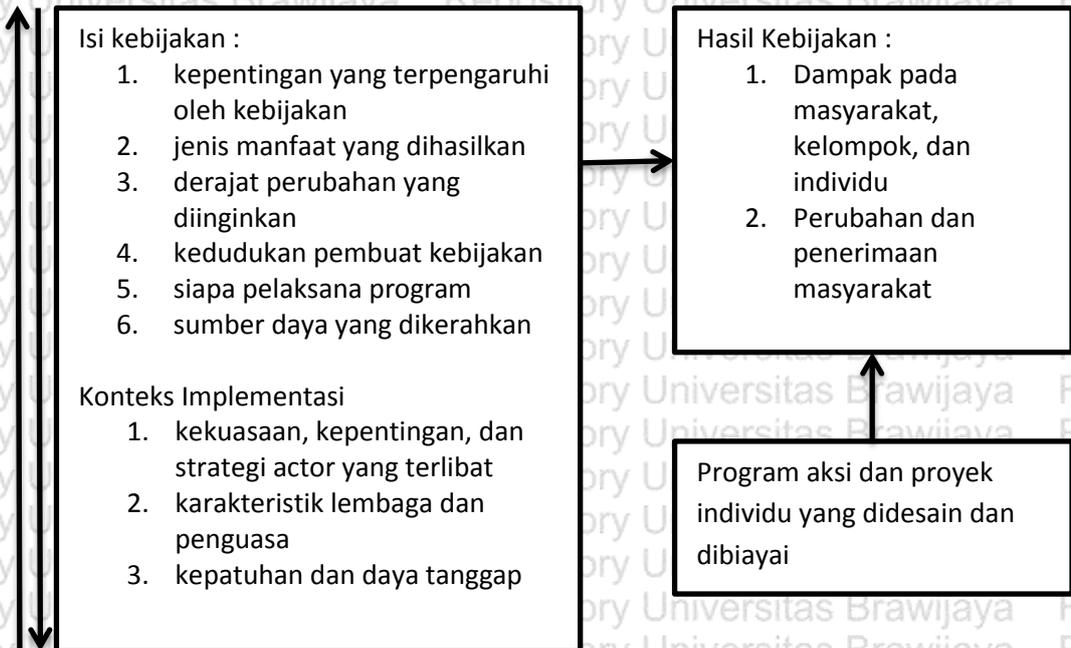
##### Konteks Implementasi

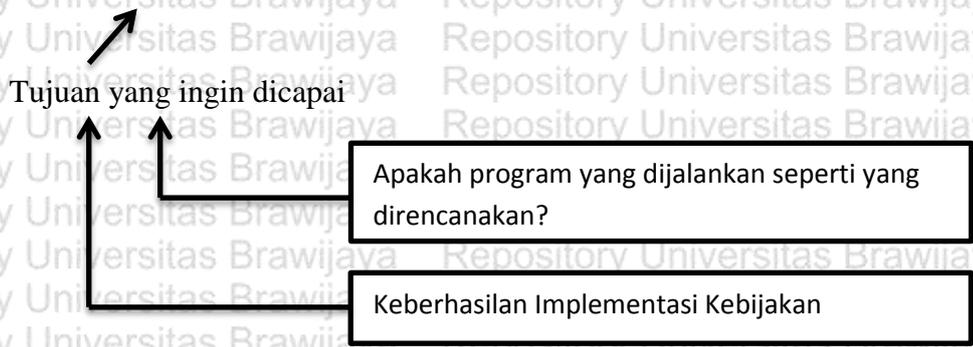
1. kekuasaan, kepentingan, dan strategi actor yang terlibat
2. karakteristik lembaga dan penguasa
3. kepatuhan dan daya tanggap

##### Hasil Kebijakan :

1. Dampak pada masyarakat, kelompok, dan individu
2. Perubahan dan penerimaan masyarakat

Program aksi dan proyek individu yang didesain dan dibiayai





**Gambar 1. Model Implementasi Merille S. Grindle**

Sumber : Merille S. Grindle dalam Nugroho (2009:134)

b. Model Van Meter dan Van Horn (1975)

Model pertama adalah model yang paling klasik, yakni model yang diperkenalkan oleh duet Donal Van Meter dengan Carl Van Horn (1975). Menurut Nugroho (2009:503) model ini mengatakan bahwa implementasi kebijakan berjalan secara linear dari kebijakan publik, implementor, dan kinerja kebijakan publik. Van Meter dan Van Horn (2008:65) merumuskan bahwa proses implementasi sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam keputusan kebijaksanaan. Teori Van Meter dan Van Horn beranjak dari suatu argumen bahwa perbedaan-perbedaan dalam proses implementasi akan dipengaruhi oleh sifat kebijaksanaan yang akan dilaksanakan. Model yang mereka tawarkan mempunyai 6 variabel yang membentuk ikatan antara program atau kebijakan dan pencapaian. Enam variabel tersebut adalah:

1. Ukuran dan Tujuan Kebijaksanaan



Identifikasi indikator-indikator pencapaian merupakan tahap yang krusial dalam analisis implementasi kebijakan. Indikator-indikator pencapaian ini menilai sejauh mana ukuran-ukuran dasar dan tujuan-tujuan kebijakan telah direalisasikan.

2. Sumber-sumber Kebijaksanaan

Sumber layak mendapatkan perhatian karena sangat menungging keberhasilan sebuah program. Sumber yang dimaksud adalah mencakup dana atau perangsang lain yang mendorong dan memperlancar implementasi yang efektif.

3. Aktivitas implementasi dan komunikasi antar organisasi

Dalam banyak program implementasi, sebagai realitas dari program kebijakan perlu hubungan yang baik antar instansi yang terkait yaitu dukungan komunikasi dan kordinasi. Komunikasi dan kordinasi merupakan salah satu urat nadi dari sebuah organisasi agar program-program tersebut dapat direalisasikan dengan tujuan dan sasarannya.

4. Karakteristik agen pelaksana atau implementor

Mencakup birokrasi, norma-norma dan pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi. Semua itu akan mempengaruhi implementasi suatu program.

5. Kondisi ekonomi, sosial dan politik

Hal ini berkaitan dengan sumberdaya yang ada baik sosial, politik dan ekonomi yang dimiliki masyarakat.



6. Kecendrungan (*disposition*) pelaksana atau implementor.

Dibedakan dalam 3 hal, yakni: (a) respons implementor terhadap kebijakan; (b) kondisi, yaitu pemahaman terhadap kebijakan; (c) intensitas disposisi implementor yaitu preferensi nilai yang dimiliki tersebut.

c. Model Mazmanian dan Sabatier (1983)

Model ketiga adalah model yang dikembangkan Daniel Mazmanian dan Paul A. Sabatier (1983) dalam Nugroho (2009:506) Yang mengatakan bahwa implementasi adalah upaya melaksanakan keputusan kebijakan. Kedua ahli ini berpendapat bahwa peran penting dari analisis implementasi kebijaksanaan adalah mengidentifikasi variabel-variabel yang mempengaruhi tercapainya tujuan-tujuan formal pada keseluruhan proses implementasi.

Model Mazmanian dan Sabatier disebut model kerangka Analisis Implementasi. Model Mazmanian dan Sabatier yang dikutip oleh Wahab (2008:83-87) mengelompokkan proses implementasi kebijakan kedalam variabel-variabel yang dapat diklasifikasikan 3 kategori besar, yaitu:

1. Mudah tidaknya masalah dikendalikan (Variabel Independent)

Kesukaran-kesukaran yang dijumpai dalam implementasi program-program pemerintah, sebenarnya ada sejumlah masalah-masalah sosial yang jauh lebih mudah untuk ditangani bila dibandingkan dengan yang lainnya. Kemudian kesukaran-



kesukaran tersebut diperinci dalam empat persoalan besar, yaitu:

a) Kesukaran-kesukaran teknis

Tercapai atau tidaknya tujuan suatu program akan tergantung pada sejumlah persyaratan teknis, termasuk diantaranya kemampuan untuk mengembangkan indikator-indikator pengukur prestasi kerja yang tidak terlalu mahal serta pemahaman mengenai prinsip-prinsip hubungan kausal yang mempengaruhi masalah.

b) Keragaman perilaku yang akan diatur

Semakin beragam perilaku yang diatur atau semakin beragam pelayanan yang diberikan, semakin sulit upaya untuk membuat peraturan yang tegas dan jelas, dan dengan demikian semakin besar kebebasan bertindak yang harus diberikan kepada para pejabat dilapangan.

c) Prosentase totalitas penduduk yang tercakup dalam kelompok sasaran

Secara umum dapat dikatakan bahwa semakin kecil dan semakin jelas (dapat dibedakan dari kelompok lain), kelompok sasaran yang perilakunya akan diubah, maka semakin besar pula peluang untuk memobilisasikan dukungan politik terhadap program dan dengan demikian





akan lebih terbuka peluang bagi pencapaian tujuan kebijaksanaan.

d) Tingkat dan ruang lingkup perubahan perilaku yang dikehendaki

Jumlah modifikasi perilaku yang diinginkan bagi tercapainya tujuan formal atau tujuan undang-undang adalah fungsi dari jumlah total orang yang menjadi kelompok sasaran dan jumlah perubahan yang dituntut dari mereka. Semakin besar jumlah-jumlah perubahan perilaku yang dikehendaki, semakin sukar memperoleh implementasi yang berhasil.

2. Kemampuan kebijaksanaan menstrukturkan proses implementasi (Variabel Intervening)

Pada prinsipnya, setiap undang-undang, keputusan pengadilan atau perintah eksekutif dapat menstrukturkan proses implementasi ini dengan cara menjabarkan tujuan-tujuan formal yang akan dicapainya, dengan cara mensleksi lembaga-lembaga yang tepat untuk mengimplementasikannya, dengan cara memberikan kewenangan dan dukungan sumber-sumber finansial pada lembaga-lembaga tersebut, dengan cara mempengaruhi orientasi kebijaksanaan dari para pejabat pemerintah, dan dengan cara memberikan kesempatan



berpartisipasi bagi pihak swasta atau lembaga-lembaga swadaya masyarakat dalam proses implementasi itu.

3. Pengaruh langsung berbagai variabel politik terhadap keseimbangan dukungan bagi tujuan yang termuat dalam keputusan kebijaksanaan tersebut (Variabel Dependen)

4. Tahapan dalam proses implementasi dengan 5 tahapan pemahaman dari lembaga atau badan pelaksana dalam bentuk disusunnya kebijakan pelaksana, kepatuhan objek, hasil nyata, penerimaan atas hasil nyata tersebut, dan akhirnya mengarah pada revisi atas kebijakan yang dibuat dan dilaksanakan tersebut ataupun keseluruhan kebijakan yang bersifat mendasar.

d. Model Edward III (1984)

Kemudian yang keempat adalah model Edward III (1984) yang dikutip oleh widodo (2013:96) mengajukan empat faktor atau variabel yang berpengaruh terhadap keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan empat variabel atau faktor tersebut meliputi *communication*, *resources*, *disposition*, dan *bureaucratic structure*.

1) Faktor Komunikasi (*Communication Factor*)

Komunikasi merupakan sebuah proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Sedangkan, komunikasi kebijakan adalah proses penyampaian informasi kebijakan dari pembuat kebijakan (*policy marker*) kepada pelaksana



kebijakan (policy implementators). Menurut Widodo (2013:97), informasi kebijakan harus disampaikan oleh pembuat kebijakan kepada pelaksana kebijakan agar para pelaku kebijakan kepada pelaksana kebijakan dapat mengetahui memahami apa yang menjadi isu, tujuan, arah, kelompok sasaran (target group) kebijakan. Serta, agar para pelaku kebijakan dapat mempersiapkan dengan benar apa yang harus dipersiapkan dan dilakukan untuk melaksanakan kebijakan agar apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

## 2) Faktor Sumber Daya (*Resources Factor*)

Menurut Edward III (1984) yang dikutip oleh Widodo (2013:98) mengemukakan bahwa faktor sumber daya ini juga mempunyai peran penting pada implementasi kebijakan. Lebih lanjut Edward III menegaskan bahwa bagaimanapun jelas dan konsistensinya ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan tersebut, jika para pelaksana kebijakan yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan kurang mempunyai sumber-sumber daya untuk melakukan pekerjaan secara efektif, maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan efektif. Sumber daya tersebut antara lain sumber daya manusia, sumber daya keuangan, sumber daya peralatan, dan sumber daya informasi.

3) Faktor Disposisi (*Disposition Factor*)

Menuru Edward III (1984) yang dikutip oleh Widodo (2013:104) mengatakan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan bukan hanya ditentukan oleh sejauh mana para pelaku kebijakan mengetahui apa yang harus dilakukan dan mampu melakukannya, tetapi juga detentukan oleh kemauan para pelaku kebijakan tadi memiliki disposisi yang kuat terhadap kebijakan yang sedang diimplementasikan. Disposisi menurut Edward III (1984) yang dikutip oleh Widodo (2013:104) diartikan sebagai kecenderungan, keinginan, atau kesepakan para pelaksana untuk melaksanakan kebijakan. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan disposisi ini merupakan kemauan, keinginan, dan kecenderungan para pelaku kebijakan untuk melaksanakan kebijakan tersebut secara sungguh-sungguh sehingga apa yang menjadi tujuan kebijakan dapat terwujud.

4) Faktor Struktur Birokrasi (*Bureaucratic Structure Factor*)

Meskipun sumber-sumber untuk mengimplementasikan suatu kebijakan cukup dan para pelaksana mengetahui apa dan bagaimana cara melakukannya serta mereka mempunyai keinginan untuk melakukannya, namun menurut Edward III (1984) yang dikutip oleh Widodo (2013:106) bahwa implementasi kebijakan bisa jadi masih belum efektif karena



adanya ketidak efisien struktur birokrasi. Struktur birokrasi ini mencakup aspek-aspek seperti struktur organisasi, pembagian kewenangan, hubungan antara unit-unit organisasi yang ada dalam organisasi yang bersangkutan, hubungan dengan organisasi luar, dan sebagainya. Oleh karena itu, struktur birokrasi mencakup dimensi fragmentasi dan *Standard Operating Prosedure* (SOP) yang akan memudahkan dan menyeragamkan tindakan dari para pelaksana kebijakan dalam melaksanakan apa yang menjadi bidang tugasnya.

Dari beberapa model implementasi diatas, peneliti tertarik untuk menggunakan model implementasi dari Merille S. Grindle, model ini telah dijelaskan bahwa sebuah kebijakan dapat diimplementasikan setelah kebijakan diformulasikan, pada model ini peneliti berpandangan bahwa model implementasi Merille S. Grindle cocok untuk diterapkan dalam mengatasi masalah yang terjadi dalam Implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Study pada LP3TKI dan UPT-P3TKI di Jawa Timur).

**C. Penempatan dan Perlindungan**

Pengaturan mengenai penempatan dan perlindungan diatur oleh UU No. 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri dan Perda No. 4 Tahun 2016 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia ke Luar Negeri.



**1. Pengertian Penempatan**

Dalam pasal 1 bagian (3) Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri, Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberian kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurus dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan.

Dalam pasal 1 bagian (10) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 4 Tahun 2016 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia ke Luar Negeri, penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara penempatan, dan pemulangan dari negara penempatan.

**2. Pengertian Perlindungan**

Dalam pasal 1 bagian (4) Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri, Perlindungan 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.

Dalam pasal 1 bagian (11) Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur No. 4 Tahun 2016 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia ke Luar Negeri, perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan calon TKI/TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya, baik pra penempatan, masa penempatan maupun purna penempatan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan merupakan suatu bentuk pelayanan yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah untuk memberikan rasa aman, baik fisik maupun mental, kepada Calon TKI dan TKI dari ancaman, gangguan, teror dan kekerasan dari pihak manapun.

**D. Tenaga Kerja Indonesia**

Pengaturan mengenai Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri diatur dalam UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

**1. Pengertian Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri**

Ada beberapa pendapat mengenai pengertian Tenaga Kerja Indonesia. Menurut Pasal 1 bagian (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi

syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Sedangkan menurut buku pedoman pengawas perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang melakukan kegiatan di bidang perekonomian, sosial, keilmuan, kesenian, dan olahraga profesional serta mengikuti pelatihan kerja di luar negeri baik di darat, laut maupun udara dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja yaitu suatu perjanjian antara pekerja dan pengusaha secara lisan dan atau tertulis baik untuk waktu tertentu maupun untuk waktu tidak tertentu yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Dengan adanya perjanjian kerja ini TKI akan lebih terlindungi apabila nantinya dikemudian hari pihak majikan atau pihak perusahaan tempat TKI bekerja “wanprestasi” maka TKI dapat menentukan sesuai perjanjian kerja yang telah dibuat sebelumnya.

Sementara itu dalam Pasal 1 Kep. Manakertran RI No Kep 104A/Men/2002 tentang penempatan TKI keluar negeri disebutkan bahwa TKI adalah baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI. Prosedur penempatan TKI ini harus benar-benar diperhatikan oleh calon TKI yang ingin bekerja ke luar negeri tetapi tidak melalui prosedur yang benar dan sah maka TKI tersebut nantinya akan menghadapi masalah di negara tempat ia bekerja karena



CTKI tersebut dikatakan TKI ilegal karena datang ke negara tujuan tidak melalui prosedur penempatan TKI yang benar.

Berdasarkan beberapa pengertian TKI tersebut, maka dapat dikemukakan bahwa TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI dengan menerima upah.

## 2. Hak dan Kewajiban Calon Tenaga Kerja Indonesia

Hak calon TKI :

Setiap calon TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk:

- 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 kepulauan TKI ke tempat asal;
- i. memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

**Kewajiban TKI :**

Setiap calon TKI/TKI mempunyai kewajiban untuk:

- 1. menaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di negara tujuan;
- 2. menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja;
- 3. membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
- 4. memberitahukan atau melaporkan kedatangan keberadaan dan kepulauan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara

**3. Persyaratan Tenaga Kerja Indonesia**

Adanya TKI yang bekerja di luar negeri membutuhkan suatu proses perencanaan. Perencanaan tenaga kerja ialah suatu proses pengumpulan informasi secara reguler dan analisis situasi untuk masa kini dan masa depan dari permintaan dan penawaran tenaga kerja termasuk penyajian pilihan pengambilan keputusan, kebijakan dan program aksi sebagai bagian dari proses perencanaan pembangunan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Dilihat dari prosesnya perencanaan tenaga kerja adalah usaha menemukan masalah-masalah ketenagakerjaan yang terjadi pada waktu sekarang dan mendatang serta usaha untuk merumuskan kebijaksanaan dan program yang relevan dan konsisten untuk mengatasinya.

Menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri bahwa setiap calon TKI yang akan mendaftarkan diri untuk bekerja di luar negeri harus memenuhi prosedur yang telah ditentukan. Perekrutan calon TKI oleh pelaksana penempatan TKI dilakukan terhadap calon TKI yang telah memenuhi persyaratan:

- 1) berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada Pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (dua puluh satu) tahun;
- 2) sehat jasmani dan rohani;
- 3) tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan; dan

4) berpendidikan sekurang-kurangnya lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau yang sederajat.

Selain persyaratan tersebut di atas, menurut Pasal 51 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan

Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, calon TKI juga wajib memiliki dokumen – dokumen, yaitu :

- a. Kartu Tanda Penduduk, Ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran atau surat keterangan kenal lahir;
- b. Surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah;
- c. Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali;
- d. Sertifikat kompetensi kerja;
- e. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil-hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- f. paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;
- g. visa kerja;
- h. perjanjian penempatan kerja;
- i. perjanjian kerja

TKI yang memenuhi persyaratan dan prosedur untuk bekerja di luar negeri. Setelah calon TKI memenuhi persyaratan yang ditentukan, maka para calon TKI wajib mengikuti serangkaian prosedur sebelum nantinya ditempatkan di luar negeri. Pada masa pra penempatan kegiatan calon TKI meliputi:

1. Pengurusan SIP;

Sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri, pelaksana penempatan TKI swasta yang akan melakukan perekrutan wajib memilki SIP dari Menteri. Untuk mendapatkan SIP, pelaksana penempatan TKI swasta harus memiliki:

- 1) Perjanjian kerjasama penempatan;
- 2) Surat permintaan TKI dari pengguna;
- 3) Rancangan perjanjian penempatan; dan
- 4) Rancangan perjanjian kerja.

Dalam proses untuk mendapatkan SIP tersebut, surat permintaan TKI dari Pengguna perjanjian kerjasama penempatan, dan rancangan perjanjian kerja harus memperoleh persetujuan dari pejabat yang berwenang pada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan. Selain itu Pelaksana penempatan TKI swasta dilarang mengalihkan atau memindahkan SIP kepada pihak lain untuk melakukan perekrutan calon TKI.

2. Perekrutan dan seleksi;

Proses perekrutan di dahului dengan memberikan informasi kepada calon TKI sekurang- kurangnya tentang:

- 1) tata cara perekrutan;
- 2) dokumen yang diperlukan;
- 3) hak dan kewajiban calon TKI/TKI;



- 4) situasi, kondisi, dan resiko di negara tujuan; dan
- 5) tata cara perlindungan bagi TKI.

Informasi disampaikan secara lengkap dan benar. Informasi wajib mendapatkan persetujuan dari instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan dan disampaikan oleh pelaksana penempatan TKI swasta.

3. Pendidikan dan pelatihan kerja;

Calon TKI wajib memiliki sertifikat kompetensi kerja sesuai dengan persyaratan jabatan. Dalam hal TKI belum memiliki kompetensi kerja pelaksana penempatan TKI swasta wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Calon TKI berhak mendapat pendidikan dan pelatihan kerja sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon TKI dimaksudkan untuk:

- a) membekali, menempatkan dan mengembangkan kompetensi kerja calon TKI;
- b) memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat, budaya agama, dan risiko bekerja di luar negeri;
- c) membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahas negara tujuan; dan
- d) memberi pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI/TKI.

Pendidikan dan pelatihan kerja dilaksanakan oleh pelaksana penempatan tenaga kerja swasta atau lembaga pelatihan kerja yang telah

memenuhi persyaratan. Pendidikan dan pelatihan harus memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan kerja.

#### 4. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi;

Pemeriksaan kesehatan dan psikologi bagi calon TKI dimaksudkan untuk mengetahui dengan kesehatan dan tingkat kesiapan psikis serta kesesuaian kepribadian calon TKI dengan pekerjaan yang akan dilakukan di negara tujuan. Setiap calon TKI harus mengikuti pemeriksaan kesehatan dan psikologi yang diselenggarakan oleh sarana kesehatan dan lembaga yang menyelenggarakan pemeriksaan psikologi yang ditunjuk oleh Pemerintah.

#### 5. Pengurusan dokumen;

Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, calon TKI harus memiliki dokumen yang meliputi:

- a. Kartu Tanda Penduduk, Ijazah pendidikan terakhir, akte kelahiran atau surat keterangan kenal lahir;
- b. Surat keterangan status perkawinan bagi yang telah menikah melampirkan copy buku nikah;
- c. Surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali;
- d. Sertifikat kompetensi kerja;
- e. Surat keterangan sehat berdasarkan hasil-hasil pemeriksaan
- f. Kesehatan dan psikologi;
- g. Paspor yang diterbitkan oleh Kantor Imigrasi setempat;



- h. Visa kerja;
- i. Perjanjian penempatan kerja;
- j. Perjanjian kerja;
- k. KTKLN;
- l. Uji kompetensi;
- m. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP);

Pembekalan Akhir Pemberangkatan yang disebut PAP adalah kegiatan pemberian pembekalan atau informasi kepada calon TKI yang akan berangkat bekerja ke luar negeri agar calon TKI mempunyai kesiapan mental dan pengetahuan untuk bekerja ke luar negeri, memahami hak dan kewajibannya serta dapat mengatasi masalah yang akan dihadapi. Pelaksana penempatan TKI swasta wajib mengikutsertakan TKI yang akan diberangkatkan ke luar negeri dalam pembekalan akhir pemberangkatan. Tugas PAP adalah memberikan materi tentang aturan negara setempat. Perjanjian kerja (hak dan kewajiban TKI), serta pembinaan mental dan kepribadian. Adanya PAP ini diharapkan TKI sudah siap menghadapi kemungkinan-kemungkinan yang akan timbul kemudian. Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) dimaksudkan untuk memberikan pemahaman pendalaman terhadap:

- 1) peraturan perundang-undangan di negara tujuan; dan
- 2) materi perjanjian kerja.
- 3) Dan materi Lain-lainnya.



### BAB III

## METODE PENELITIAN

### A. Jenis Penelitian

Penelitian merupakan suatu proses untuk melihat suatu fenomena berdasarkan teori tertentu. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tipe penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif merupakan suatu bentuk penelitian yang berdasarkan atas gambaran-gambaran realitas yang terjadi atau data yang diperoleh dari suatu penelitian untuk menjawab permasalahan peneliti (Natzir,1998:41). Dengan demikian peneliti berusaha untuk menggambarkan serta menjelaskan fenomena yang terjadi di lapangan secara sistematis. Tujuan dari metode penelitin deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif sejalan dengan rumusan masalah yang telah ada. Metode penelitian deskriptif kualitatif ini digunakan untuk mengkaji permasalahan yang ada dan menjawab sesuai dengan tujuan penelitian.

Peneliti menggunakan Implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang ada di LP3TKI Surabaya dan UPT-P3TKI menjadi topik penelitian. Peneliti juga ingin melihat serta mendiskripsikan proses penempatan serta perlindungan dalam implementasi kebijakan tersebut serta menganalisis faktor pendukung dan penghambat terhadap pelaksanaan implementasi kebijakan tersebut. Penelitian deskriptif



sendiri lebih mengarah kepada pengolahan kata-kata serta hasilnya berupa sajian atau kutipan-kutipan yang telah di cantumkan.

Berdasarkan proses penelitian yang dilakukan, peneliti berharap untuk memperoleh penjelasan dan pengertian yang mendalam serta menyeluruh tentang Implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang ada di LP3TKI dan UPT-P3TKI. Melalui data yang di hasilkan tersebut maka peneliti bisa menggambarkan bahwa permasalahan yang sedang diamati merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dan saling berhubungan satu dengan yang lainnya.

### **B. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini di tunjukkan agar penelitian ini bisa lebih terarah dan lebih terinci serta tidak menyimpang dari rumusan masalah yang telah di tetapkan. Menurut Moleong (2005:97), fokus penelitian pada dasarnya adalah masalah pokok yang bersumber dari pengalaman peneliti atau melalui pengetahuan yang di perolehnya melalui kepustakaan ilmiah ataupun kepustakaan lainnya. Fokus penelitan merupakan tahap awal untuk pelaksanaan penelitian, dengan demikian peneliti akan memperoleh gambaran secara umum tentang obyek yang akan diteliti.

Berdasarkan pengertian diatas yang telah dijelaskan oleh para ahli, maka beberapa hal yang menjadi fokus penelitian untuk mengetahui mabaimana



Implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri, maka fokus penelitian ini adalah :

1. Implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

a. Kekuasaan, Kepentingan dan Strategi Aktor yang Terlibat.

1) Kekuasaan

2) Kepentingan dan strategi aktor yang terlibat

b. Karakteristik Lembaga Penguasa.

c. Kepatuhan dan Daya Tanggap.

2. Faktor pendukung dan penghambat Implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

a. Faktor pendukung

1) Koordinasi dan komunikasi antar lembaga yang terlibat.

2) Sarana dan prasarana.

b. Faktor penghambat

1) Sumber daya manusia (SDM).

2) Kendala anggaran.

3) Faktor disposisi.

**C. Lokasi dan Situs Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti akan melakukan penelitian untuk memperoleh data atau informasi yang diperlukan serta berkaitan



dengan rumusan masalah penelitian. Penentuan lokasi yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian adalah di Jawa Timur, pemilihan lokasi ini mengingat bahwasanya Jawa Timur merupakan salah satu Kota yang menajalankan Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dan dilaksanakan oleh LP3TKI dan UPT-P3TKI. Melalui pertimbangan tersebut dapat dijadikan sebagai lokasi penelitian yang sesuai bagi peneliti untuk dapat mengidentifikasi permasalahan yang ada. Selain itu, alasan peneliti memilih lokasi ini adalah karena berbagai alasan, diantaranya adalah sebagai berikut : lebih dekat dengan rumah saudara saya, mudah dijangkau dan ekonomis.

Sedangkan yang dimaksud dengan situs penelitian yaitu tempat dimana peneliti dapat menangkap objek yang akan diteliti sehingga data yang diperoleh benar-benar relevan dengan demikian mengambil situs penelitian pada :

1. Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (LP3TKI) yang beralamat di Jl. Raya Jemur Sari No. 99, Wonocolo, Kota Surabaya, Jawa Timur.
2. Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (UPT-P3TKI) yang beralamat di Jl. Bendul Merisi No. 2, Jagir Wonokromo, Kota Surabaya, Jawa Timur.

#### **D. Jenis dan Sumber Data**

Sumber data keberadaanya memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah penelitian. Oleh karena itu maka dalam penelitian ini peneliti



menentukan siapa saja dan data apa saja yang harus didapatkan untuk menjawab fokus dan tujuan dari penelitian. Hal ini seperti yang dijelaskan oleh (Arikunto, 2006:129) sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Informan, yaitu orang menguasai permasalahan, memiliki informasi dan bersedia memberikan informasi. Informan di pilih dalam proses riset secara *purposive samplin*, yaitu pengambilan sampel bersifat tidak tentu untuk menentukan “key informan”. Artinya bila data yang diperoleh dari sampel yang ada sudah sesuai dengan fokus penelitian, maka sampel yang dinyatakan cukup baik.
2. Dokumen, yaitu sumber data yang berasal dari bahan-bahan tertulis, serta arsip yang tersedia yang memiliki relevansi dengan fokus penelitian. Dokumen ini berhubungan dengan Implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
3. Tempat dan peristiwa, yaitu berbagai peristiwa, situasi ataupun kejadian yang berkaitan langsung dengan Implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Ada pun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dapat di bagi menjadi 2 (dua) jenis data yaitu:

1. Data Primer

Menurut (Hasan, 2002:82) data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian



atau yang bersangkutan dan memerlukannya. Data ini bersumber dari hasil wawancara dengan informan utama yang berhubungan dengan Implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri secara langsung, yang melibatkan :

a) Pegawai Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (LP3TKI) yang memahami secara detail tentang Kebijakan Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.

b) Pegawai Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (UPT-P3TKI) yang memahami secara detail tentang kebijakan Penempatan dan Perlindungan TKI ke Luar Negeri.

## 2. Data Sekunder

Data-data sekunder merupakan data pendukung atau pelengkap dari data primer yang berkaitan dengan fokus penelitian. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen-dokumen, catatan-catatan, buku-buku ilmiah, laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang dapat memberikan suatu informasi. Sumber data penelitian ini yaitu:

a) Undang-undang Nomor 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri.

b) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah daerah.



c) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 22 tahun 2014 tentang pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

d) Peraturan Daerah nomor 4 tahun 2016 tentang pelayanan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia ke Luar Negeri.

e) Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 29 Tahun 2015 tentang Lembaga Pelayanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan teknik yang di dapatkan melalui pengamatan langsung di lapangan. Hal ini dilakukan untuk meperoleh data yang empiris untuk mengetahui implementasi kebijakan Penempatan dan Perlindungan

Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang ada di LP3TKI dan UPT-P3TKI setelah kebijakan di implementasikan. Teknik pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan dokumentasi, sebagai berikut :

##### **1. Wawancara**

Wawancara adalah bentuk komunikasi langsung antara peneliti dengan responden. Dalam pengambilan data disini biasanya juga diikuti dengan menggunakan daftar pertanyaan sebagai pedoman wawancara. Wawancara bertujuan untuk mendapatkan informasi-informasi dari narasumber. Dalam



penelitian ini peneliti menggunakan wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang disusun secara terperinci atau jelasnya menggunakan draft pertanyaan dengan pihak yang bisa memberikan penjelasan yang berkaitan dengan penelitian yang akan diteliti dengan maksud wawancara yang dilakukan peneliti akan tetap dalam lingkup peneliti, dan tidak melalui pada masalah-masalah lain (Gulo, 2002:118).

Pada penelitian ini menggali data primer melalui wawancara dengan pegawai LP3TKI Surabaya dan UPT-P3TKI yang mengimplementasikan kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri, guna mencari informasi lebih mendalam tentang implementasi kebijakan tersebut. Karena orang-orang tersebut yang terlibat langsung dilapangan untuk pendamping proses berjalannya implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri, sehingga informasi yang peneliti inginkan lebih akurat. Wawancara dilakukan secara terstruktur dengan menggunakan *guide interview* yang sebelum dilihat peneliti dan wawancara dilakukan di LP3TKI Surabaya Jl. Jemur Sari No. 99 Kota Surabaya dan UPT-P3TKI di JL. Bendul Merisi No. 2 wonokromo, Kota Surabaya.

Peneliti menggunakan beberapa narasumber untuk mendapatkan informasi seperti:

- a) Bapak Ma'rub selaku Kepala Urusan Tata Usaha LP3TKI Surabaya.



b) Bapak Fahmi arsal selaku koordinator penyiapan dan penempatan LP3TKI Surabaya.

c) Bapak Agung Pambudi selaku koordinator perlindungan dan pemberdayaan LP3TKI Surabaya.

d) Bapak Riyanto selaku kepala seksi penyiapan penempatan dan permasyarakatan program UPT-P3TKI Surabaya.

## 2. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data dimana peneliti mencatat informasi sebagai yang mereka saksikan (Gulo, 2002:116). Observasi yaitu dimana peneliti mengumpulkan data dengan mencatat informasi sebagaimana yang mereka saksikan secara langsung dengan melihat, mendengar, yang kemudian dicatat subyektif mungkin, maka penelitian ini menggunakan observasi terstruktur yaitu observasi yang dirancang secara sistematis, tentang apa yang diamati, kapan dan dimana tempatnya. Data yang diperoleh dari observasi adalah data untuk mengetahui implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri.

Dengan teknik ini peneliti dapat mengumpulkan data yang dilakukan dengan jalan mengamati terhadap fenomena-fenomena yang terjadi di lokasi penelitian. Melalui teknik ini diharapkan akan mendapatkan gambaran yang lebih lengkap sesuai atau tidaknya mengenai implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri.



### 3. Dokumentasi

Teknik ini dilaksanakan dengan melakukan pencatatan terhadap berbagai dokumen-dokumen resmi, laporan-laporan, peraturan-peraturan maupun arsip-arsip yang tersedia di kantor LP3TKI Surabaya dan UPT-P3TKI dengan tujuan mendapatkan bagian yang menunjang secara teoritis terhadap data penelitian.

Peneliti dapat mengetahui fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi untuk mengetahui seberapa jauh Implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri sudah dilaksanakan. Sebagian besar data yang tersedia berbentuk surat-surat, catatan harian, laporan, dan foto. Dengan demikian peneliti dapat mengetahui data yang sebenarnya berdasarkan data dokumentasi yang diperoleh dari sumber data. Fakta dokumentasi diperoleh dari pekerja LP3TKI yang beralamat di JL. Jemur Sari No. 99 Kota Surabaya, dan UPT-P3TKI beralamatkan di JL. Bendul Merisi No. 2 Jagir Wonokromo, Surabaya.

### F. Instrument Penelitian

Instrumen penelitian menurut (Arikunto, 2006:149) merupakan alat bantu bagi peneliti dalam mengumpulkan data. Selanjutnya instrumen penelitian adalah alat bantu atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar dapat mempermudah pekerjaannya dan mendapatkan



hasil yang lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap dan sistematis sehingga mudah diolah. Instrumen yang digunakan oleh peneliti dalam hal ini adalah instrumen pokok dan instrumen penunjang. Instrumen pokok adalah manusia itu sendiri sedangkan instrumen penunjang adalah pedoman observasi dan pedoman wawancara. Sebagai berikut :

1. Instrumen pokok dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri. Peneliti sebagai instrumen dapat berhubungan langsung dengan responden dan mampu memahami serta menilai berbagai bentuk dari interaksi di lapangan. Menurut Moleong (2011:168), kedudukan peneliti dalam penelitian kualitatif adalah dia sekaligus, merupakan perencanaan, pelaksana, pengumpulan data, analisis, penafsiran data, pada akhirnya ia menjadi pelapor hasil penelitiannya. Dalam penelitian ini menggunakan metode wawancara.
2. Instrumen peneliti penunjang merupakan perangkat penunjang yang meliputi alat-alat yang dapat digunakan selama melakukan penelitian untuk memudahkan dalam pengambilan data.
  - a. Kamera.
  - b. Tepe recording.
  - c. Alat tulis dan catatan lapangan.

### **G. Keabsahan Data**

Setiap penelitian memerlukan standart untuk melihat derajat kepercayaan atau kebenaran terhadap hasil penelitiannya, adalah penelitian kualitaitaf standar



tersebut disebut keabsahan data. Menurut Moleong (2011:17) dalam menetapkan keabsahan data dapat dilihat sebagai berikut :

1. Derajat kepercayaan (*credibility*)

Beberapa cara yang ditempuh agar kebenaran hasil penelitian ini dapat dipercaya yaitu:

- a. Pengamatan terus-menerus
- b. Triangulasi
- c. Penelitian akan membicarakannya dengan orang lain yang mempunyai pengetahuan tentang penelitian dan juga tentang metode penelitian naturalistic atau kualitatif.

2. Keteralihan (*transferability*)

Keteralihan sebagai persoalan empiris bergantung pada antar konteks pengirim dan penerima. Untuk melakukan pengalihan tersebut peneliti akan mencari data dan mengumpulkannya dalam konteks yang berhubungan dengan pelaksanaan asas diskresi aparat birokrasi dalam peningkatan pelayanan kepada publik.

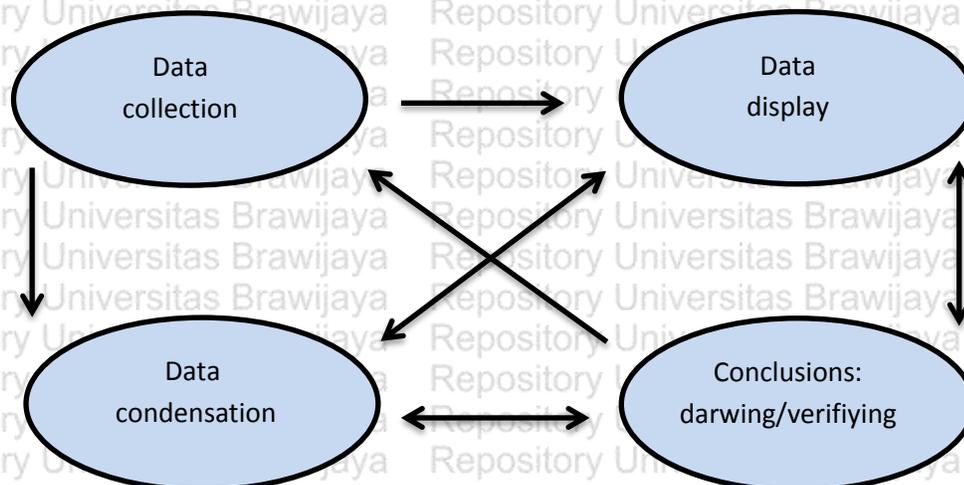
3. Ketergantungan (*depedency*) dan kepastian (*confirmability*)

Ketergantungan menurut istilah konvensional disebut dengan reabilitas. Reabilitas merupakan syarat bagi validasi, hanya dengan alat yang *reliable* maka akan dapat diperoleh data yang *valid*.



## H. Analisis Data

Analisi data merupakan proses mengurutkan serta mengorganisasikan data dalam pola, katagori serta satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dapat dijadikan sebuah kesimpulan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data yang di kembangkan oleh Miles, Huberman dan Saldana (2014:31-33) terdapat tiga alur secara bersamaan. Aktivitas dalam analisis data yaitu: *Data Condensation*, *Data Display*, dan *Conclusion Drawing/Verifications*. Berikut ini adalah komponen analisis data model interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman dan Saldana (2014) sebagai berikut :



Gambar 2. Komponen Analisis Data Model Interaktif

Sumber: Miles, Huberman dan saldana (2014:14)

Analisis model interaktif ini tiga komponen analisis, yaitu kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan, dilakukan dengan bentuk



interaktif dengan proses pengumpulan data (*data collecting*) sebagai suatu siklus.

Ketiga kegiatan dalam analisis model interaktif harus dilakukan secara berurutan dan dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Kondensasi Data (Data Condensation)

Data yang diperoleh peneliti dilapangan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi direduksi dengan merangkum, memilih, dan memfokuskan data pada hal-hal yang sesuai dengan tujuan penelitian. Pada tahap ini peneliti melakukan kondensasi data dengan cara memilih-milih, menyederhanakan, mengabstrakkan, dan atau mentransformasikan data yang mendekati keseluruhan bagian dari catatan lapangan, wawancara, dan dokumentasi.

### 2. Penyajian Data (Data Display)

Penyajian data setelah data selesai direduksi atau dirangkum. Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi dianalisis kemudian disajikan dalam bentuk catatan Wawancara, Catatan Dokumentasi, dan Catatan Lapangan. Data yang sudah disajikan dalam catatan-catatan tadi diberi kode data untuk mengorganisasi data, sebagai peneliti dapat menganalisis dengan cepat dan mudah. Peneliti membuat daftar kode sebelumnya sesuai dengan pedoman wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data yang telah diberi kode selanjutnya dianalisis dalam bentuk refleksi dan disajikan dalam bentuk teks.



### 3. **Penarikan Kesimpulan/Verifikasi (conclusions:drawing/verifying)**

Langkah terakhir dalam menganalisis data kualitatif model interaktif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Berdasarkan data yang telah direduksi dan disajikan, peneliti membuat kesimpulan yang didukung dengan bukti yang kuat pada tahap pengumpulan data. Kesimpulan adalah jawaban dari rumusan masalah yang telah dipaparkan sejak awal oleh peneliti.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Pada bagian ini akan digambarkan secara umum deskripsi mengenai lokasi dan situs penelitian sebagai berikut :

##### 1. Gambaran Umum Jawa Timur

###### a. Sejarah

Pada masa Kerajaan Majapahit, terdapat susunan yang terdiri dari Bhumi (Pusat/Kraton), Negara (Provinsi/Bhatara), Watek/Wisaya (Kabupaten/Tumenggung), Lurah/Kuwu (Kademangan), Thani/Wanua (Desa/Petinggi) dan paling bawah Kabuyutan (Dusun/Rama). Anehnya struktur kenegaraan Majapahit (1294-1527) justru berkembang secara ketat pada masa Mataram (1582-1755). Wilayah Mataram dibagi secara konsentris terdiri dari Kuthagara/Nagara (Pusat/Kraton), Negaragung /Negaraagung (Provinsi Dalam), Mancanegara (Provinsi luar ), Kabupaten dan Desa. Secara etimologis, sebutan Jawa Timur pada zaman Mataram Islam muncul dengan nama Bang Wetan, dengan wilayah meliputi seluruh Pesisir Wetan dan Mancanagara Wetan (pedalaman Jawa Timur).

Selanjutnya setelah huru-hara Cina di Kartasura (1743), seluruh wilayah pesisir utara Jawa dan seluruh Pulau Madura jatuh ke tangan Kompeni, sedang daerah Mataram tinggal wilayah pedalaman Jawa (Mancanagara Wetan-Mancanagara Kulon). Dengan berakhirnya



Perang Dipanegara (1830), seluruh Jawa Timur (BangWetan) dapat dikuasai Pemerintah Hindia Belanda. Dari tahun 1830-1928 /1929, Belanda menjalankan pemerintahan dengan hubungan langsung Pemerintah Pusat VOC di Batavia dengan para Bupati yang berada di wilayah kekuasaannya. Pemerintah Hindia Belanda yang sejak awal abad XX menerapkan politik imperialisme modern melakukan intensifikasi pemerintahan dengan membentuk Pemerintahan Provinsi Jawa Timur (Provincient van Oost Java) pada tahun 1929, dengan struktur pemerintahan, wilayah dan birokrasi tidak jauh berbeda seperti yang ada sekarang. Pada masa pendudukan Jepang (1942-1945) seperti daerah lain, Jawa Timur diletakkan dibawah pendudukan militer Jepang.

Setelah Proklamasi Kemerdekaan, Pemerintah Republik Indonesia mulai menata kehidupan kenegaraan. Berdasarkan Pasal 18 Undang-undang Dasar 1945 pada tanggal 19 Agustus 1945 oleh PPKI dibentuklah Provinsi dan penentuan para Gubernurnya. Untuk Pertama kalinya, R.M.T. Soeryo yang kala itu menjabat Residen Bojonegoro ditunjuk sebagai Gubernur Jawa Timur yang pertama. R.M.T Soeryo yang dilantik tanggal 5 September 1945, sampai tanggal 11 Oktober 1945 harus menyelesaikan tugas-tugasnya di Bojonegoro, dan baru pada 12 Oktober 1945 boyong ke Surabaya, Ibukota Provinsi Jawa Timur yang menandai mulai berputarnya mekanisme Pemerintahan Provinsi Jawa Timur. Atas dasar pertimbangan perjalanan sejarah inilah, maka diterbitkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 6 Tahun 2007 tentang Hari Jadi Provinsi Jawa Timur



yang menetapkan **tanggal 12 Oktober sebagai Hari Jadi Provinsi Jawa**

**Timur** dan akan diperingati secara resmi setiap tahun, baik ditingkat

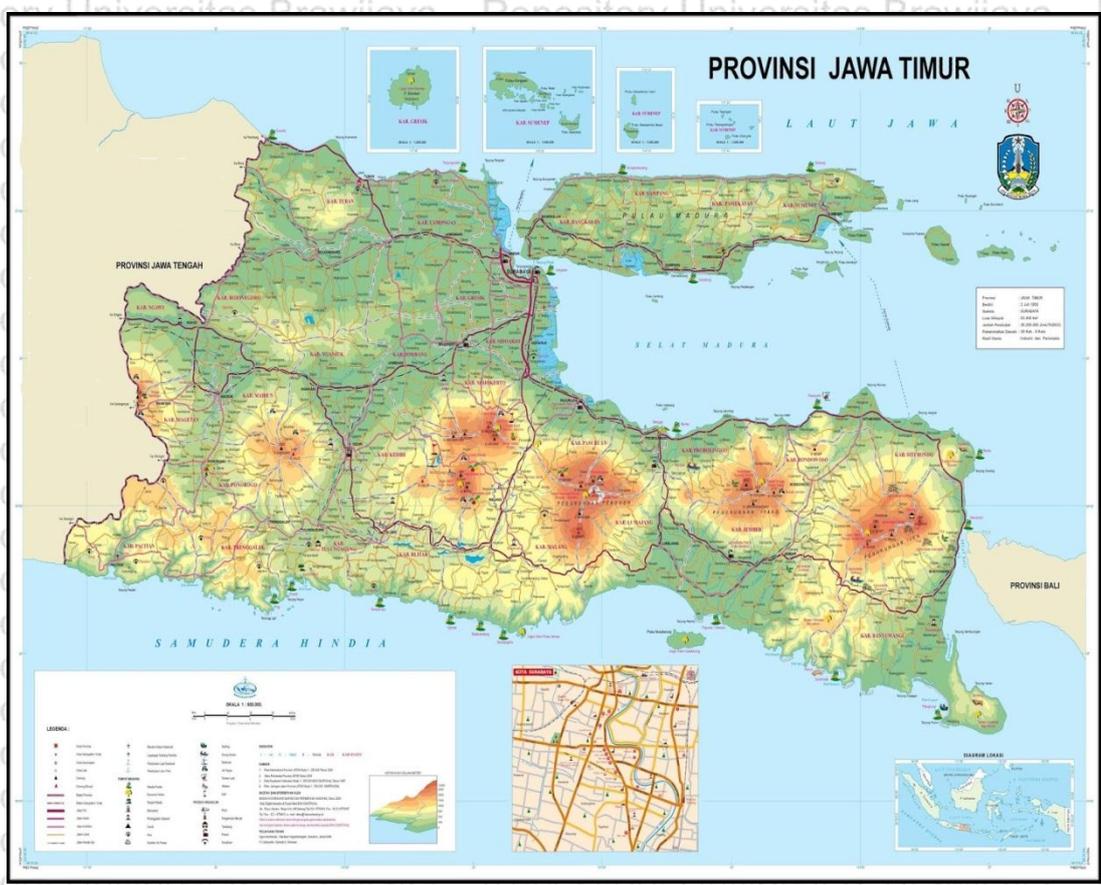
Provinsi maupun Kabupaten/Kota di seluruh Jawa Timur.

#### **b. Keadaan Geografis**

Provinsi Jawa Timur secara geografis terletak di antara 111°0' hingga 114°4' Bujur Timur dan 7°12' hingga 8°48' Lintang Selatan, dengan luas wilayah sebesar 48.039,14 km<sup>2</sup> yang meliputi dua bagian utama yaitu Jawa Timur daratan dan kepulauan. Wilayah daratan Jawa Timur sebesar 90 persen atau 43.235 km<sup>2</sup>, sementara wilayah kepulauan memiliki luas 10 persen atau sebesar 4.804,14 km<sup>2</sup> dengan batas wilayah sebagai berikut:

- Sebelah Utara : Laut Jawa dan Pulau Kalimantan
- Sebelah Timur : Selat Bali / Provinsi Bali
- Sebelah Selatan : Samudera Indonesia

- Sebelah Barat : Provinsi Jawa Tengah



Gambar 3. Peta Wilayah Provinsi Jawa Timur  
Sumber : [jatimprov.go.id](http://jatimprov.go.id)

Secara administratif berdasarkan PERMENDAGRI No.18 Tahun 2013 tentang Buku Induk Kode Wilayah, Jawa Timur terdiri dari 38 Kabupaten/Kota ( 29 Kabupaten dan 9 Kota ), yang mempunyai 664 kecamatan dengan 8.505 desa/kelurahan (783 kelurahan dan 7.772 desa). Provinsi Jawa Timur dapat dibedakan menjadi tiga wilayah dataran, yakni dataran tinggi, sedang, dan rendah. Dataran tinggi merupakan daerah dengan ketinggian rata-rata di atas 100 meter dari permukaan laut (Magetan, Trenggalek, Blitar, Malang, Batu, Bondowoso). Dataran sedang



mempunyai ketinggian 45-100 meter di atas permukaan laut (Ponorogo, Tulungagung, Kediri, Lumajang, Jember, Nganjuk, Madiun, Ngawi). Kabupaten/kota (20) sisanya berada di daerah dataran rendah, yakni dengan ketinggian di bawah 45 meter dari permukaan laut. (RTRW Provinsi Jawa Timur Tahun 2011-2031).

Surabaya sebagai Ibukota Provinsi Jawa Timur merupakan kota yang letaknya paling rendah, yaitu sekitar 2 meter di atas permukaan laut.

Sedangkan kota yang letaknya paling tinggi dari permukaan laut adalah Malang, dengan ketinggian 445 meter di atas permukaan laut.

Secara fisiografis, wilayah Provinsi Jawa Timur dapat dikelompokkan dalam tiga zona: zona selatan-barat (plato), merupakan pegunungan yang memiliki potensi tambang cukup besar; zona tengah (gunung berapi), merupakan daerah relatif subur terdiri dari dataran rendah dan dataran tinggi (dari Ngawi, Blitar, Malang, hingga Bondowoso); dan zona utara dan Madura (lipatan), merupakan daerah relatif kurang subur (pantai, dataran rendah dan pegunungan). Di bagian utara (dari Bojonegoro, Tuban, Gresik, hingga Pulau Madura) ini terdapat Pegunungan Kapur Utara dan Pegunungan Kendeng yang relatif tandus. (RTRW Provinsi Jawa Timur Tahun 2011-2031).

Dua sungai terpenting di Jawa Timur adalah Sungai Brantas (290 km), dan Bengawan Solo. Sungai Brantas memiliki mata air di daerah Malang. Sesampai di Mojokerto, Sungai Brantas pecah menjadi dua: Kali Mas dan Kali Porong. Keduanya bermuara di Selat Madura. Bengawan



Solo berasal dari Jawa Tengah, akhirnya bermuara di Gresik. Di lereng Gunung Lawu di dekat perbatasan dengan Jawa Tengah terdapat Telaga Sarangan, sebuah danau alami. Bendungan utama di Jawa Timur antara lain Bendungan Sutami dan Bendungan Selorejo, yang digunakan untuk irigasi, pemeliharaan ikan, dan pariwisata. (RTRW Provinsi Jawa Timur Tahun 2011-2031).

Jawa Timur memiliki iklim tropis basah. Dibandingkan wilayah Pulau Jawa bagian barat, Jawa Timur pada umumnya memiliki curah hujan lebih sedikit. Curah hujan rata-rata 1.900 mm per tahun, dengan musim hujan selama 100 hari. Suhu rata-rata berkisar 21-34°C. Suhu di daerah pegunungan lebih rendah, bahkan di daerah Ranu Pane (lereng Gunung Semeru), suhu bisa mencapai minus 4°C, yang menyebabkan turunnya salju lembut.

Suhu tertinggi terjadi pada Oktober dan November (35,3°C), dan terendah di bulan Agustus (19,3°C) dengan kelembaban 39%-97%. Tekanan udara tertinggi di bulan Agustus sebesar 1.012,0 Milibar. Jumlah curah hujan terbanyak terjadi di bulan Februari. Rata-rata penyinaran matahari terlama di bulan Agustus, sedangkan terendah di bulan April. Kecepatan angin tertinggi terjadi di bulan Oktober, dan terendah di bulan April. (Sumber : Stasiun Meteorologi Klas I Juanda Surabaya Tahun 2013).



### c. Kependudukan

Menurut hasil proyeksi penduduk Sensus Penduduk tahun 2011-2015 jumlah penduduk Provinsi Jawa Timur Tahun 2015 sebanyak 38.847.561 jiwa yang terdiri dari penduduk laki-laki sebanyak 19.172.610 jiwa dan penduduk perempuan sebanyak 19.674.951 jiwa dengan laju pertumbuhan penduduk setiap tahunnya adalah 0,61%. Jika dilihat dari penyebarannya diantara 29 kabupaten dan 9 kota yang ada, Kota Surabaya memiliki jumlah penduduk terbanyak yaitu sebesar 2.854.583 jiwa dari penduduk laki-laki sebanyak 1.406.683 jiwa dan penduduk perempuan sebesar 1.441.900 jiwa, kemudian jumlah penduduk terbanyak kedua di Provinsi Jawa Timur adalah kabupaten Malang dengan jumlah penduduk mencapai 2.544.315 jiwa, dan jumlah penduduk terbanyak ketiga adalah Kabupaten Jember dengan jumlah penduduk mencapai 2.407.115 jiwa. Sedangkan kepadatan penduduk tertinggi terjadi di wilayah Kota Surabaya yaitu mencapai 45.148 jiwa per kilometer persegi, kemudian disusul oleh kota Malang dengan kepadatan mencapai 13.508 jiwa per kilometer persegi, sedangkan yang terendah berada di wilayah Kabupaten Pacitan sebesar 397 jiwa per kilometer persegi.

Penduduk Jawa Timur mayoritas memiliki mata pencaharian di bidang pertanian dengan presentase 46,1%, selebihnya bekerja di sektor perdagangan dengan presentase 18,80%, sektor jasa 12,78%, dan sektor industri 12,51%. Dan penduduk Jawa Timur yang memeluk agama mayoritas beragama Islam dengan presentase 95,76%. Sedangkan jumlah



penduduk yang beragama Kristen Protestan sebesar 1,98%, Katolik 0,98%, Budha 0,29%, dan lainnya 0,05%.

#### d. Pertumbuhan Ekonomi

Kondisi perekonomian Jawa Timur sampai dengan akhir Tahun 2014 menunjukkan sedikit perlambatan, hal ini terkait dengan kondisi eksternal perekonomian dunia, nilai tukar Rupiah, faktor perubahan iklim, bencana alam dan faktor lainnya. Secara umum perekonomian Jawa Timur dalam beberapa tahun sangat sehat. Struktur perekonomiannya cukup tangguh yang ditopang oleh kekuatan sektor industri, perdagangan dan pertanian. Pada Tahun 2014 metode perhitungan PDRB menggunakan tahun dasar 2000 dengan 9 (sembilan) sektor lapangan usaha, dimana pertumbuhannya mengalami perlambatan dari 6,55 persen pada Tahun 2013 menjadi 6,06 persen pada Tahun 2014. Sedangkan PDRB ADHB Tahun 2014 mencapai 1.291,99 triliun dan PDRB ADHK mencapai 444,85 triliun. ( Sumber : *Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Gubernur akhir Tahun Anggaran 2014*).

Selanjutnya jika menggunakan metode perhitungan tahun dasar 2010 dengan 19 (sembilan belas) sektor lapangan usaha, pertumbuhan ekonomi Jawa Timur juga mengalami perlambatan dari 6,08 persen pada Tahun 2013 menjadi 5,86 persen pada Tahun 2014 dan PDRB ADHB nya mencapai 1.540,69 triliun serta PDRB ADHK mencapai 1.262,70 triliun.

Pertumbuhan ekonomi sebesar 5,86 persen di Tahun 2014 didukung oleh pertumbuhan pada seluruh lapangan usaha. Penyediaan akomodasi dan



makan minum merupakan lapangan usaha yang mengalami pertumbuhan tertinggi sebesar 8,88 persen, diikuti oleh jasa perusahaan sebesar 8,52 persen dan jasa kesehatan dan kegiatan sosial sebesar 8,17 persen. (Sumber : Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Gubernur akhir Tahun Anggaran 2014).

#### e. Visi dan Misi

Visi Pemerintah Provinsi Jawa Timur tahun 2014-2019 adalah sebagai berikut. “ **Jawa Timur Lebih Sejahtera Berkeadilan, Mandiri, Berdaya Saing dan Berakhlak**” bahwa pembangunan Jawa Timur adalah Pembangunan untuk semua tanpa terkecuali, yang secara implisit didalamnya mengandung makna pembangunan yang berkeadilan dan merata. Strategi umum pembangunan Jawa Timur 2014-2019 juga secara lebih tegas menyatakan keberpihakannya (*affirmative*) kepada rakyat miskin melalui strategi pertumbuhan ekonomi yang berpihak kepada rakyat miskin atau disebut *pro-poor growth*, yang dilandasi pemikiran bahwa pertumbuhan dan pemerataan harus berjalan serempak, dan bukan pilihan prioritas (*trade-off*) satu terhadap lainnya. Penegasan keberpihakan ini sejalan dengan misi Pemerintah Provinsi Jawa Timur “Makin Mandiri dan Sejahtera Bersama Wong Cilik”, dimana wong cilik atau rakyat miskin tidak boleh tertinggal atau ditinggalkan dalam memperoleh manfaat dari pertumbuhan ekonomi.



**Misi** adalah sesuatu yang harus diemban atau dilaksanakan yang

merupakan penjabaran dari visi yang telah ditetapkan. Misi Pemerintah

Provinsi Jawa Timur tahun 2014-2019 sebagai berikut:

**“Makin Mandiri dan Sejahtera bersama Wong Cilik”.** Maka

dirumuskan fokus-fokus program pembangunan yang dikelompokkan

kedalam 5 (lima) Misi Utama, Yaitu:

1. Meningkatkan Kesajahteraan Rakyat yang Berkeadilan;
2. Meningkatkan Pembangunan Ekonomi yang Inklusif, Mandiri dan Berdaya Saing, Berbasis Agrobisnis/Agroindustri, dan Industrialisasi;
3. Meningkatkan Pembangunan yang Berkelanjutan, dan Penataan Ruang;
4. Meningkatkan Reformasi Birokrasi dan Pelayanan Publik;
5. Meningkatkan Kualitas Kesalehan Sosial dan Harmoni Sosial.

## **2. Gambaran Umum LP3TKI Surabaya**

Loka Pelayanan Penempatan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia

(untuk selanjutnya disebut dengan LP3TKI), terbentuk pada tanggal 07

Mei 2015 di Kota Surabaya. LP3TKI Surabaya dipimpin oleh seorang

Kepala yang berkedudukan berada dibawah dan bertanggung jawab

kepada Sekretaris Utama secara administratif dan kepada Deputi secara

teknis yaitu Deputi Penempatan, Deputi Perlindungan, dan Deputi



Kepala Luar Negeri (KLN) dan Promosi. LP3TKI Surabaya terletak di Jl. Raya Jemur Sari No. 99, Wonocolo, Kota Surabaya, Jawa Timur.

**a. Visi dan Misi, arah kebijakan dan tujuan**

**Visi**

Terwujudnya TKI yang Berkualitas dan Bermartabat

**Misi**

1) Mengisi peluang kerja dan menyiapkan tenaga kerja kompeten

untuk pasar kerja Luar Negeri

2) Meningkatkan kualitas pelayanan penempatan Tenaga Kerja

Indonesia

3) Meningkatkan kualitas perlindungan dan pemberdayaan Tenaga

Kerja Indonesia

4) Meningkatkan kualitas Pelayanan Penempatan dan Perlindungan

Tenaga Kerja Indonesia

**Arah kebijakan**

1) Berfokus pada pencarian peluang kerja seluas-luasnya,

khususnya bidang formal;

2) Pembenahan sistem dan peningkatan kualitas TKI dan

pelayanan penempatan;

3) Peningkatan perlindungan untuk memberikan rasa aman,

nyaman dan terpenuhi hak-haknya;

4) Penguatan kelembagaan.



### **Tujuan**

- 1) Memperluas pasar kerja luar negeri guna meningkatkan peluang kerja TKI formal;
- 2) Memberikan pelayanan penempatan secara prima kepada calon TKI;
- 3) Memberikan perlindungan optimal kepada TKI baik pra, selama maupun purna penempatan;
- 4) Meningkatkan kapasitas kelembagaan.

### **b. Tugas Pokok Dan Fungsi LP3TKI Surabaya**

#### **a) Dalam melaksanakan tugas, LP3TKI menyelenggarakan fungsi:**

1. Penyusunan dan pengembangan program dan anggaran;
2. Pembinaan, pemantauan dan evaluasi kinerja lembaga penempatan dan perlindungan TKI yang ada di wilayah kerja;
3. Penyelenggaraan pemasyarakatan program penempatan dan perlindungan TKI;
4. Pelayanan penerbitan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN);
5. Pengumpulan data, pemberian layanan informasi serta pembinaan sistem dan jaringan informasi penempatan dan perlindungan TKI;
6. Pemberdayaan dan pembekalan akhir pemberangkatan TKI;
7. Pelaksanaan pemantauan penempatan dan perlindungan TKI di negara penempatan;
8. Pelaksanaan pendaftaran dan seleksi calon TKI melalui penempatan oleh pemerintah (G to G dan G to P);

- 9. Monitoring penyedia dan pelaksana sertifikasi Calon TKI;
  - 10. Pemantauan pelaksanaan kerjasama luar negeri dan promosi;
  - 11. Pelaksanaan fasilitas penyelesaian masalah TKI;
  - 12. Pelaksanaan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI;
  - 13. Pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga LP3TKI.
- b) Dalam melaksanakan tugas dan menyelenggarakan fungsi, LP3TKI mempunyai uraian tugas:
- 1. Merumuskan dan mengembangkan program serta mengordinasikan penyusunan program dan anggaran;
  - 2. Menyiapkan bahan pembinaan, pemantauan dan evaluasi kinerja lembaga penempatan;
  - 3. Memfasilitasi pengajuan rekomendasi izin pendirian Kantor Cabang Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Swasta (PPTKIS);
  - 4. Memantau Kinerja lembaga penyelenggara pelatihan, asuransi, dan pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
  - 5. Memberikan rekomendasi tempat penampungan TKI;
  - 6. Mengkoordinasikan dan melaksanakan pemyarakatan program penempatan dan perlindungan TKI;
  - 7. Menyiapkan bahan penerbitan, pemantauan dan evaluasi Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN);
  - 8. Mengumpulkan data untuk layanan informasi serta memonitoring sistem dan jaringan informasi penempatan dan perlindungan TKI;





9. Mengkoordinasikan dan melaksanakan pembekalan akhir pemberangkatan TKI;
10. Memantau penempatan dan perlindungan TKI di negara penempatan;
11. Mengkoordinasikan dan melaksanakan pendaftaran dan seleksi Calon TKI penempatan oleh pemerintah;
12. Monitoring dan pemetaan penyedia dan pelaksanaan sertifikasi Calon TKI;
13. Mengkoordinasikan dan memantau pelaksanaan kerjasama luar negeri dan promosi;
14. Mengkoordinasikan serta menyiapkan bahan pelaksanaan fasilitas penyelesaian masalah TKI;
15. Melaksanakan sosialisasi dan penyuluhan program penempatan dan perlindungan TKI kepada instansi terkait, terkait masyarakat dan PPTKIS;
16. Menyiapkan fasilitas unit pelayanan satu pintu dan pos pelayanan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia;
17. Melakukan verifikasi akhir dokumen keberangkatan dan kepulangan TKI;
18. Mengkoordinasikan kegiatan pelayanan penempatan dengan Instansi Pemerintah dan Non Pemerintah terkait pelayanan satu pintu dan pos pelayanan;



19. Membina pejabat fungsional Pengantar Kerja dan pejabat fungsional lainnya;

20. Melakukan urusan ketatausahaan, kerumahtanggaan, kepegawaian dan keuangan;

21. Mengevaluasi kinerja unit organisasi di lingkungan BP3TKI dan P4TKI;

22. Menyiapkan bagan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja dan pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintah;

23. Membina dan melaksanakan evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan penempatan dan perlindungan TKI;

24. Melakukan jejaring kerja dalam rangka promosi, pemetaan dan harmonisasi kualitas TKLN;

25. Melakukan penyuluhan penyebaran informasi jabatan terkait dengan kegiatan promosi, pemetaan dan harmonisasi kualitas TKLN;

26. Melakukan pembinaan dan kaderisasi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan profesionalisme pegawai di bidangnya.

c) Urusan Tata Usaha

Urusan Tata Usaha melaksanakan tugas pokok melaksanakan penyusunan program dan anggaran, evaluasi dan pelaporan, urusan kepegawaian, keuangan, surat menyurat dan kearsipan, perlengkapan dan rumah tangga, Urusan Tata Usaha mempunyai fungsi:



1. Mengumpulkan bahan penyusunan program dan anggaran LP3TKI;
2. Menyusun program dan anggaran Urusan Tata Usaha;
3. Mengkoordinasikan penyiapan bahan laporan akuntabilitas kinerja dan pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintah di lingkungan Urusan Tata Usaha;
4. Mengkoordinasikan dan menyiapkan bahan evaluasi kegiatan LP3TKI;
5. Mengkoordinasikan dan menyiapkan penyusunan laporan kegiatan LP3TKI;
6. Melakukan penyiapan bahan pelayanan dan publikasi serta monitoring pengelolaan informasi dan dokumentasi penempatan dan perlindungan TKI;
7. Menyiapkan bahan operasionalisasi sistem dan pemeliharaan jaringan pengolahan informasi;
8. Menyiapkan bahan pelaksanaan urusan kepegawaian yang meliputi usulan pengangkatan, kenaikan pangkat dan gaji berkala, mutasi, pemberhentian, pemensiunan, pemberian penghargaan, hukuman disiplin pegawai, cuti, kartu taspen, karpeg, karis/karsu, askes dan diklat pegawai;
9. Menghimpun data kepegawaian, formasi pegawai dan daftar urutan kepangkatan, menyelenggarakan kesejahteraan pegawai serta menyiapkan daftar hadir;
10. Menyiapkan bahan penilaian angka pengelolaan keuangan;

- 11. Mengkoordinasikan penyiapan bahan pengelolaan keuangan;
- 12. Melakukan urusan penerimaan, pengiriman, pencatatan surat masuk, surat keluar, penyaluran surat serta kearsipan;
- 13. Melakukan layanan administrasi kepada unit organisasi di lingkungan LP3TKI;
- 14. Mengatur dan melaksanakan urusan perlengkapan yang meliputi perencanaan kebutuhan, pengadaan, penyaluran dan inventaris, pemeliharaan dan usulan penghapusan barang milik Negara;
- 15. Mengatur dan melaksanakan urusan rumah tangga balai yang meliputi keprotokolan, kebersihan, pemeliharaan, ketertiban dan keamanan serta administrasi perjalanan dinas.

d) Petugas Kelembagaan dan Permasyarakatan Program

Petugas kelembagaan dan permasyarakatan program melaksanakan tugas melakukan pembinaan, pemantauan dan evaluasi kinerja lembaga penempatan, permasyarakatan program, pembinaan sistem dan jaringan pengelolaan informasi, pemantauan kerjasama luar negeri dan promosi, monitoring penyedia Calon TKI, petugas kelembagaan dan permasyarakatan program mempunyai fungsi:

- 1. Menyiapkan bahan dan memantau lembaga pelaksana penempatan;
- 2. Menyiapkan bahan dan mengevaluasi kinerja lembaga pelaksana penempatan;
- 3. Menyiapkan bahan rekomendasi pendirian kantor cabang lembaga pelaksana penempatan;

4. Menyiapkan bahan pembinaan lembaga pelaksana penempatan;
5. Menyusun program dan anggaran kelembagaan dan permasyarakatan program;
6. Menyiapkan bahan evaluasi kegiatan kelembagaan dan permasyarakatan program;
7. Menyiapkan bahan laporan kegiatan kelembagaan dan permasyarakatan program;
8. Menyiapkan bahan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja dan pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintah di lingkungan seksi kelembagaan dan pemasyarakat program;
9. Menyiapkan bahan pelaksanaan jejaring kerjasama luar negeri, promosi, pemetaan Tenaga Kerja Luar Negeri (TKLN) dengan lembaga pendidikan, lembaga pelatihan dan asosiasi profesi tenaga kerja luar negeri;
10. Melakukan sosialisasi dan penyuluhan kepada instansi terkait, lembaga pendidikan, asosiasi profesi tenaga kerja luar negeri, masyarakat dan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS);
11. Menyiapkan bahan pengharmonisasian peningkatan kualitas TKI;
12. Menyiapkan bahan layanan informasi tentang permintaan dan penawaran TKLN;
13. Memantau informasi permintaan dan penawaran TKLN;
14. Melakukan pengumpulan dan pengolahan data potensi TKLN.



e) Petugas Penyiapan Penempatan

Petugas penyiapan penempatan melaksanakan tugas melakukan verifikasi dokumen penempatan dan perlindungan TKI, pelayanan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN), pendaftaran dan seleksi Calon TKI, Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP), pengharmonisasi kualitas TKI, petugas penyiapan penempatan mempunyai fungsi:

1. Menyusun program dan anggaran kegiatan penyiapan penempatan;
2. Melakukan pelayanan dan penerbitan SPR yang diajukan PPTKIS untuk diberikan kepada Dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota;
3. Melakukan pendataan keberangkatan TKI;
4. Melakukan verifikasi dokumen penempatan TKI;
5. Menyiapkan bahan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja dan pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintah di lingkungan seksi penyiapan penempatan;
6. Menyiapkan bahan evaluasi dan laporan kegiatan penyiapan penempatan;
7. Melakukan pelayanan penerbitan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKL);
8. Menyiapkan bahan pendaftaran dan seleksi penempatan Calon TKI oleh Pemerintah;



9. Menyiapkan usulan bahan pembinaan dan pengendalian serta melaksanakan pembekalan akhir pemberangkatan (PAP);

10. Menghimpun data penempata TKI,

f) Petugas Perlindungan dan Pemberdayaan

Petugas Perlindungan dan pemberdayaan melaksanakan tugas melakukan perlindungan dan advokasi, membantu pengurusan klaim asuransi, pemberdayaan dan pembinaan TKI Purna, pemantauan pemberangkatan dan pelayanan pemulangan, monitoring remitasi, petugas perlindungan dan pemberdayaan mempunyai fungsi:

1. Menyusun program dan anggaran kegiatan perlindungan dan pemberdayaan;

2. Melakukan koordinasi dan sinkronisasi kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan;

3. Memberikan fasilitas dalam penanganan kasus melalui advokasi dan mediasi;

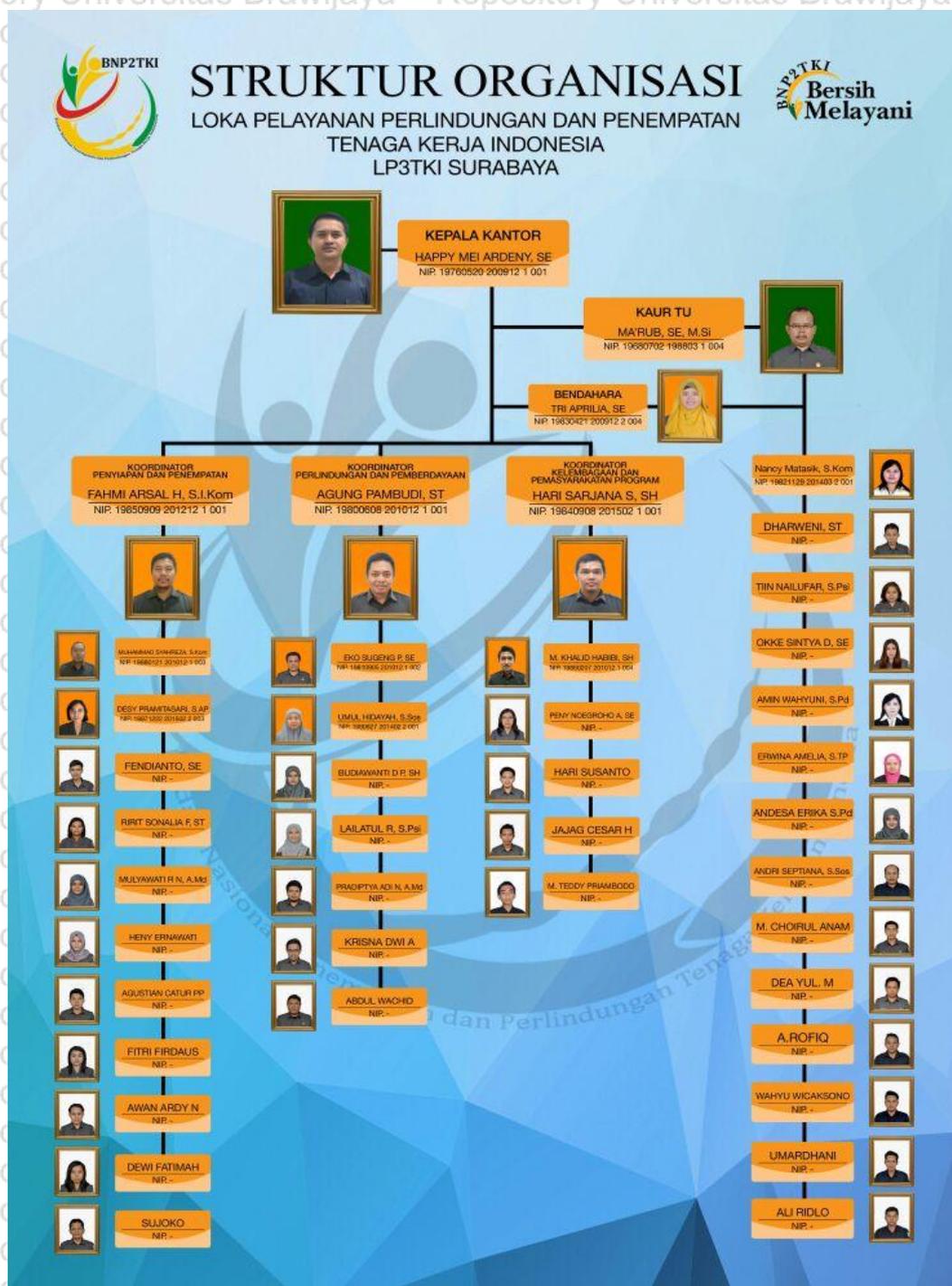
4. Melakukan koordinasi dengan instansi terkait dalam pelayanan perlindungan TKI (penanganan kasus, pelayanan pemulangan, kewirausahaan, edukasi perbankan);

5. Menyiapkan bahan advokasi dan mediasi;

6. Menyiapkan bahan penyusunan laporan akuntabilitas kinerja dan pengawasan melekat di lingkungan perlindungan dan pemberdayaan;

- 7. Menyiapkan bahan evaluasi dan laporan kegiatan perlindungan dan pemberdayaan;
- 8. Memantau penyelesaian klaim asuransi;
- 9. Menghimpun dan mengolah data TKI Purna;
- 10. Melakukan pelayanan pemberdayaan CTKI/TKI/TKI Purna dan keluarganya;
- 11. Memberikan fasilitas dalam menyiapkan rumah singgah/shelter TKI bermasalah;
- 12. Memantau kelayakan penampungan TKI;
- 13. Melakukan pengamanan dan pengawasan pemberangkatan Calon TKI dan pemulangan TKI;
- 14. Memberikan fasilitas penyelenggaraan pelayanan pengaduan;
- 15. Menghimpun data remitansi.

### c. Struktur Organisasi



Gambar 4 : Struktur Organisasi LP3TKI  
Sumber : Arsip LP3TKI Kota Surabaya

### 3. Gambaran Umum UPT-P3TKI

Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (untuk selanjutnya disebut dengan UPT-P3TKI) merupakan unsur pelaksana teknis Dinas yang melaksanakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu. UPT-P3TKI dipimpin oleh Kepala UPT yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur. UPT Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia berdiri sejak April tahun 2001 menempati di Jl. Jagir Wonokromo No. 358 Surabaya eks Kantor Perburuhan Provinsi Jawa Timur dengan Luas  $\pm 5.000 \text{ M}^2$  yang kini telah menjadi Kantor Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA). Sedangkan UPT pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia terletak di Jl. Bendul Merisi No.2, Jagir Wonokromo, Kota Surabaya, Jawa Timur.

#### a. Visi dan Misi dari UPT-P3TKI ialah :

##### Visi

“Terwujudnya Tenaga Kerja Indonesia yang berkualitas, berdaya saing, sejahtera, aman dan damai”

##### Misi

- a) Pembinaan dan pengembangan pelayanan kepada calon TKI yang menyeluruh dan terpadu untuk meningkatkan kompetensi dan kemandirian kerja.

- b) Peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja melalui pemberdayaan potensi ekonomi daerah serta mengisi peluang kerja di dalam dan luar negeri.
- c) Peningkatan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dalam segala aspek serta memfasilitasi terlaksananya hubungan koordinasi antar lembaga pemangku kepentingan TKI yang dinamis.
- d) Peningkatan dan perluasan jaringan kemitraan dalam rangka penyelesaian berbagai permasalahan TKI.
- e) Peningkatan dan perluasan jejaring kemitraan dalam rangka pemberdayaan TKI purna dan keluarga untuk pengembangan perluasan kesempatan kerja.
- f) Pengembangan kemampuan aparatur dibidang pelayanan penempatan dan perlindungan TKI.
- g) Peningkatan koordinasi dan kerjasama dalam mengatur dan melaksanakan kewenangan di bidang pelayanan penempatan dan perlindungan TKI, antara Pemerintah Pusat, Provinsi dan Kab/Kota.

**b. Tugas Pokok dan Fungsi UPT-P3TKI**

UPT Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas dalam pelayanan pemrosesan dokumen penempatan, perlindungan dan penyelesaian masalah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) secara terkoordinasi dan terintegrasi pada pra penempatan dan purna penempatan. Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, berlandaskan pada Peraturan





Gubernur Jawa Timur Nomor 111 Tahun 2016 Tentang Nomenklatur, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. UPT Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia mempunyai fungsi :

1. Penyusunan rencana dan pelaksana program kegiatan pelayanan penempatan dan perlindungan TKI;
2. Pembinaan, pemantauan dan evaluasi kinerja lembaga pelaksana penempatan dan lembaga pendukung penempatan dan perlindungan TKI;
3. Penyelenggaraan permasyarakatan program penempatan dan perlindungan TKI;
4. Pelayanan penerbitan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN);
5. Pelaksanaan penyiapan sosialisasi dan penyuluhan kepada Calon TKI/TKI, keluarga TKI dan masyarakat umum;
6. Pemberian perlindungan kepada Calon TKI, TKI, beserta keluarganya pada pra penempatan dan purna penempatan;
7. Pengumpulan data, pemberian layanan informasi serta pembinaan sistem dan jaringan informasi penempatan dan perlindungan TKI;
8. Pemberdayaan dan pembekalan akhir pemberangkatan TKI;
9. Pelaksanaan pemantauan penempatan dan perlindungan TKI di negara penempatan;

10. Pelaksanaan pendaftaran dan seleksi Calon TKI melalui penempatan oleh Pemerintah (Government to Government, dan Government to Private);

11. Pemantauan penyedia dan pelaksana sertifikasi Calon TKI;

12. Pelaksanaan fasilitas penyelesaian masalah TKI;

13. Pelaksanaan fasilitas pembentukan dan koordinasi antara instansi terkait di dalam Lembaga Pelayanan Terpadu Satu Atap (LPTSA);

14. Pemantauan pelaksanaan kerjasama luar negeri dan promosi;

15. Penyusunan laporan dan mempertanggungjawabkan hasil pelaksana program kegiatan;

16. Pelaksana tugas-tugas ketatausahaan;

17. Pelaksana tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

a) Sub Bagian Tata Usaha sebagaimana dimaksud mempunyai tugas :

1. Mengumpulkan bahan penyusunan program dan anggaran;

2. Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian;

3. Melaksanakan pengelolaan administrasi keuangan;

4. Melaksanakan pengelolaan administrasi perlengkapan;

5. Melaksanakan pelayanan masyarakat;

6. Melaksanakan pengelolaan urusan rumah tangga, surat menyurat, kehumasan dan kearsipan;

7. Mengkoordinasikan dan menyiapkan bahan evaluasi dan penyusunan laporan kegiatan;





8. Menyiapkan bahan operasionalisasi sistem dan pemeliharaan jaringan pengelolaan informasi;

9. Melaksanakan penyiapan bahan publikasi serta monitoring pengolahan informasi dan dokumentasi penempatan dan perlindungan TKI;

10. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala UPT.

b) Seksi Penyiapan, Penempatan dan Perasyarakatan program sebagaimana dimaksud mempunyai tugas :

1. Menyusun rencana program dan anggaran serta melaksanakan program kegiatan Seksi Penyiapan Penempatan dan Perasyarakatan Program;

2. Menyiapkan bahan sosialisasi dan penyuluhan program penempatan dan perlindungan TKI;

3. Melaksanakan kegiatan sosialisasi dan penyuluhan program penempatan dan perlindungan TKI Kepada Calon TKI, TKI, Keluarga TKI, lembaga pendidikan, lembaga pelatihan, asosiasi profesi Tenaga Kerja Luar Negeri (TKLN), pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) dan instansi terkait lainnya;

4. Melakukan pengharmonisasian peningkatan kualitas TKI;

5. Melakukan pengumpulan dan pengolahan data Calon TKI yang berminat bekerja ke Luar Negei serta potensi TKLN;



6. Menyiapkan bahan layanan informasi tentang permintaan dan penawaran TKLN;
7. Memantau informasi permintaan dan penawaran TKLN;
8. Menghimpun data jabatan dari lembaga pelatihan kerja serta lembaga uji kompetensi TKI;
9. Melaksanakan verifikasi dokumen penempatan Calon TKI/TKI yang akan berangkat bekerja keluar negeri;
10. Melakukan koordinasi dan sinkronisasi kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan TKI;
11. Melaksanakan pelayanan penerbitan Surat Ijin Pengerahan (SIP) berdasarkan *Job Order, Demand Letter atau Visa Wakalah*;
12. Melaksanakan pelayanan penerbitan Surat Pengantar Rekrut (SPR) berdasarkan SIP yang diajukan oleh PPTKIS untuk diberikan kepada Dinas yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota;
13. Menyiapkan usulan bahan pembinaan dan pengendalian serta melaksanakan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP);
14. Menyiapkan bahan pelaksanaan jejaring kerjasama luar negeri, promosi, pemetaan TKLN dengan lembaga pendidikan, lembaga pelatihan dan asosiasi profesi TKLN;
15. Menyiapkan bahan pendaftaran dan seleksi penempatan Calon TKI oleh Pemerintah;

16. Melakukan pelayanan penerbitan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN);

17. Menghimpun dan melaporkan data penempatan TKI;

18. Menghimpun data Calon TKI yang lulus seleksi dan data permintaan nyata dari luar negeri berdasarkan *Job Order, Demand Letter atau Visa Wakalah*;

19. Mengkoordinasikan penyiapan bahan laporan akuntabilitas kinerja dan pelaksanaan sistem pengendalian intern Pemerintah di lingkungan Seksi Penyiapan Penempatan dan Permasyarakatan Program;

20. Menyiapkan bahan evaluasi dan laporan kegiatan Seksi Penyiapan Penempatan dan Permasyarakatan Program;

21. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala UPT.

c) Seksi Perlindungan, Pemberdayaan dan Kelembagaan Penempatan sebagaimana dimaksud mempunyai tugas :

1. Menyusun rencana program dan anggaran serta melaksanakan program kegiatan Seksi Perlindungan, Pemberdayaan dan Kelembagaan Penempatan;

2. Memberikan fasilitas dalam penanganan kasus melalui advokasi dan mediasi;

3. Membantu penyelesaian masalah TKI pada pra penempatan dan purna penempatan;





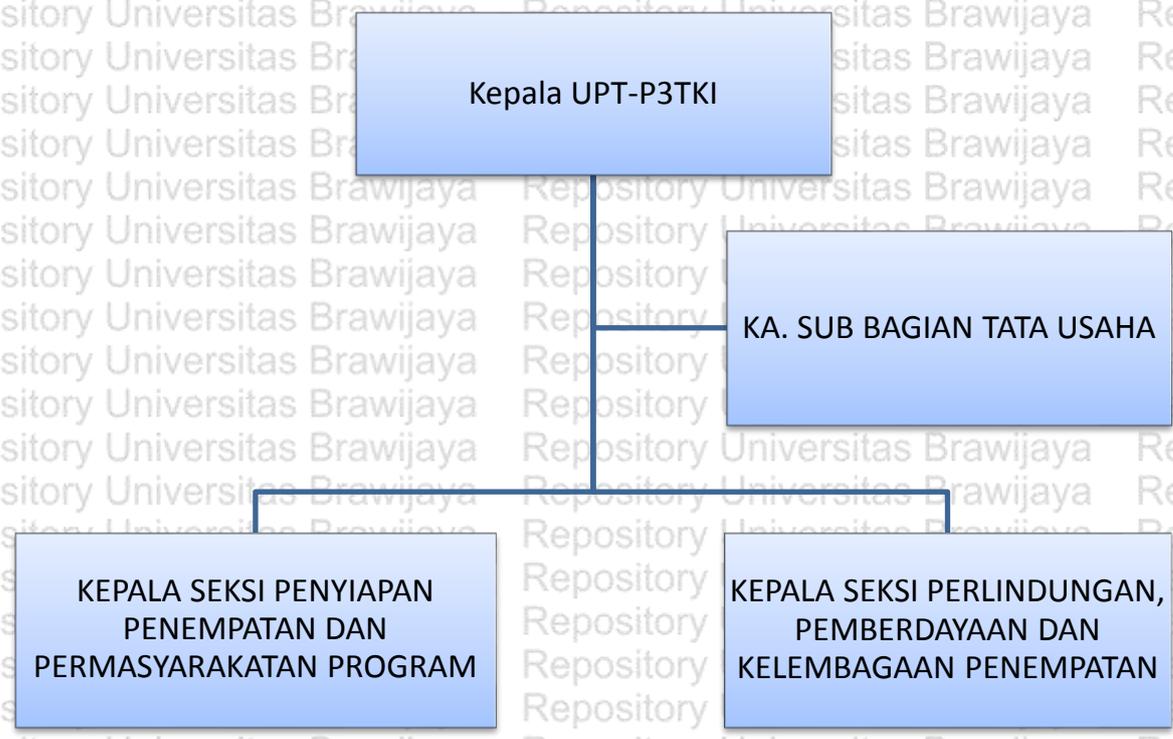
4. Melaksanakan pemantauan dan membantu penyelesaian klaim asuransi;
5. Menghimpun data remittansi;
6. Menghimpun dan mengelolah data TKI Purna;
7. Menyiapkan bahan advokasi dan mediasi;
8. Menyiapkan rumah singgah / *shelter* TKI bermasalah;
9. Melakukan pengamanan, pengawasan dan pengendalian pemberangkatan Calon TKI dan pemulangan TKI;
10. Melakukan koordinasi dengan instansi terkait secara terintegrasi dalam pelayanan perlindungan TKI (penanganan kasus, pelayanan pemulangan, kewirausahaan, edukasi perbankan);
11. Melakukan pelayanan pemberdayaan Calon TKI/TKI/TKI Purna dan keluarganya;
12. Memberikan fasilitas penyelenggaraan pelayanan pengaduan;
13. Menyiapkan bahan pembinaan dan memantau lembaga pelaksana penempatan dan lembaga pendukung penempatan;
14. Menyiapkan bahan dan mengevaluasi kinerja lembaga pelaksana penempatan dan lembaga pendukung penempatan;
15. Membantu penyelesaian masalah yang dialami oleh lembaga pelaksana penempatan dan lembaga pendukung penempatan;
16. Mengkoordinasikan penyiapan bahan laoran akuntabilitas kinerja dan pelaksanaan sistem pengendalian intern pemerintah

dilingkungan Seksi Perlindungan, Pemberdayaan dan Kelembagaan Penempatan;

17. Menyiapkan bahan evaluasi dan laporan kegiatan Seksi Perlindungan, Pemberdayaan dan Kelembagaan Penempatan;

18. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala UPT.

**C. Struktur Organisasi**



Gambar 5 : Struktur Organisasi UPT-P3TKI  
Sumber : Peraturan Gubernur Jawa Timur nomor 111 tahun 2016

**B. Penyajian Data dan Fokus**

Pada subbab ini akan disajikan data-data hasil penelitian dalam bentuk deskripsi, tabel, atau gambar. Bagian ini akan memaparkan data hasil



penelitian mengenai Implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indoonesia di Luar Negeri.

## **1. Implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri**

### **a. Kekuasaan, kepentingan dan strategi aktor yang terlibat**

Kekuasaan dan kepentingan strategi aktor yang terlibat dijelaskan sebagai berikut :

#### **1) Kekuasaan**

Kekuasaan merupakan kewenangan yang didapatkan oleh seseorang atau kelompok, guna menjalankan kewenangan tersebut sesuai dengan kewenangan yang diberikan. Kewenangan tidak boleh dijalankan melebihi kewenangan yang diperoleh atau kemampuan seseorang atau kelompok untuk mempengaruhi tingkah laku orang atau kelompok lain sesuai dengan keinginan dari pelaku. Kekuasaan dapat berarti kekuasaan golongan, kekuasaan raja, maupun kekuasaan pejabat negara.

Sehingga tidak salah bila dikatakan kekuasaan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain menurut kehendak yang ada pada pemegang kekuasaan tersebut. Kekuasaan biasanya berbentuk hubungan, ada yang memerintah dan ada yang di perintah. Manusia berlaku sebagai subjek sekaligus objek dari kekuasaan. Contohnya presiden, ia membuat UU (subjek dari kekuasaan) tetapi juga harus tunduk pada Undang-Undang (objek



dari kekuasaan). Seperti yang dijelaskan pada Lampiran Undang-undang No. 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah terkait pembagian urusan pemerintahan konkuren antara Pemerintah Pusat, Daerah Provinsi, Daerah kabupaten/kota yang berhubungan dengan Penempatan Tenaga Kerja, sebagai berikut :

1. Pemerintah Pusat

- a. Pelayanan antar kerja nasional;
- b. Pengantar kerja;
- c. Penerbitan izin lembaga penempatan tenaga kerja swasta (LPTKS) lebih dari 1 (satu) Daerah Provinsi
- d. Penerbitan izin pelaksana penempatan tenaga kerja indonesia swasta (PPTKIS);
- e. Pengembangan bursa kerja dan informasi pasar kerja nasional dan diluar negeri;
- f. Perlindungan tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri;
- g. Pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) baru, pengesahan RPTKA perubahan seperti jabatan, lokasi, jumlah tenaga kerja asing, dan kewarganegaraan serta RPTKA perpanjangan lebih dari 1 (satu) Daerah Provinsi;
- h. Penerbitan izin memperkerjakan tenaga kerja asing (IMTA) baru dan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) Daerah Provinsi.



## 2. Daerah Provinsi

- a. Pelayanan antar kerja lintas Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah Provinsi;
- b. Penerbitan izin LPTKS lebih dari 1 (satu) Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah Provinsi;
- c. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam 1 (satu) Daerah Provinsi;
- d. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah Provinsi;
- e. Pengesahan RPTKA perpanjangan yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah TKA, dan lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah Provinsi;
- f. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah Provinsi;

## 3. Daerah Kabupaten/Kota

- a. Pelayanan antara kerja di Daerah kabupaten/kota;
- b. Penerbitan izin LPTKS dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota;
- c. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah kabupaten/kota;
- d. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah kabupaten/kota;

e. Penerbitan perpanjangan IMTA yang berlokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah kabupaten/kota.

Pada implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri terdapat dua lembaga yang menjalankan tugas sesuai dengan landasan hukum yang berlaku diantaranya LP3TKI dan UPT-P3TKI. Terdapat tugas LP3TKI yang dijelaskan melalui Undang-undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri dan Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) Nomor : PER-20/KA/VIII/2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. Seperti yang disampaikan oleh bapak Ma'rub selaku Kepala Urusan Tata Usaha LP3TKI Menyatakan bahwa :

“Kekuasaan pada LP3TKI meliputi hal-hal yang berkaitan dengan Penempatan dan Perlindungan yang ada di Jawa Timur. Kekuasaan timbul berdasarkan Peraturan Kepala (PERKA) dari situ timbul kekuasaan yang sesuai dengan Peraturan Kepala maupun dari Undang-Undang yang ada. Hasil Wawancara tanggal 17 Juli 2017”

Sedangkan pada UPT-P3TKI juga memiliki tugas yang berdasarkan pada Undang-undang No. 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah melalui Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 4 Tahun 2016 tentang Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 22 Tahun 2014 tentang



Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri serta dijelaskan dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 29 Tahun 2015 tentang Lembaga Pelayanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

Jawa Timur. Hal ini disebutkan oleh Bapak Riyanto selaku Koordinator bidang Perlindungan UPT-P3TKI menyatakan bahwa :

“Secara umum kekuasaan timbul dari regulasi yang mengaturnya bisa berasal dari perda dan juga Undang-undang. Didalam Perda juga menyatakan bahwa terdapat pembagian tugas yang dilakukan oleh lembaga yang ada, kekuasaan yang dimiliki UPT adalah berkaitan dengan TKI Pra dan TKI Purna. Yang secara umum yang harus diatur oleh kabupaten dan kota ada pra penempatan yaitu fokus kepada TKI sebelum keberangkatan ke negara tujuan harus memiliki kompetensi bahasa dan keterampilan khusus. Dalam kekuasaan yang terjadi di Provinsi Jawa Timur semua itu tidak dapat di katakan sesuai atau tidak dengan regulasi yang ada, jika dijabarkan, hanya terdapat masalah pada Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)” (Hasil Wawancara tanggal 24 Juli 2017).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa kekuasaan yang timbul berasal dari Undang-Undang, Peraturan Daerah, Peraturan Kepala Badan, Peraturan Gubernur. Namun masih terdapat permasalahan pada Pembekalan Akhir Pemberangkatan di kedua lembaga tersebut, karena disebutkan dalam Undang-undang no. 39 tahun 2004 yang melaksanakan Pembekalan Akhir Pemberangkatan adalah LP3TKI, sedangkan pada Perda No. 4 tahun 2016 yang melaksanakan Pembekalan Akhir Pemberangkatan adalah UPT-P3TKI. Sehingga pada



pelaksanaan Pembekalan Akhir Pemberangkatan masih terjadi tumpang tindih kekuasaan terkait pelaksanaannya.

2) Kepentingan dan strategi aktor terlibat

Kepentingan dapat diartikan untuk keperluan, kebutuhan atau kepentingan orang banyak atau tujuan yang luas. Kepentingan secara umum dapat diuraikan sebagai kepentingan bangsa dan negara serta kepentingan bersama dari rakyat, dengan memperhatikan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia.

Sedangkan strategi aktor yang terlibat merupakan strategi aktor yang digunakan oleh para aktor yang terlibat guna memperlancar jalannya pelaksanaan suatu implementasi kebijakan. Kepentingan dan strategi aktor terlibat pada implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri yaitu dapat memberikan pelayanan yang cepat, mudah, murah, transparan pasti dan terjangkau serta untuk mendekatkan pelayanan kepada masyarakat dalam proses penempatan, perlindungan dan perluasan kesempatan kerja kepada tenaga kerja Indonesia, baik di dalam negeri maupun diluar negeri.

Implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia melalui Peraturan Gubernur Jawa Timur nomor 29 tahun 2015 tentang Lembaga Pelayanan Terpadu Satu

Atap Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Jawa Timur mengatur mengenai pembagian kepentingan yang ada pada



BNP2TKI melalui LP3TKI dan Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan melalui UPT-P3TKI. LP3TKI bertugas melakukan verifikasi dokumen C-TKI/TKI, Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP), dan menerbitkan KTKLN/e-KTKLN.

Sedangkan UPT-P3TKI bertugas melakukan koordinasi dengan dinas yang melaksanakan urusan Kependudukan dan Pencatatan Sipil di kabupaten/kota terkait penerbitan KTP elektronik. Setiap anggota personil wajib mengikuti dan mematuhi pedoman pelaksanaan tugas sehari-hari serta bertanggungjawab kepada pimpinan instansi/lembaga masing-masing sebagai atasannya. Hal inilah yang menjadi kepentingan masing-masing lembaga yang harus ditaati, seperti yang disampaikan oleh Bapak Ma'rub selaku Kepala Urusan Tata Usaha LP3TKI Menyatakan bahwa :

“Kepentingan yang ada di Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (LP3TKI) adalah memberikan pelayanan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah disepakati oleh masing-masing instansi terkait. Dan untuk memberikan pelayanan yang ada ke masyarakat, murni (pure) tanpa adanya biaya” (Hasil wawancara tanggal 17 Juli 2017).

Pada dasarnya implemtasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri adalah melaksanakan program yang telah diatur maupun dibentuk berdasarkan Undang-undang dan Peraturan yang berlaku. Sehingga dengan adanya sinkronisasi aturan tersebut dapat berjalan dengan lebih baik. Sedangkan implementasi kebijakan pada UPT-P3TKI



juga berpengaruh kepada kepentingan dalam implementasi kebijakan tersebut, seperti yang dijelaskan oleh Bapak Rianto selaku Koordinasi bidang Perlindungan UPT-P3TKI menyatakan bahwa :

“Justru itu kepentingan yang perlu di garis bawahi bahwa berdasarkan Undang-undang No. 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah bahwa Provinsi Jawa Timur sangat sanggup dan berkomitmen pada Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang pulang atau purna penempatan, dan ada beberapa point yang perlu diperhatikan, sebagai berikut :

1. UPT-P3TKI dan LP3TKI melaksanakan tugas bersama.
2. UPT-P3TKI juga mengeluarkan biaya untuk menyelesaikan masalah yang terjadi pada pra dan purna penempatan sesuai dengan UU No. 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah.
3. Provinsi jatim berkomitmen dalam memfasilitasi TKI di Jawa imur melalui Web-site khusus yang dipersiapkan untuk mempermudah proses pelayanan.
4. Keberadaan UPT adalah untuk suporting sistem yang aktifitasnya harus berkoordinasi dengan disnaker provinsi Jawa Timur.
5. Harus ada sinkronisasi UU no. 39 tahun 2004 dengan UU No. 23 tahun 2014 sehingga ada keserasian, dan tidak ada tumpang tindih kekuasaan” (Hasil wawancara tanggal 24 Juli 2017).

Berdasarkan hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa adanya kepentingan strategi aktor yang terlibat dalam pembuatan kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di lua negeri. LP3KI dan UPT-P3TKI melaksanakan tugas secara bersamaan sesuai dengan implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan, namun masih terdapat tumpang tindih dalam melaksanakan peraturan tersebut. Seharusnya terdapat sinkronisasi antara LP3TKI dan UPT-P3TKI dalam melaksanakan tugas dan

fungsi sesuai dengan aturan yang dibentuk oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.

Sehingga masalah pengangan TKI yang di Jawa Timur menjadi semakin baik, dan setiap lembaga mampu bekeja secara maksimal. Dan juga supaya TKI tidak merasa bingung ketika terjadi masalah harus melapor kepada lembaga mana untuk dilakukan mediasi maupun advokasi, sebab kedua lembaga tersebut hampir memiliki job desk yang sama. Seharusnya setiap lembaga memiliki jobdesk maasing-masing terkait penanganan TKI, sehingga tidak melangkahi jobdesk yang ada yang dilaksanakan oleh lembaga lain.

**b. Karakteristik Lembaga dan Penguasa**

Implementasi suatu kebijakan atau program akan melihat karakteristik lembaga dan penguasa, seperti pada model Grindle yang dikutip oleh Nugroho (2009) “ide dasarnya adalah bahwa setelah kebijakan ditransformasikan, baru implementasi kebijakan dilakukan untuk sumber daya yang dikerahkan”. Sumber daya yang dikerahkan dapat memberikan manfaat pada pencapaian hasil yang diinginkan dan memberikan perubahan pada lembaga tersebut, seperti yang disampaikan oleh Bapak Ma’rub selaku Kepala Urusan Tata Usaha LP3TKI menyatakan sebagai berikut :

“kalo karakteristik yang ada di LP3TKI sangat unik ya, karena keterbatasan sumber daya manusia yang ada di LP3TKI bahwa Tata Usaha bukan hanya Tata Usaha saja, tetapi Tata Usaha bisa bekerja di bidang Penempatan maupun di bidang



Perlindungan. Sedangkan, untuk pelaksanaan kegiatan yang membutuhkan banyak orang akan dilaksanakan secara bersama-sama tanpa iri dengan pekerjaan yang di lakukan oleh orang lain. Karena di LP3TKI surabaya kami terapkan bahwa setiap anggota yang bekerja di sini adalah keluarga kami sendiri, jadi bagi siapa pun yang merasa kesulitan dalam mengarjakan pekerjaannya akan di bantu oleh sesama tim yang telah selesai melaksanakan tugasnya sendiri, sehingga pekerjaan menjadi lebih ringan dan cepat selesai” (Hasil wawancara tanggal 17 Juli 2017).

Hal senada juga diungkapkan oleh bapak Agung selaku Kepala

Koordinasi Perlindungan dan Pemberdayaan LP3TKI Surabaya, mengungkapkan bahwa :

“karakteristik pada bidang perlindungan yang ada di sini ya kita bekerja dengan hati, karena yang kita temui berbagai permasalahan dimana permasalahan tersebut yang membuat menderita adalah TKI maupun Calon TKI itu sendiri. Menderita atau TKI sengsara yang mengalami adalah TKI atau Calon TKI, jadi kita harus bekerja dengan halus atau bekerja dengan hati. Supaya tidak melukai keluarga korban ketika kita memberikan informasi ketika TKI itu meninggal ataupun sakit di negara penempatan” (hasil wawancara pada tanggal 20 Juli 2017).

Berdasarkan hasil wawancara diatas, menunjukkan bahwa adanya kekurangan sumber daya manusia tidak menjadi hambatan dalam melakukan pekerjaan, dengan mengerahkan sumber daya yang ada dapat dilaksanakan secara bekerja sama sehingga dapat mengurangi beban pekerjaan yang ada dan proses pelayanan menjadi semakin cepat. Dan juga karakteristik yang ada di bidang perlindungan menunjukkan bahwa pekerjaan dilakukan dengan hati tanpa adanya paksaan. Sedangkan karakteristik yang ada di UPT Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

(UPT-P3TKI) memiliki karakteristik yang berbeda, seperti yang disampaikan oleh Bapak Riyanto selaku Kepala Seksi Bidang Perlindungan PT-P3TKI menyatakan sebagai berikut :

“Karakteristik secara individu dalam menggerakkan orang lain, tetapi secara umum yang terjadi sekarang berjalan secara prosedural karena sudah jelas job desk masing-masing individu. Karakteristik secara pekerjaan dari dulu sampai sekarang pun seperti itu, namun sejak adanya LP3TKI pekerjaan tidak bisa seperti dulu, jika dulu semua dilakukan secara prosedural, kalo sekarang dilakukan secara semi-prosedural alias informasi terbuka melalui kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang harus dimanfaatkan. Seperti contoh yang terjadi kemarin ada pesan dari aplikasi Whatsapp dari Kedutaan Besar yang ada di Luar Negeri, mau gak mau harus dilayani biarpun itu bukan waktunya bekerja” (Hasil wawancara pada tanggal 25 Juli 2017).

Hasil wawancara dengan Bapak Riyanto menunjukkan bahwa karakteristik yang ada di UPT-P3TKI dilakukan secara semi prosedural. Yang dimaksudkan adalah dalam memberikan pelayanan yang lebih cepat dan tepat pihak UPT-P3TKI memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam hal penyebaran informasi. Sehingga dengan kemajuan teknologi tersebut dapat di ketahui jika ada TKI yang bermasalah di luar negeri proses penyampaian informasi dari kedutaan besar luar negeri dapat diinfokan melalui media sosial maupun email, sudah bukan melalui surat lagi.

### **c. Kepatuhan dan daya tanggap**

Implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri dilaksanakan berdasarkan pada

Undang-undang maupun Peraturan daerah yang ada. Sehingga setiap lembaga yang menjalankan regulasi tersebut harus patuh dan taat pada undang-undang maupun Peraturan Daerah yang terapkan. Hal ini diungkapkan oleh bapak Ma'rub selaku Kepala Urusan Tata Usaha LP3TKI Surabaya, sebagai berikut :

“kepatuhan kita melaksanakan sesuai tugas yang berlaku dan aturan yang ada. Dan bekerja dengan hati karena teman-teman tidak ada yang mencari biaya tambahan diluar pada saat pemulangan TKI yang bermasalah, seperti pemulangan TKI ke Banyuwangi kemarin kami sudah pesan tiket kereta tetapi tidak jadi berangkat karena kondisi TKI tidak memungkinkan untuk di bawah pulang dan masih butuh perawatan lagi, akhirnya kami rawat terlebih dahulu di RSI Jemur sari setelah TKI itu sehat baru kami pulangkan ke daerah asal, dan itupun TKI yang bersangkutan tidak boleh mengeluarkan biaya sepeserpun. Kami pun punya prinsip bahwa kami bekerja sambil beribadah, bukan beribadah sambil bekerja” (Hasil wawancara tanggal 17 Juli 2017).

Hal senada juga di ungkapkan oleh bapak Fahmi selaku Kepala Koordinator Penyiapan dan Penempatan LP3TKI Surabaya, mengungkapkan bahwa :

“Untuk kepatuhan dan daya tanggap di bidang penempatan ada banyak mas, karena kita mengikuti prosedur yang ada, diantaranya :

1. Bekerja berdasarkan aturan yang ada untuk memfasilitasi PPTKIS, jika ada permohonan dari PPTKIS yang kurang kita sarankan untuk diperbaiki lagi;
2. Kemudian penjadwalan PAP itu juga sama mas, kita infokan kapan PAP dilaksanakan pada PPTKIS;
3. Kami di sini juga mengikuti prosedur yang ada, bisaseperti kebijakan dari pusat maupun kebijakan dari Kepala Balai;
4. Untuk kepatuhan pegawai yang ada di sini juga saya rasa setiap pegawai melaksanakan pekerjaan dengan baik, karena yang terpenting bagi saya adalah pekerjaan dapat selesai tepat waktu dan hari itu juga, jadi tugasnya itu selesai dulu, tidak pulang dulu sebelum pekerjaan selesai” (Hasil Wawancara tanggal 18 Juli 2017).

Kepatuhan dan daya tanggap yang ada di LP3TKI Surabaya diatas dapat dilihat bahwa setiap pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang ada dan aturan yang berlaku. Implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan juga berlaku di UPT-P3TKI, seperti yang diungkapkan oleh bapak Riyanto selaku Kepala seksi Bidang Perlindungan UPT-P3TKI terkait dengan kepatuhan dan daya tanggap, sebagai berikut :

“kepatuhan dan daya tanggap yang ada di UPT-P3TKI adalah kami selalu memberikan pelayanan di bagian perlindungan dan penempatan dengan melayani TKI dan PPTKIS, juga melayani masyarakat seperti LSM, ketika TKI membutuhkan asuransi harus dilaksanakan secara cepat yang penting persyaratannya lengkap soalnya berhubungan dengan uang, kemudian respond dari perlindungan melayani secepatnya, hari itu juga ketika ada TKI yang bermaslah. Dengan cara melakukan mediasi dari pihak perlindungan dilaksanakan” (hasil wawancara tanggal 25 Juli 2017).

Berdasarkan hasil dari wawancara diatas, menunjukkan bahwa setiap lembaga yang ada mengikuti setiap aturan yang berlaku di masing-masing lembaga tersebut. Sehingga implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia yang ada di lembaga tersebut berjalan sesuai dengan peraturan maupun jobdesk yang diberikan.

**2. Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Implementasi Kebijakan**

**Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri**





### a. Faktor Pendukung

Faktor pendukung merupakan indikator yang harus dipertahankan dan ditingkatkan oleh aktor ataupun lembaga pemerintah dalam menyelenggarakan suatu kebijakan. Untuk melaksanakan implementasi kebijakan tersebut perlu adanya kepatuhan dan daya tanggap aparatur dalam implementasi kebijakan tersebut, ditemukan beberapa faktor yang sekiranya dapat mendukung pelaksanaan kebijakan ini diantaranya adalah sebagai berikut :

- 1) Koordinasi dan komunikasi antar lembaga yang terlibat

Dalam menjalankan suatu implementasi kebijakan, koordinasi dan komunikasi antar lembaga menjadi salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Dengan adanya koordinasi dan komunikasi antar lembaga dapat mempermudah setiap lembaga untuk saling bekerja sama untuk melaksanakan tugas yang ada. Selain itu, untuk mempermudah implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan sehingga semua dapat memahami kebijakan yang ada dan tidak adanya tindakan-tindakan yang dapat merugikan lembaga itu sendiri dalam melayani TKI.

Pentingnya koordinasi dan komunikasi pada implementasi kebijakan, hal ini seperti yang disampaikan oleh bapak Ma'rub selaku Kepala Urusan Tata Usaha di LP3TKI Kota Surabaya seperti berikut :



“Ada beberapa faktor pendukung dalam implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan di LP3TKI Kota Surabaya yang pertama adalah Koordinasi, Koordinasi dilakukan sebagai bentuk dukungan dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur kepada LP3TKI yang terkait dalam proses yang berhubungan dengan TKI yang ada di Jawa Timur sehingga amanah dalam memberikan pelayanan ke masyarakat dapat efektif. (Hasil wawancara 17 Juli 2017)

Hal senada terkait dengan faktor pendukung juga disampaikan oleh Bapak Fahmi Arsal selaku koordinator Penyiapan dan Penempatan di LP3TKI Surabaya, tentang faktor pendukung lainnya dalam implementasi kebijakan sebagai berikut :

“Kalau faktor pendukung dalam implementasi kebijakan yang ada di biang penempatan ada beberapa hal sebagai berikut :

1) koordinasi dengan PPTKIS.

Karena pelayanan penempatan disini berhubungan dengan PPTKIS yaa, jadinya kalo banyak PPTKIS yang protes masalah penempatan jadinya pelayanan akan semakin lama. Untungnya PPTKIS tidak banyak protes dan mengikuti prosedur yang ada serta dokumen yang mereka bawah sudah lengkap jadinya bisa di proses dengan cepat dan tepat waktu.

2) komunikasi dengan Pimpinan yang baik.

Dari pimpinan sekarang sangat mengapresiasi kinerja staf bidang penempatan, sehingga mereka bekerja dengan senang hati walaupun sering pulang telat dari jam yang di tentukan mereka tetap tidak mengeluh” (Hasil Wawancara 18 Juli 2017).

Hasil wawancara kepada Bapak Fahmi menunjukkan dukungan dalam implementasi kebijakan Penempatan dan Perlindungan sudah berjalan maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang ingin bekerja di Luar



Negeri. Kemudian faktor pendukung lainnya dalam implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang ada di UPT-P3TKI, seperti yang disampaikan oleh bapak Riyanto selaku Kepala seksi Bidang Perlindungan UPT-P3TKI, sebagai berikut :

“Kalau faktor pendukung untuk menjalankan tugas di UPT-P3TKI antara lain sudah bisa menjalin komunikasi secara informal maupun formal dengan perwakilan pemerintah diluar Negeri maupun dalam Negeri, sehingga permasalahan dapat diatasi karena kami mengenal hampir seluruh staff yang bekerja di luar Negeri. Kemudian adanya komunikasi secara intens dengan para pejabat dinas tenaga kerja yang ada di kabupaten maupun kota yang mengurus permasalahan Tenaga Kerja Indonesia sehingga permasalahan yang terjadi dapat diselesaikan dengan cepat. Dan untuk melindungi TKI yang telah kembali setelah menyelesaikan pekerjaannya dari negara penempatan kami mempunyai fasilitas kantor yang ada di bandara juanda untuk mendata kedatangan TKI dan memberikan fasilitas pulang ke daerah asal jika TKI itu tidak memiliki biaya atau tidak ada keluarga yang menjemputnya” (Hasil Wawancara 24 Juli 2017)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa dalam melaksanakan tugas dan fungsi dalam implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri diperlukannya komunikasi dan koordinasi antar lembaga terkait sehingga dapat dilaksanakan dengan cukup baik, mulai dari pelayanan yang di berikan serta dukungan dari beberapa aktor yang terlibat dalam pembuatan kebijakan tersebut. Kemudian,



harapan dari kedua lembaga tersebut adalah dapat meningkatkan kualitas pelayanan di bidang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang ada di seluruh Jawa Timur.

## 2) Sarana dan Prasarana

Suatu implementasi kebijakan dapat berjalan dengan maksimal apabila didukung dengan sarana dan prasarana yang disediakan oleh pihak penyelenggara kebijakan. Implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan merupakan kebijakan yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada lembaga maupun TKI yang ada di dalam kebijakan tersebut. Untuk itu lembaga yang ada harus memiliki fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan sebagai pelayanan kepada publik. hal ini seperti yang disampaikan oleh bapak Ma'rub selaku Kepala Urusan Tata Usaha di LP3TKI Kota Surabaya seperti berikut :

“Ada beberapa faktor pendukung dalam implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan di LP3TKI Kota Surabaya yang selanjutnya adalah sarana dan prasarana, Sarana dan prasarana yang ada pada LP3TKI di dukung oleh gedung perkantoran yang cukup, 2 mobil ambulance, 1 mobil jenazah, 1 mobil penjemputan. Tidak hanya itu, LP3TKI juga bekerja sama dengan Rumah Sakit yang ada di madura untuk mempercepat proses pemulangan jika ada TKI yang meninggal maupun sakit dengan harapan dapat di layani secepat mungkin. Jadi pihak korban tidak di pungut biaya sedikitpun, sebab biaya supir dan biaya bensin sudah di siapkan oleh pihak LP3TKI” (Hasil wawancara 17 Juli 2017)

Hal senada terkait dengan faktor pendukung juga disampaikan oleh Bapak Fahmi Arsal selaku koordinator Penyiapan dan Penempatan di LP3TKI Surabaya, tentang faktor pendukung lainnya dalam implementasi kebijakan sebagai berikut :

“kalo untuk sarana dan prasarana sudah sangat cukup karena sarana dan prasarana yang ada di LP3TKI sudah sangat baik dan tidak ada masalah, dengan fasilitas yang ada sekarang kami dapat memberikan pelayanan yang memuaskan pada bidang penempatan” (Hasil Wawancara 18 Juli 2017)

Hasil wawancara kepada Bapak Fahmi menunjukkan dukungan dalam implementasi kebijakan Penempatan dan Perlindungan sudah berjalan maksimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang ingin bekerja di Luar Negeri. Kemudian faktor pendukung lainnya dalam implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang ada di UPT-P3TKI, seperti yang disampaikan oleh bapak Riyanto selaku Kepala seksi Bidang Perlindungan UPT-P3TKI, sebagai berikut :

“Kalau faktor pendukung untuk sarana dan prasarana sudah sangat baik. Karena kami memiliki sarana dan prasarana untuk melindungi TKI yang telah kembali setelah menyelesaikan pekerjaannya dari negara penempatan kami mempunyai fasilitas kantor yang ada di bandara juanda untuk mendata kedatangan TKI dan memberikan fasilitas pulang ke daerah asal jika TKI itu tidak memiliki biaya atau tidak ada keluarga yang menjemputnya” (Hasil Wawancara 24 Juli 2017)



Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa sarana dan prasarana yang ada pada implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang ada pada kedua lembaga tersebut sudah sangat baik dan jika dikombinasikan pada kedua lembaga tersebut akan menjadikan implementasi kebijakan yang ada dapat efektif dan efisien. Sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan di bidang penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang ada di seluruh Jawa Timur.

#### **b. Faktor Penghambat**

Dalam Implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri tentu terdapat kendala yang sering dihadapi seiring dengan perkembangan yang dirasakan namun dari kendala atau faktor-faktor yang menjadi penghambat ini diusahakan secepat mungkin bisa menjadi evaluasi untuk Implementasi Kebijakan tersebut menjadi lebih baik lagi, dan masyarakat dapat terpuaskan dengan adanya implementasi kebijakan tersebut. Beberapa faktor penghambat yang dihadapi dalam implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri diantaranya adalah :

##### **1) Sumber Daya Manusia**



Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam implementasi kebijakan, dimana SDM sebagai aktor pelaksana. Namun, keterbatasan jumlah pegawai menjadi faktor penghambat dalam implementasi kebijakan. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Bapak Ma'rub selaku Kepala Urusan Tata Usaha di LP3TKI Surabaya sebagai berikut :

“Faktor penghambat dalam implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan ada beberapa hal, diantaranya adalah Kurangnya sumber daya manusia, kalo kita melihat jumlah pegawai yang ada pada LP3TKI surabaya, sebenarnya kita kekurangan sumber daya manusia sangat banyak, sebab kita merupakan lembaga yang ada di jawa timur yang memiliki kepentingan untuk memberikan perlindungan dan memberikan pelayanan penempatan pada Calon TKI dan TKI yang ada” (Hasil Wawancara 17 Juli 2017).

Hasil wawancara kepada bapak Ma'rub menunjukkan hambatan implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri, dari beragam problema hambatan dan tantangan yang menyebabkan kebijakan itu tidak mencapai hasil maksimal berkaitan dengan pelayanan yang diberikan sebab ada beberapa faktor tersebut. Kemudian faktor penghambat lainnya dalam implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang ada di UPT-P3TKI, seperti yang disampaikan oleh bapak

Riyanto selaku Kepala seksi Bidang Perlindungan UPT-P3TKI, sebagai berikut :

“faktor penghambat yang ada di UPT-P3TKI ada dua, yaitu berhubungan dengan perlindungan dan penempatan. Pada bagian perlindungan adalah jika permasalahan ada di luar negeri, penyelesaian masalah agak lama karena harus melibatkan perwakilan luar negeri, sebab berhubungan dengan jauhnya jarak yang ada. Jika problem itu menimpa seseorang dimana orang itu sakit atau protes menjadi permasalahan sendiri karena dokumennya menjadi berubah, dan kami menjadi susah mencari dokumen TKI tersebut. Seperti contoh TKI yang lari dari majikannya secara sengaja, sehingga sudah dikatakan TKI itu un prosedural atau tekai ilegal dan penyelesaian hukumnya menjadi lemah. Kemudian pada bagian penempata adalah yang ada di pra penempatan, kominikasi dengan LP3TKI terkait Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) belum bisa di kontrol. Kemudian kurangnya koordinasi dalam proses penyiapan TKI yang dilakukan LP3TKI, sehingga banyak dinas kabupaten/kota tidak melapor jika terjadi masalah. Kemudian jika ada permasalahan TKI yang menjadi sasaran LSM adalah Disnaker” (Hasil wawancara pada tanggal 25 Juli 2017).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa SDM yang ada pada LP3TKI terdapat kekurangan sehingga menjadi faktor penghambat dalam implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Seharusnya SDM pada LP3TKI lebih di perbanyak lagi sehingga peroses pelayanan bisa terselesaikan menjadi lebih cepat.

2) Kendala Anggaran

Anggaran merupakan salah satu faktor terpenting dalam berjalannya sebuah kebijakan. Dengan adanya anggaran





maka setiap kebijakan dapat terlaksana dengan maksimal, karena merupakan bagian terpenting yang dapat digunakan untuk kepentingan memberikan pelayanan pada TKI itu sendiri. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Bapak Ma'rub selaku Kepala Urusan Tata Usaha di LP3TKI Surabaya sebagai berikut :

“Faktor penghambat dalam implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan TKI diantaranya adalah kendala anggaran, Karena anggaran merupakan hal yang sangat penting untuk menunjang setiap kegiatan yang berkaitan dengan perlindungan dan penempatan, akan tetapi jumlah TKI yang bermasalah sangat banyak, jika dilakukan secara terus menerus akan menghabiskan anggaran yang sangat banyak, sehingga tetap dilaksanakan dengan biaya seadanya.”(Hasil wawancara pada tanggal 17 Juli 2017).

Hasil wawancara dengan bapak Ma'rub menunjukkan hambatan implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri, dari beragam problema hambatan dan tantangan yang menyebabkan kebijakan itu tidak mencapai hasil maksimal berkaitan dengan pelayanan yang diberikan sebab ada beberapa faktor tersebut. Kemudian faktor penghambat lainnya dalam implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang ada di UPT-P3TKI, seperti yang disampaikan oleh bapak Riyanto selaku Kepala seksi Bidang Perlindungan UPT-P3TKI, sebagai berikut :

“faktor penghambat yang ada di UPT-P3TKI ada dua, yaitu berhubungan dengan perlindungan dan penempatan. Pada bagian perlindungan adalah jika permasalahan ada di luar negeri, penyelesaian masalah agak lama karena harus melibatkan perwakilan luar negeri, sebab berhubungan dengan jauhnya jarak yang ada. Jika problem itu menimpa seseorang dimana orang itu sakit atau protes menjadi permasalahan sendiri karena dokumennya menjadi berubah, dan kami menjadi susah mencari dokumen TKI tersebut. Seperti contoh TKI yang lari dari majikannya secara sengaja, sehingga sudah dikatakan TKI itu un prosedural atau tekai ilegal dan penyelesaian hukumnya menjadi lemah. Kemudian pada bagian penempata adalah yang ada di pra penempatan, kominikasi dengan LP3TKI terkait Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) belum bisa di kontrol. Kemudian kurangnya koordinasi dalam proses penyiapan TKI yang dilakukan LP3TKI, sehingga banyak dinas kabupaten/kota tidak melapor jika terjadi masalah. Kemudian jika ada permasalahan TKI yang menjadi sasaran LSM adalah Disnaker” (Hasil wawancara pada tanggal 25 Juli 2017).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kendala anggaran dapat menjadi faktor penghambat yang ada pada LP3TKI dan UPT-P3TKI dalam implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Seharusnya anggaran yang diberikan dapat sesuai dengan kebutuhan para lembaga, sehingga dapat menjalankan tugas dan fungsi secara maksimal sesuai dengan kebijakan yang telah di tentukan.

### 3) Faktor Disposisi

Faktor disposisi merupakan salah satu faktor penghambat dari pihak internal maupun eksternal dalam implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga



kerja Indonesia di luar negeri. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Bapak Ma'rub selaku Kepala Urusan Tata Usaha di LP3TKI Surabaya sebagai berikut :

“Faktor penghambat dalam implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan ada beberapa hal, diantaranya Tidak semua masyarakat melaporkan jika ada masalah. Sebenarnya banyak masalah eksternal yang terjadi diluar negeri, seperti pelecehan seksual, gaji tidak dibayarkan oleh majikan, kekerasan, dll. Tetapi banyak dari masyarakat kita tidak melaporkannya secara cepat pada Kedutaan Besar maupun pada keluarga yang ada untuk dilaporkan pada kami, sehingga perlindungan menjadi agak lambat” (Hasil Wawancara pada tanggal 17 Juli 2017)

Hasil wawancara kepada bapak Ma'rub menunjukkan hambatan implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri, dari beragam problema hambatan dan tantangan yang menyebabkan kebijakan itu tidak mencapai hasil maksimal berkaitan dengan pelayanan yang diberikan sebab ada beberapa faktor tersebut. Kemudian faktor penghambat lainnya dalam implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang ada di UPT-P3TKI, seperti yang disampaikan oleh bapak Riyanto selaku Kepala seksi Bidang Perlindungan UPT-P3TKI, sebagai berikut :

“faktor penghambat yang ada di UPT-P3TKI ada dua, yaitu berhubungan dengan perlindungan dan penempatan. Pada bagian perlindungan adalah jika permasalahan ada di luar negeri, penyelesaian masalah



agak lama karena harus melibatkan perwakilan luar negeri, sebab berhubungan dengan jauhnya jarak yang ada. Jika problem itu menimpa seseorang dimana orang itu sakit atau protes menjadi permasalahan sendiri karena dokumennya menjadi berubah, dan kami menjadi susah mencari dokumen TKI tersebut. Seperti contoh TKI yang lari dari majikannya secara sengaja, sehingga sudah dikatakan TKI itu un prosedural atau tekai ilegal dan penyelesaian hukumnya menjadi lemah. Kemudian pada bagian penempata adalah yang ada di pra penempatan, kominikasi dengan LP3TKI terkait Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) belum bisa di kontrol. Kemudian kurangnya koordinasi dalam proses penyiapan TKI yang dilakukan LP3TKI, sehingga banyak dinas kabupaten/kota tidak melapor jika terjadi masalah. Kemudian jika ada permasalahan TKI yang menjadi sasaran LSM adalah "Disnaker" (Hasil wawancara pada tanggal 25 Juli 2017).

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa faktor disposisi dapat menjadi faktor penghambat yang ada pada LP3TKI dan UPT-P3TKI dalam implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Karena pada bidang penempatan dalam program pembekalan akhir pemberangkatan masih terdapat perselisihan yang harus dilaksanakan oleh lembaga mana. Dan pada bidang perlindungan juga terdapat kendala dalam melaksanakan tugas yang seharusnya, sebab perlindungan sendiri tidak pernah disebutkan dalam perjanjian pendirian LP3TKI surabaya di Jawa Timur, yang mengakibatkan terjadinya tumpang tindih sampai saat ini.

## C. Analisis dan Pembahasan

### 1. Implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

#### a. Kekuasaan, Kepentingan dan strategi aktor terlibat

Model Merille S. Grindle (1980) yang dikemukakan oleh Wibawa (1994) yang dikutip oleh Nugroho (2009:510), model Grindle ditentukan oleh isi kebijakan dan konteks implementasi. Ide dasarnya adalah bahwa setelah kebijakan di transformasikan, baru implementasi kebijakan dilakukan. Kemudian hasilnya ditentukan oleh derajat *implementability* dari kebijakan tersebut. Pada implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri harus diketahui seberapa besar kekuasaan, kepentingan, dan strategi yang dimiliki oleh para aktor yang terlibat dalam implementasi kebijakan. Dalam sebuah kebijakan perlu untuk diperhitungkan mengenai kekuatan atau kekuasaan, kepentingan, serta strategi yang digunakan oleh para aktor yang terlibat guna melancarkan pelaksanaan suatu implementasi kebijakan. Pada implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri ingin mengetahui sejauh mana kekuasaan dan kepentingan pada setiap lembaga yang terlibat. Hal ini di jelaskan sebagai berikut :

#### 1. Kekuasaan

Kekuasaan pada implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri terdapat dua

lembaga yang melaksanakan kebijakan tersebut berdasarkan kewenangan yang diperoleh dari Undang-undang maupun Peraturan Daerah. Kekuasaan merupakan kewenangan yang didapatkan oleh seseorang atau kelompok, guna menjalankan kewenangan tersebut sesuai dengan kewenangan yang diberikan. Menurut Miriam Budiarjo (2002) kewenangan tidak boleh dijalankan melebihi kewenangan yang diperoleh atau kemampuan seseorang atau kelompok untuk mempengaruhi tingkah laku orang atau kelompok lain sesuai dengan keinginan pelaku.

Pada imlementasi kebijakan yang dilaksanakan pada kedua lembaga tersebut terdapat kewenangan yang diberikan berdasarkan pada Undang-undang no 23 tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang dimana pada UU tersebut terdapat kewenangan yang dijalankan Pemerintah Pusat melalui LP3TKI dan Pemerintah Daerah melalui UPT-P3TKI. Pada Undang-undang tersebut sudah dijelaskan mengenai batas-batas setiap lembaga menjalankan tugas dan fungsi pada masing-masing lembaga. Kewenangan yang ada pada LP3TKI meliputi Perlindungan tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri, sedangkan pada UPT-P3TKI kewenangan yang diberikan meliputi Pra dan Purna penempatan yang ada di Daerah Provinsi.

Yang sebagaimana dijelaskan, LP3TKI memiliki kewenangan untuk memberikan perlindungan kepada TKI yang mengalami



masalah ketika melaksanakan pekerjaan di luar negeri dan memberikan fasilitas kepada TKI tersebut untuk dipulangkan ke Daerah asal, berupa TKI meninggal dan TKI sakit sehingga tidak bisa melaksanakan tugasnya lagi sebagai TKI. Sedangkan pada UPT-P3TKI memiliki wewenang untuk memberikan perlindungan kepada Calon TKI baik Pra maupun Purna penempatan, yang dimaksudkan adalah UPT-P3TKI memiliki wewenang untuk melakukan sosialisasi, pendataan kepada Calon TKI yang ingin berangkat ke luar negeri, memberikan rekomendasi, serta purna penempatan yang dimaksud berarti TKI yang telah selesai melaksanakan tugasnya sebagai TKI dinegara penempatan untuk dilakukan pendataan, dan melakukan pemberdayaan untuk TKI purna tersebut. Namun implementasi kebijakan yang terjadi pada kedua lembaga tersebut menjadi tumpang tindih, sebab lembaga yang ada cenderung belum memperhatikan dan memahami maksud dari Undang-undang yang ada.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada LP3TKI kekuasaan yang ada berdasarkan pada Peraturan Kepala (PERKA) maupun Undang-undang yang ada, sehingga lembaga tersebut hanya menjalankan amanah dari peraturan yang ada.

Sedangkan pada UPT-P3TKI menyebutkan bahwa kekuasaan timbul dari regulasi yang mengaturnya yang berasal dari



Peraturan Daerah (PERDA) dan Undang-undang. Namun dalam implementasi kebijakan tersebut masih terdapat tumpang tindih kekuasaan yang menjadi wewenang yang seharusnya dilakukan oleh lembaga mana. Seharusnya perlu adanya sinkronisasi maupun penjelasan secara detail yang harus dilakukan oleh setiap lembaga yang ada untuk disepakati secara bersama. Sehingga dengan adanya sinkronisasi dan aturan yang baru diharapkan dapat menjadi acuan setiap lembaga untuk melaksanakan kewajibannya sebagai lembaga yang memberikan pelayanan kepada TKI, PPTKIS dan LSM secara efektif dan efisien.

## 2. Kepentingan dan strategi aktor terlibat

Kepentingan dan strategi aktor terlibat pada implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri dapat diartikan untuk keperluan, kebutuhan atau kepentingan yang dimiliki oleh aktor-aktor yang terlibat. Siapakah aktor tersebut, terdapat dua aktor diantaranya, lembaga yang memiliki strategi berbeda untuk menjalankan implementasi kebijakan yang ada sesuai dengan kesepakatan pendirian lembaga tersebut. Diantaranya, LP3TKI memiliki kepentingan untuk melakukan verifikasi dokumen Calon TKI/TKI, Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP), dan menerbitkan KTKLN maupun e-KTKLN sesuai dengan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 29 tahun 2015. Sedangkan UPT-P3TKI memiliki tugas untuk

berkoordinasi dengan dinas yang melaksanakan urusan Kependudukan dan Pencatatan sipil di Kabupaten/Kota guna penerbitan KTP elektronik, namun terdapat kepentingan lain yang dilaksanakan UPT-P3TKI yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan, pemeriksaan kesehatan dan psikologi, perjanjian kerja, serta pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) yang diatur oleh Perda Nomor 4 tahun 2016. Sehingga dalam implementasi kebijakan tersebut, terdapat hal yang bertentangan berkaitan dengan pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) dilaksanakan oleh lembaga mana. Dalam pelaksanaannya pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) yang ada dilakukan oleh LP3TKI namun di fasilitasi oleh UPT-P3TKI. Sebenarnya tidak ada kesalahan fahaman dalam pelaksanaan PAP karena sudah jelas bahwa PAP dilaksanakan oleh LP3TKI dan di fasilitasi oleh UPT-P3TKI, namun pihak UPT-P3TKI ingin melaksanakan PAP tersebut karena diatur oleh Perda No. 4 tahun 2016. Jika kedua lembaga tersebut ingin melakukan PAP, seharusnya dapat dilakukan oleh kedua lembaga tersebut, tetapi terdapat perbedaan materi yang disampaikan dalam PAP tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan terkait kepentingan yang ada di LP3TKI dan UPT-P3TKI. Kepentingan yang ada di LP3TKI adalah memberikan pelayanan yang sesuai dengan SOP yang telah disepakati oleh masing-

masing instansi terkait. Sedangkan kepentingan yang ada di UPT-P3TKI adalah untuk berkomitmen pada TKI baik pra maupun purna penempatan, dengan cara memfasilitasi TKI melalui Website khusus untuk mempermudah proses pelayanan, kemudian untuk mensupporting sistem yang ada untuk melakukan koordinasi dengan instansi terkait. Kesimpulan dalam hal ini adalah terdapat kepentingan yang terpengaruhi oleh kebijakan menyangkut sejauh mana kepentingan kelompok sasaran termuat dalam isi kebijakan, karena kepentingan tersebut berkaitan dengan berbagai kepentingan yang memiliki pengaruh terhadap suatu implementasi kebijakan. Seharusnya pihak LP3TKI dan UPT-P3TKI saling bekerja sama dalam menyiapkan materi yang diberikan kepada Calon-TKI dalam melaksanakan pembekalan akhir pemberangkatan (PAP), dengan melakukan kegiatan PAP itu secara bersama-sama.

#### **b. Karakteristik Lembaga Penguasa**

Karakteristik lembaga penguasa pada implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri memiliki makna dimana suatu kebijakan tersebut dilaksanakan juga memiliki pengaruh terhadap keberhasilannya, maka pada bagian ini dijelaskan bagaimana karakteristik dari suatu lembaga yang akan turut mempengaruhi sebuah kebijakan, Grindle yang dikutip oleh Nugroho (2009:510). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada kedua

lembaga tersebut, terdapat perbedaan karakteristik mengenai gaya kepemimpinan yang ada. Jika pada LP3TKI terdapat karakteristik yang unik karena keterbatasan sumber daya manusia yang ada menjadikan pekerjaan dapat dilaksanakan secara bersama-sama, dan bekerja dengan hati. Sedangkan pada UPT-P3TKI karakteristik yang ada pada setiap individu bekerja secara prosedural yang ada, karena sudah terdapat *jobdesk* masing-masing individu. Untuk karakteristik dalam pekerjaan pun menunjukkan hal yang berbeda yang dilakukan LP3TKI dan UPT-P3TKI. Jika pada LP3TKI, mereka bekerja dengan halus untuk meredam keluarga TKI yang tertimpa masalah seperti meninggal maupun sakit, sehingga dalam penyampaian pihak keluarga korban tidak mengalami trauma mendalam. Sedangkan pada UPT-P3TKI pekerjaan dilakukan secara semi-prosedural dengan memanfaatkan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) sehingga terdapat kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan melalui pesan singkat untuk memfasilitasi TKI yang bermasalah.

Dengan demikian karakteristik lembaga penguasa yang ada pada kedua lembaga tersebut menunjukkan cara yang dilakukan untuk memberikan pelayanan kepada Calon-TKI, TKI, dan TKI yang bermasalah. Cara yang dilakukan pun bervariasi tergantung bagaimana lembaga itu menjalankannya sesuai dengan kebijakan yang ada. Kesimpulan yang dapat diambil dari kedua lembaga tersebut ialah karakteristik yang ada pada setiap lembaga memiliki pengaruh

terhadap implementasi kebijakan tersebut, sehingga setiap lembaga memiliki hasil kebijakan masing-masing untuk memberikan dampak pada TKI tersebut.

### c. Kepatuhan dan daya tanggap

Kepatuhan dan daya tanggap dalam suatu implementasi kebijakan dapat dilihat dari respon setiap aktor atau orang yang terlibat sebagai objek terhadap suatu implementasi kebijakan. Menurut Grindle (1980) yang di kutip oleh Nugroho (2009:510) kepatuhan dan respon dari para pelaksana juga dirasa menjadi sebuah aspek penting dalam proses pelaksanaan suatu kebijakan, maka yang hendak di jelaskan pada point ini adalah sejauh manakah kepatuhan dan respon dari pelaksana dalam menanggapi suatu kebijakan.

Kepatuhan dan daya tanggap pada implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri yang ada di LP3TKI dan UPT-P3TKI sudah sesuai dengan prosedur yang ada. berdasarkan hasil penelitian bahwa setiap pegawai melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan aturan-aturan yang ada. Tujuan adanya kepatuhan dan daya tanggap menurut Nugroho diharapkan dapat memberikan dampak yang baik pada masyarakat, kelompok, dan individu sehingga pelayanan yang diberikan menjadi maksimal, efektif dan efisien.

## 2. Faktor Pendukung dan Penghambat Dalam Implementasi Kebijakan

### Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

#### a. Faktor Pendukung

Dalam implementasi suatu kebijakan tidak lepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi. Faktor-faktor pendukung merupakan salah satu indikator yang dapat membantu terlaksana suatu kebijakan dengan baik. Dalam implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri yang dilaksanakan oleh LP3TKI dan UPT-P3TKI di Jawa Timur terdapat beberapa faktor-faktor yang menjadi pendukung. Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya terdapat 2 faktor utama pendukung dari implementasi kebijakan tersebut, diantaranya adalah sebagai berikut :

##### 1) Koordinasi dan komunikasi antar lembaga yang terlibat.

Dalam implementasi kebijakan, koordinasi dan komunikasi merupakan hal terpenting sehingga dapat terlaksananya kebijakan tersebut. Komunikasi merupakan sebuah proses penyampaian informasi dari komunikator kepada komunikan. Dengan adanya komunikasi maka dapat terjalin koordinasi yang baik antar lembaga yang membuat kebijakan kepada pelaksana kebijakan. Menurut widodo (2013:97), informasi kebijakan harus disampaikan oleh



pembuat kebijakan kepada pelaksana kebijakan agar pelaku kebijakan kepada pelaksana kebijakan dapat mengetahui, memahami apa yang menjadi isi, tujuan, arahan, kelompok sasaran (*target group*) kebijakan. Serta, agar pelaku kebijakan dapat mempersiapkan dengan benar apa yang harus dipersiapkan dan dilakukan untuk melaksanakan kebijakan agar apa yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

Pada implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri yang dilaksanakan oleh LP3TKI dan UPT-P3TKI berdasarkan hasil wawancara peneliti bahwa koordinasi sudah dilakukan sebagai bentuk dukungan dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur kepada LP3TKI yang berhubungan dengan TKI yang ada di Jawa Timur serta pihak UPT-P3TKI dengan perwakilan Pemerintah diluar negeri. Sehingga dalam memberikan pelayanan yang dilakukan oleh LP3TKI dan UPT-P3TKI ke masyarakat dapat efektif dan efisien.

## 2) Sarana dan prasarana

Sarana dan prasarana merupakan salah satu penunjang kelancaran proses pelayanan serta kepuasan masyarakat yaitu adanya sarana dan prasarana yang



memadai yang disediakan oleh lembaga yang bersangkutan, sehingga pelayanan yang diberikan dapat terselenggara dengan baik. Dengan kata lain, suatu implementasi kebijakan dapat berjalan dengan maksimal apabila didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai. Sarana menurut Moenir (2006:119) adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan fasilitas lain yang berfungsi sebagai alat utama atau pembantu dalam pelaksanaan pekerjaan, dan juga berfungsi dalam rangka kepentingan orang-orang yang sedang berkepentingan dalam organisasi kerja itu.

Pada implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri yang dilaksanakan oleh LP3TKI dan UPT-P3TKI berdasarkan hasil wawancara peneliti bahwa sarana dan prasarana yang tersedia pada LP3TKI sudah cukup baik untuk menunjang implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan TKI karena terdapat gedung perkantoran yang cukup untuk melayani PPTKIS dan TKI, terdapat 2 mobil ambulance, 1 mobil jenezah, 1 mobil penjemputan. Pada UPT-P3TKI juga sarana dan prasarana sudah cukup baik untuk menunjang implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan TKI karena memiliki gedung perkantoran yang dilengkapi dengan AC dan koneksi internet yang

cepat, kemudian memiliki fasilitas kantor yang berada di bandara Juanda untuk memfasilitasi TKI yang telah selesai melaksanakan tugasnya di negara penempatan.

#### **b. Faktor Penghambat**

Faktor penghambat dalam implementasi kebijakan merupakan salah satu indikator yang dapat dijadikan sebagai pemacu upaya perbaikan kualitas pelaksanaan kedepannya. Seperti yang diketahui bahwa terdapat dua lembaga yang melaksanakan Implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri terkhusus yang berada di Jawa Timur. Sehingga faktor penghambat dan kendala bisa di minimalkan serta terdapat sinkronisasi terhadap kedua lembaga tersebut. Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya terdapat 3 faktor utama penghambat dari implementasi kebijakan tersebut, diantaranya adalah sebagai berikut :

##### **1) Sumber Daya Manusia (SDM)**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang keberhasilan suatu program. Sumber Daya Manusia atau Human Resources disingkat SDM menjadi unsur pertama dan unsur dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Menurut Edward III (1984) yang dikutip oleh Widodo (2013:98) mengemukakan bahwa faktor sumber daya ini juga mempunyai peran penting pada



implementasi kebijakan. Lebih lanjut Edward III menegaskan bahwa bagaimanapun jelas dan konsistensinya ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan tersebut, jika para pelaksana kebijakan yang bertanggungjawab untuk melaksanakan kebijakan kurang mempunyai sumber-sumber daya untuk melakukan pekerjaan secara efektif, maka implementasi kebijakan tersebut tidak akan efektif.

Pada implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri terdapat faktor penghambat yang menjadi kendala dalam memberikan pelayanan yang dilakukan oleh LP3TKI diantaranya adalah kurangnya jumlah pegawai pada bagian penempatan dan bagian perlindungan. Sehingga dalam pelayanan penempatan jika ada banyak Calon TKI yang datang ke LP3TKI prosesnya menjadi agak lama.

## 2) Kendala Anggaran

Faktor penghambat selanjutnya adalah kendala anggaran yang ada di LP3TKI. Karena anggaran merupakan hal yang sangat penting untuk menyelenggarakan setiap kegiatan untuk melakukan perlindungan kepada Calon TKI/TKI. Meskipun mendapatkan anggaran yang sangat banyak, akan tetapi jumlah TKI yang bermasalah sangat banyak, dan jika dilakukan secara terus menerus akan

menghabiskan anggaran yang sangat banyak. Sehingga LP3TKI seharusnya lebih selektif untuk menggunakan anggaran yang besar untuk melindungi TKI yang bermasalah.

3) Faktor Disposisi

Faktor disposisi dapat diartikan sebagai kecenderungan, keinginan, atau kesepakatan para pelaksana untuk melaksanakan kebijakan yang dikutip oleh Widodo (2013:104). Dari uraian tersebut dapat disimpulkan disposisi ini merupakan kemauan, keinginan, dan kecenderungan para pelaku kebijakan untuk melaksanakan kebijakan tersebut secara sungguh-sungguh sehingga apa yang menjadi tujuan kebijakan dapat terwujud. Pada implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri berdasarkan hasil wawancara peneliti terdapat faktor penghambat dalam melaksanakan pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) yang pada dasarnya setiap lembaga yang ada melaksanakan program tersebut masih belum dapat di kontrol. Kemudian pada bidang perlindungan juga masih belum adanya regulasi yang mengatur kesepakatan bahwa yang melakukan perlindungan harus dilaksanakan oleh lembaga mana. Sehingga dalam implementasi kebijakan tersebut





## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan pada rumusan masalah, hasil penelitian serta pembahasan yang telah dilakukan peneliti di bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan pada penelitian yang berjudul “Implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Studi pada LP3TKI dan UPT-P3TKI)” sebagai berikut :

1. Implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri diharap dapat memberikan pelayanan kepada Calon TKI, TKI, dan TKI purna penempatan. Implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan mengenai kekuasaan, kepentingan dan strategi aktor yang terlibat, yang selama ini menjadi permasalahan dalam implementasi kebijakan dirasa masih kurang baik. Sebab masih ada penyelenggaraan wewenang yang masih belum jelas dilaksanakan oleh lembaga mana.

- a. Kekuasaan, kepentingan dan strategi aktor yang terlibat merupakan unsur untuk mengetahui baik dan buruk kebijakan tersebut. Kekuasaan yang ada pada penelitian ini mendeskripsikan kewenangan yang dilaksanakan oleh lembaga yang bertugas sesuai dengan aturan yang berlaku. Sedangkan pada kepentingan dan strategi aktor yang terlibat masih terdapat tumpang tindih

dalam melaksanakan pembekalan akhir pemberangkatan (PAP), padahal dalam pelaksanaan PAP dapat dilaksanakan secara bersamaan namun terdapat perbedaan materi yang diberikan dalam PAP tersebut.

b. Karakteristik lembaga penguasa pada kedua lembaga tersebut memiliki perbedaan karakteristik mengenai gaya kepemimpinan yang ada. Pada LP3TKI lebih cenderung memanfaatkan SDM yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama, sedangkan pada UPT-P3TKI karakteristik yang ada lebih cenderung untuk bekerja secara prosedural sesuai dengan jobdesk masing-masing. Karakteristik yang ada pada setiap lembaga memiliki pengaruh masing-masing terhadap implementasi kebijakan tersebut, sehingga setiap lembaga memiliki hasil kebijakan masing-masing untuk memberikan dampak pada TKI tersebut.

c. Kepatuhan dan daya tanggap yang ada pada LP3TKI dan UPT-P3TKI sudah sesuai dengan prosedur yang ada. Karena dengan adanya kepatuhan dan daya tanggap diharapkan dapat memberikan dampak yang baik pada TKI tersebut, sehingga pelayanan yang diberikan menjadi maksimal, efektif, dan efisien.

2. Faktor pendukung dan faktor penghambat dalam implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri adalah sebagai berikut :

a. Pada faktor pendukung terdapat 2 faktor utama sebagai dukungan dalam implementasi kebijakan tersebut, yang *pertama* adalah koordinasi dan komunikasi antar lembaga karena komunikasi menjadi bagian penting yang tak dapat dipisahkan dalam terbentuknya koordinasi antar lembaga, kemudian yang *kedua* mengenai sarana dan prasarana dalam menunjang kelancaran proses pelayanan yang ada, sehingga terdapat kepuasan masyarakat sebagai objek yang dilayani oleh kedua lembaga tersebut.

b. Pada faktor penghambat terdapat 3 faktor utama sebagai hambatan dalam implementasi kebijakan tersebut, yang *pertama* adalah Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan unsur terpenting dalam melaksanakan implementasi tersebut, kemudian yang *kedua* mengenai kendala anggaran karena anggaran merupakan unsur terpenting dalam menyelenggarakan setiap kegiatan yang melibatkan TKI didalamnya, dan yang *ketiga* yaitu faktor disposisi yang dapat diartikan sebagai kecenderungan, keinginan, atau kesepakatan para pelaksana kebijakan tersebut.

## **B. Saran**

Berdasarkan pada rumusan masalah yang diangkat oleh penulis yaitu mengenai Implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang ada di Jawa Timur, maka dari itu penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Seharusnya mengenai implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia yang ada menjadikan semua proses penempatan dan perlindungan TKI menjadi lebih mudah.
2. Mengenai kekuasaan dan kepentingan pada lembaga maupun aktor yang terlibat dalam implementasi kebijakan tersebut seharusnya saling mensupport dalam melaksanakan kegiatan yang ada. Sehingga tidak saling tumpang tindih dalam melaksanakan tugas yang ada.
3. Adanya kejelasan aturan mengenai tugas dan fungsi setiap lembaga yang ada dalam memberikan perlindungan kepada TKI. Seperti kejelasan pekerjaan yang ada di LP3TKI mengenai permasalahan yang ada di negara penempatan ketika TKI meninggal dan sakit kemudian pada UPT-P3TKI dalam kegiatannya untuk pra dan purna penempatan seperti melakukan pendataan dan pemulangan TKI yang telah menyelesaikan pekerjaannya, melakukan pemberdayaan kepada TKI purna.
4. Kemudian menjalankan tugas Pembekalan Akhir Pemberangkatan secara bersama-sama, namun membedakan materi yang diberikan oleh LP3TKI itu materi apa saja, dan materi yang diberikan oleh UPT-P3TKI itu apa saja. Sehingga adanya sinkronisasi yang saling mensupport jalannya masing-masing instansi, sehingga tumpang tindih kewenangan dapat dihindari.
5. Pada LP3TKI seharusnya memiliki web-site khusus untuk memberikan kemudahan informasi pada setiap masyarakat yang ada.



6. Melakukan perbaikan mengenai permasalahan yang dapat menjadi faktor penghambat pada masing-masing instansi demi kelancaran proses pelayanan kepada Calon TKI, TKI, dan Purna TKI.

## Daftar Pustaka

- Abdul Wahab, Solichin. 2001. *Analisis Kebijakan dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Bumi Aksara :Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Darmadi, Damai dan Sukidin. 2009. *Administrasi Publik*. Yogyakarta: Laksbang PRESSindo.
- Dunn, N. William, 2000. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik, dalam Muhajir Darwin (Penyunting)*., Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Gulick, Luther, L. Urwick. 1937. *Papers on the Science of Administration*. New York: Colombia University.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Indradi, Sjamsiar. 2008. *Administrasi Pemerintah Lokal*. Malang: Agritek YPN.
- Keban, Yeremias T. 2004. *Enam Dimensi Strategi Administrasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media
- Miles, M., Huberman, A., & Saldana, J. 2014. *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook (3rd ed.)*. California: SAGE Publications, Inc. (pdf)
- Moleong, J.Lexy. 2005. *Metode penelitian* . Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Moleong, J.Lexy. 2011. *Metodelogi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, Riant. 2004. *Kebijakan Publik Formulasi, Implementasi dan Evaluasi*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Nugroho, Riant. 2009. *Public Policy*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Administrasi Publik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono.2008. *Metode penelitian Kuantitatif dan kualitatif*. Bandung:Alfabeta
- Syafiie, Inu Kencana. 2006. *Ilmu Pemerintahan*. Jakarta: Bumi Aksara



Wahab, Solichin Abdul, 2014. Analisis Kebijakan: Dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik Edisi 1, Cel. 2. Jakarta: Bumi Aksara.

Widodo, Joko. 2013. Analisis Kebijakan Publik: konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik. Malang: Banyumedia Publishing.

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 4 Tahun 2016 Tentang Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 29 Tahun 2015 tentang Lembaga Pelayanan Terpadu Satu Atap Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Jawa Timur.

Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) Nomor : PER-20/KA/VIII/2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 23 Tahun 2014 tentang Tata Cara Kepulangan Tenaga Kerja Indonesia Dari Negara Penempatan Ke Daerah Asal Secara Mandiri.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pemberian Elektronik Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri Kepada Tenaga Kerja Indonesia.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri Oleh Pemerintah.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2015 tentang Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Penyelenggaraan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.



Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan  
Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Website

Badan Pusat Statistik Pemerintah Provinsi Jawa Timur <https://jatim.bps.go.id/> Diakses  
pada tanggal 17 Juli 2017.

Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia  
<http://www.bnptki.go.id/> Di akses pada tanggal 17 Juli 2017.

Pemerintah Provinsi Jawa Timur <http://www.jatimprov.go.id/> Diakses pada Tanggal  
24 Juli 2017.

Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia  
<http://www.p3tki-jatim.go.id/portal/> Di akses pada tanggal 24 Juli 2017.



## Pedoman Wawancara

- Pada Kepala Urusan TU
- Pada Koordinator Penyiapan dan Penempatan
- Pada Koordinator Perlindungan dan Pemberdayaan
- Pada Koordinator Kelembagaan dan Permasalahatan Program

### A. Pada LP3TKI Surabaya :

1. Bagaimana implementasi UU no. 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia diluar negeri?
2. Ruang lingkup kekuasaan itu meliputi apa saja?
3. Bagaimana kepentingan dalam melaksanakan implementasi UU no. 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia diluar negeri?
4. Bagaimana karakteristik lembaga penguasa pada sub-bagian LP3TKI Kota Surabaya?
5. Bagaimana kepatuhan dalam memberikan pelayanan sesuai dengan implementasi UU no. 39 tahun 2004 tentang penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia diluar negeri?
6. Bagaimana daya tanggap dalam memberikan pelayanan sesuai dengan implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia diluar negeri?

7. Apa saja faktor yang mendukung LP3TKI Kota Surabaya dalam implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia diluar negeri?
8. Apa saja faktor yang menghambat LP3TKI Kota Surabaya dalam implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia diluar negeri?

#### **B. Pada UPT P3 TKI Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur**

1. Bagaimana implementasi Perda no. 4 tahun 2016 tentang pelayanan penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia ke luar negeri?
2. Ruang lingkup kekuasaan itu meliputi apa saja?
3. Bagaimana kepentingan dalam melaksanakan implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia ke luar negeri?
4. Bagaimana karakteristik lembaga penguasa pada UPT P3 TKI?
5. Bagaimana kepatuhan dalam memberikan pelayanan sesuai dengan Perda implementasi kebijakan pelayanan penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia ke luar negeri?
6. Bagaimana daya tanggap dalam memberikan pelayanan sesuai dengan implementasi kebijakan pelayanan penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia ke luar negeri?
7. Apa saja faktor yang mendukung UPT-P3TKI Kota Surabaya dalam implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja indonesia diluar negeri?



8. Apa saja faktor yang menghambat UPT-P3TKI Kota Surabaya dalam implementasi kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia diluar negeri?

Dokumentasi Penelitian



Peneliti melakukan wawancara kepada narasumber LP3TKI Bapak Ma'rub.



Peneliti melakukan wawancara kepada salah satu narasumber UPT-P3TKI.



Peneliti melakukan wawancara kepada salah satu pegawai LP3TKI Surabaya.



Peneliti melakukan foto bersama dengan pegawai LP3TKI Surabaya.







Bentuk kegiatan pemulangan TKI meninggal kepada keluarga korban.



Surat dari Kedutaan besar Indonesia di Taiwan



**KANTOR DAGANG DAN EKONOMI INDONESIA DI TAIPEI**  
(Indonesian Economic and Trade Office to Taipei)  
駐台北印尼經濟貿易代表處  
Address: 8 F, No 550, Rui Guang Road, Neihu District, Taipei 114, Taiwan  
114 臺北市內湖區瑞光路 550 號 8 樓 (松茂電腦大樓)  
Tel.: (02) 8752-6170 Fax: (02) 8752-3706 E-mail: ieto@ma8.hinet.net

BIASA  
KILAT  
RAHASIA

**PENGANTAR  
BERITA FAKSIMIL**

RUANG LEGALISASI  
  
**ARIEF FADILLAH**  
Kepala KDEI Taipei

NOMOR : 040 /TK/KDEI/IV/2016  
TANGGAL : 01 APRIL 2016  
JUMLAH HALAMAN : 8 (delapan) lembar termasuk pengantar dan lampiran

- 
- KEPADA** : 1. DIREKTUR JENDERAL BINAPENTA DAN PKK, KEMENAKER;  
2. DEPUTI PERLINDUNGAN BNP2TKI.
- INFO** : 1. KEPALA BNP2TKI;  
2. SEKRETARIS JENDERAL KEMENDAG;  
3. SEKRETARIS JENDERAL KEMENAKER;  
4. SEKRETARIS UTAMA BNP2TKI;  
5. DIREKTUR PTKLN, KEMENAKER;  
6. DIREKTUR MEDIASI DAN ADVOKASI BNP2TKI;  
7. DIREKTUR PEMBERDAYAAN BNP2TKI;  
8. DIREKTUR PERLINDUNGAN WNI DAN BHI, KEMLU;  
9. KEPALA DINAS TENAGA KERJA TRANSMIGRASI DAN KEPENDUDUKAN PROVINSI JAWA TIMUR;  
10. DIREKTUR UTAMA PT. BERKAT SUKSES MAKMUR SEJAHTERA.
- DARI** : KEPALA KDEI DI TAIPEI  
**PERIHAL** : INFORMASI PEMULANGAN JENAZAH TKI A.N RIBUT AGUSTINA  
NOMOR PASPOR AS 935106

PEMBAUT BERITA

  
**Noerman Adhiguna**  
PENGINRIM

  
**Untung Subejo**

**RINGKASAN BERITA**

Pemintaan penjemputan jenazah TKI a.n Ribut Agustina nomor paspor AS 935106 di Bandara Juanda Surabaya yang akan dipulangkan pada tanggal 04 April 2016 dengan pesawat China Airlines CI0751 nomor kargo 297-57547674.

**ISI BERITA**

Menyusuli brafaks kami no: 0206/TK/KDEI/II/2016 tanggal 02 Februari 2016, perihal: informasi meninggalnya TKI a.n Ribut Agustina no paspor AS 935106, dengan hormat disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pada tanggal 01 April 2016 KDEI Taipei telah menerima surat kematian resmi alm. Ribut Agustina dari Taiwan Shilin District Prosecutors Office, dengan demikian jenazah telah siap dipulangkan ke Indonesia;
2. Setelah mendapat kepastian dari pihak maskapai penerbangan, selanjutnya jenazah akan dipulangkan pada tanggal **04 April 2016** dengan pesawat **China Airlines CI0751** nomor kargo **297-57547674** dari **Taoyuan International Airport** pukul **14.25** menuju **Bandara Juanda Surabaya** dan diperkirakan tiba pukul **21.30** WIB;
3. Pihak agensi menjelaskan, saat ini bersama majikan masih melakukan penghitungan hak-hak alm. Ribut Agustina. Setelah penghitungan selesai, seluruh hak almarhumah akan dikirimkan kepada ahli waris di Indonesia. KDEI Taipei akan terus berkoordinasi dengan agensi dan PPTKIS terkait segala sesuatu yang menjadi hak almarhumah;
4. Sehubungan dengan hal tersebut, dimohon bantuan BNP2TKI dan Direktorat: PTKLN, Ditjen Binapenta dan PKK Kemenaker kiranya dapat menginformasikan jadwal pemulangan jenazah alm. Ribut Agustina kepada pihak keluarga dan PPTKIS serta melakukan penjemputan di Bandara Juanda Surabaya. Adapun pihak perwakilan keluarga yang dapat dihubungi adalah **Sdri. Nurita** di nomor **+62 82337180565**.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.

**KDEI Taipei**





**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**UNIVERSITAS BRAWIJAYA**  
**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI**

Jl. MT. Haryono 163, Malang 65145, Indonesia  
Telp. : +62-341-553737, 568914, 558226 Fax : +62-341-558227  
http://fia.ub.ac.id E-mail: fia@ub.ac.id

Nomor : 8959/UN10.F03.11.11/PN/2017  
Lampiran : -  
Hal : Riset/Survey

Kepada : Yth. Kepala LP3TKI Surabaya  
Jl. Jemursari No. 99 Wonocolo  
Surabaya

Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang mohon dengan hormat bantuan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan kesempatan melakukan riset/survey ke LP3TKI Surabaya bagi mahasiswa :

Nama : Bagus Surya Dwitama  
Alamat : Jl. Cikaso no. 28, kelurahan Purwantoro, Malang  
NIM : 135030107113006  
Jurusan : Administrasi Publik  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Judul : Implementasi UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Studi Pada LP3TKI Surabaya)  
Lamanya : 1 (Satu) bulan  
Peserta : 1 (satu) orang

Demikian atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Malang, Juni 2017

a.n. Dekan  
Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik



**Dr. Lely Indah Mindarti, M.Si**  
NIP. 19690524 200212 2 002



Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

147

Repository  
Repository  
Repository  
Repository  
Repository  
Repository  
Repository  
Repository



BADAN NASIONAL PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA  
LOKA PELAYANAN PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN  
TENAGA KERJA INDONESIA (LP3TKI) SURABAYA

Jl. Raya Jemursari No 99 Surabaya, Telp (031) 8411799 Fax. (031) 8434448  
Email : lokap3tkisurabaya@yahoo.co.id

Surabaya, 01 Agustus 2017

Nomor : B. 615/LP3TKI-SBY/VIII/2017  
Lampiran : -  
Perihal : Riset/Survey

Kepada Yth:  
Dekan Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
di,-  
MALANG

Dengan Hormat,

Memperhatikan surat Saudara Nomor : 8959/UN10.F03.11.11/PN/2017 perihal sebagaimana pada pokok surat, maka dengan ini kami memberikan izin kepada Sdr. **Bagus Surya Dwitama** untuk melakukan riset/survey dengan tema **Implementasi UU No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri** pada instansi kami selama 2 (dua bulan) terhitung mulai Bulan Juni s/d Agustus 2017.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.



Tembusan :  
1. Arsip.

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya  
Repository Universitas Brawijaya

Repository  
Repository  
Repository  
Repository  
Repository  
Repository