

**PERAN DAN FUNGSI DINAS TENAGA KERJA KOTA
MATARAM DALAM MENYELESAIKAN PERMASALAHAN
KETENAGAKERJAAN**
(Studi Kasus Tenaga Kerja Indonesia Luar Negeri Kota Mataram)



Disusun Oleh :
LIANA OKTAVIA ROSA
NIM 190501286

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
MATARAM
2023**

**PERAN DAN FUNGSI DINAS TENAGA KERJA KOTA
MATARAM DALAM MENYELESAIKAN PERMASALAHAN
KETENAGAKERJAAN**
(Studi Kasus Tenaga Kerja Indonesia Luar Negeri Kota Mataram)

Skripsi
diajukan kepada Universitas Agama Islam Negeri Mataram untuk
melengkapi persyaratan mencapai gelar
Sarjana Ekonomi



Disusun Oleh :
LIANA OKTAVIA ROSA
NIM 190501286

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
MATARAM
2023**

HALAMAN LOGO



PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi oleh Liana Oktavia Rosa, NIM 190501286 dengan judul “Peran Dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram Dalam Menyelesaikan Permasalahan Ketenagakerjaan (Studi Kasus Tenaga Kerja Indonesia Luar Negeri Kota Mataram)” telah memenuhi syarat dan disetujui untuk diuji.

Disetujui pada tanggal: 08 - Juni - 2023

Pembimbing I

Pembimbing II


Yulia Variana, S.E., M.Sc.
NIP. 198006132011012003


Lalu Suprawan, M.E.I
NIP. 2026018402

Perpustakaan UIN Mataram

NOTA DINAS

Mataram, 23 Mei 2023

Hal : **Ujian Skripsi**

Yang Terhormat
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam
di Mataram

Assalamu 'alaikum, Wr. Wb.

Dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi, kami berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama Mahasiswa/i : Liana Oktavia Rosa
NIM : 190501286
Jurusan/Prodi : Ekonomi Syariah
Judul : Peran Dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja
Kota Mataram Dalam Menyelesaikan
Permasalahan Ketenagakerjaan (Studi
Kasus Tenaga Kerja Indonesia Luar
Negeri Kota Mataram)

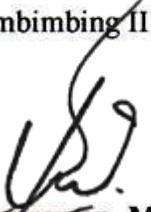
Telah memenuhi syarat untuk diajukan dalam sidang *munaqasyah* skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mataram. Oleh karena itu, kami berharap agar skripsi ini dapat segera di *munaqasyah*-kan.

Wassalammu 'alaikum, Wr. Wb

Pembimbing I


Yulia Ulfa Variana, S.E., M.Sc.
NIP. 198006132011012003

Pembimbing II


Lalu Suprawan, M.E.I
NIP. 2026018402

PENGESAHAN

Skripsi oleh : Liana Oktavia Rosa, NIM : 190501286 dengan judul “Peran Dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram Dalam Menyelesaikan Permasalahan Ketenagakerjaan (Studi Kasus Tenaga Kerja Indonesia Luar Negeri Kota Mataram),” telah dipertanyakan di depan dewan penguji Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mataram pada tanggal 08 Juni 2023

Dewan Penguji

Yunia Ulfa Variana, S.E., M.Sc.
(Ketua Sidang/ Pembimbing I)

Lalu Suprawan, M.E.I
(Sekretaris Sidang/Pemb. II)

Dr. Sanurdi, M. S. I
(Penguji I)

Afifudin, M. Ec. Dev.
(Penguji II)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. Ridwan Mas'ud, M.Ag.
NIP. 197111102002121001

MOTTO

“Succeeding others is real success”

“Barang siapa mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka pasti akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

(Q.S An- Nahl ; 97)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
M A T A R A M

Perpustakaan UIN Mataram

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orangtua tercinta saya, Bapak saya Muhammad Safi'i dan Ibu saya Baiq Harianah yang dirahmati Allah SWT, kedua adik perempuan kesayangan saya Elsa Septiani Pratiwi dan Lili Adelia serta Niniq saya tercinta Lalu Nasri yang tanpa kasih sayang dan jasa beliau juga saya tidak bisa diposisi saya yang sekarang dan seluruh keluarga saya atas kesabaran, kehangatan, dukungan yang tanpa henti, bantuan dan doanya yang tidak pernah putus selama ini.

Sahabat seperjuangan saya (Desi Rahmawati) terimakasih atas dukungan kalian dan teman-teman S1 Ekonomi Syariah angkatan 2019 kelas F yang telah kebersamai saya dalam menuntut ilmu. Terimakasih untuk dukungan, bantuan persahabatan, kebersamaan dan kekompakan.

Dan untuk orang yang punya NIM 190603071 terimakasih banyak telah bersedia kebersamai saya memberikan semangat dan dukungan tanpa henti, selalu menemani disetiap kondisi apapun.

Semua keluarga, sahabat dan teman-teman yang selalu memberikan semangat, motivasi dan dukungan baik dukungan moril maupun material serta doa yang kalian berikan dan semua pihak yang tidak bisa disebutkan Namanya satu per satu.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim...

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan memanjatkan puji dan syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat, taufiq dan hidayah-Nya, sehingga seluruh manusia dapat hidup dengan cahaya keilmuan dan pengetahuan. Shalawat dan Salam senantiasa tucurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah mendidik dan membimbing umatnya dengan ilmu dan akhlak menuju jalan yang diridhoi oleh Allah SWT.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu tugas akademis di UIN Mataram dalam rangka mencapai gelas Sarjana Ekonomi (SE). Dalam penyusunan Skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini dapat terselesaikan atas bantuan dari banyak pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan dorongan moril maupun materil. Adapun ucapan terimakasih khususnya penulis sampaikan kepada :

1. Ibu Yunia Ulfa Variana, S.E., M.Sc. selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak Lalu Suprawan, M.E.I selaku Dosen Pembimbing II yang senantiasa memberikan bimbingan, motivasi, dan koreksi mendetail, terus-menerus, dan tanpa bosan di tengah kesibukannya dalam suasana keakraban menjadikan skripsi ini lebih matang dan cepat selesai.
2. Bapak Dr. Sanurdi, M.SI. dan Bapak Afifudin, M. Ec. Dev. sebagai penguji yang telah memberikan saran konstruktif bagi penyempurnaan skripsi ini.
3. Dr. Zulfawati, M.A selaku ketua Jurusan Ekonomi Syariah FEBI UIN Mataram.

4. Dr. Riduan Mas'ud, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mataram.
5. Prof. DR. H. Masnun, M.Ag. selaku Rektor UIN Mataram yang telah memberikan tempat bagi penulis untuk menuntut ilmu dan memberikan bimbingan dan peringatan untuk tidak berlama-lama dikampus tanpa pernah selesai.
6. Bapak Muh. Baihaqi, S.H.I., M.SI selaku Dosen Wali
7. Seluruh dosen di Faluktas FEBI UIN Mataram yang sudah banyak memberikan bimbingan dan informasi
8. Semua pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penyelesaian penulisan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.
9. Almamater Universitas Islam Negeri Mataram, Fakutlas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Mataram khususnya jurusan Ekonomi Syariah UIN Mataram yang menjadi tempat saya menuntut ilmu selama perkuliahan.

Penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan banyak masukan dan inspirasi dalam menyelesaikan Skripsi ini. Atas bantuan semua pihak berupa material maupun internal penulis mengucapkan terimakasih.. Oleh karena itu, penulis memohon maaf atas segala bentuk kekurangan yang ada. Penulis mendoakan semoga amal kebaikan dari berbagai pihak tersebut mendapat pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Dan semoga karya ilmiah ini bisa menjadi referensi yang dapat dimanfaatkan bagi semesta “Aamiin”.

Mataram, _____2023
Penyusun

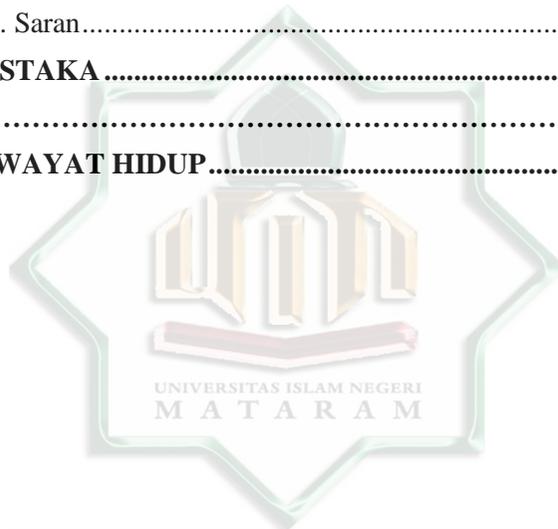
Liana Oktavia Rosa
NIM 190501286

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN LOGO	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
NOTA DINAS	v
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	vi
PENGESAHAN.....	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
ABSTRAK.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN	xx
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
D. Ruang Lingkup dan Setting Penelitian.....	9
E. Telaah Pustaka	9
F. Kerangka Teori	15
G. Metode Penelitian	17
1. Pendekatan Penelitian Kualitatif.....	17
2. Kehadiran Penelitian	18
3. Lokasi Penelitian	18
4. Sumber Data.....	18
5. Teknik Pengumpulan Data	19

6. Teknik Analisis Data	21
7. Keabsahan Data.....	22
H. Sistematika Pembahasan	24
BAB II PERMASALAHAN TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI.....	25
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	25
1. Sejarah Kota Mataram	25
2. Sejarah Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram	26
3. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram	28
4. Program Prioritas.....	28
5. Struktur Organisasi.....	30
6. Tugas Pokok dan Tanggung Jawab Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram.....	31
7. Tenaga Kerja dan Tenaga Kerja Indonesia	37
8. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia.....	38
9. Maksud Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri ...	39
10. Para Pihak dalam Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri.....	40
11. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS).....	42
12. Data Jumlah Calon Tenaga Kerja Indonesia Pada Bulan Januari s.d Desember 2022 di Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram	44
13. Hasil Wawancara	52
B. Analisis Permasalahan Tenaga Kerja Indonesia Luar Negeri.....	61
BAB III PERAN DAN FUNGSI DINAS TENAGA KERJA KOTA MATARAM.....	68
A. Peran dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram	68
B. Analisis Peran dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram.....	69

BAB IV	FAKTOR PENDORONG DAN PENGHAMBAT PELAKSANAAN PENEMPATAN TKI LUAR NEGERI.....	74
	A. Faktor Pendorong dan Penghambat Pelaksanaan Penempatan TKI Luar Negeri	74
	B. Analisis Faktor Pendorong dan Penghambat Pelaksanaan Penempatan TKI Luar Negeri	74
BAB V	PENUTUP.....	80
	A. Kesimpulan	80
	B. Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	86
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	93



Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR TABEL

- Tabel 1. 1 Negara Tujuan Tenaga Kerja Indonesia di Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram 2022,4.
- Tabel 1. 2 Jumlah Tenaga Kerja Asal Prov NTB Menurut Kabupaten/Kota dan Jenis Kelamin 2022,5.
- Tabel 2. 1 Rekapitulasi Registrasi Berdasar Negara Penempatan Kabupaten/Kota Mataram 01 Januari 2022 s.d 31 Desember 2022,44.
- Tabel 2. 2 Rekapitulasi Registrasi Berdasarkan Pendidikan Kabupaten/Kota Mataram 01 Januari 2022 s.d 31 Desember 2022,46.
- Tabel 2. 3 Rekapitulasi Registrasi Berdasarkan PPTKIS Kabupaten/Kota Mataram 01 Januari 2022 s.d 31 Desember 2022,47.
- Tabel 2. 4 Hasil Wawancara,52.
- Tabel 2. 5 Jumlah Pengaduan PMI Berdasarkan Negara Penempatan Periode Tahun 2022,59.
- Tabel 2. 6 Jumlah Pengaduan PMI Berdasarkan Jenis Masalah Periode Tahun 2022,60.

Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1. 1 Skema Model Analisis Interaktif,22.
Gambar 1. 2 Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram,30.
Gambar 2. 1 Pihak dalam Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri,41.



Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Dokumentasi Wawancara
Lampiran 2	Daftar Pertanyaan dan Hasil Wawancara
Lampiran 3	Kartu Konsultasi Pembimbing I/II
Lampiran 4	Daftar Riwayat Hidup



Perpustakaan UIN Mataram

**PERAN DAN FUNGSI DINAS TENAGA KERJA KOTA
MATARAM DALAM MENYELESAIKAN PERMASALAHAN
KETENAGAKERJAAN
(Studi Kasus Tenaga Kerja Indonesia Luar Negeri Kota Mataram)**

Oleh :

Liana Oktavia Rosa

NIM 190501286

Email : 190501286.mhs@uinmataram.ac.id

Prodi Ekonomi Syariah - Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Mataram

Jln. Gajah Mada No. 100, Tlp. (0370) 621298-623809 Fax. (0370) 625337

Jempong Mataram

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja permasalahan yang dialami Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri, bagaimana peran dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan, dan faktor pendorong serta penghambat pelaksanaan penempatan TKI ke luar negeri. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan metode penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan teknik observasi, wawancara dengan 3 responden, dokumentasi dan triangulasi dalam menganalisis data yang ditemukan.

Hasil penelitian ini membahas *Pertama*, apa saja permasalahan yang dihadapi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri. Permasalahan tersebut seperti Ilegal rekrut calon TKI, penipuan peluang kerja, kekerasan dan PHK secara sepihak, pekerjaan tidak sesuai dengan perjanjian kerja, TKI yang sakit, potongan gaji melebihi ketentuan dan penahanan dokumen paspor atau dokumen lainnya oleh PPTKIS serta pemalsuan dokumen (KTP, Ijazah, Umur dan Izin Orang Tua). *Kedua*, peran dan fungsi Disnaker Kota Mataram dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan, dimana peran dari Disnaker Kota Mataram sebagai penyalur informasi terkait bursa kerja dan pasar kerja, memberikan pelatihan terhadap calon tenaga kerja agar mereka memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan para pencari kerja, Disnaker Kota Mataram juga berperan penting dalam mengurangi penangguran dengan melakukan perekrutan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri dan sebagai tempat mediasi dalam menyelesaikan berbagai permasalahan dibidang ketenagakerjaan. Adapun fungsinya sebagai pengawasan dan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja. *Kertiga*, Faktor pendorong dan penghambat pelaksanaan penempatan tenaga kerja ke luar negeri seperti kurangnya lapangan pekerjaan, ekonomi, akademis, pengalaman, Kesehatan, usia dan lainnya.

Kata Kunci : Peran dan fungsi, Permasalahan Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja

**THE ROLE AND FUNCTION OF THE MATARAM CITY
MANPOWER OFFICE IN SOLVING LABOR PROBLEMS
(Case Study of Indonesian Workers Abroad in Mataram City))**

By :

Liana Oktavia Rosa

NIM 190501286

Email : 190501286.mhs@uinmataram.ac.id

Sharia Economics Study Program – Faculty of Islamic Economics and Business
State Islamic University of Mataram

Jln. Gajah Mada No. 100, Tlp. (0370) 621298-623809 Fax. (0370) 625337
Jempong Mataram

ABSTRACT

This study aims to find out what are the problems experienced by Indonesian Workers abroad, how the role and function of the Mataram City Manpower Office in solving labor problems, and the driving and inhibiting factors for the implementation of migrant worker placement abroad. This research uses a qualitative research approach with descriptive research methods. Data collection techniques used observation techniques, interviews with 3 respondents, documentation and triangulation in analyzing the data found.

The results of this study discuss *First*, what are the problems faced by Indonesian workers abroad. These problems include illegal recruitment of prospective migrant workers, fraud of job opportunities, violence and unilateral layoffs, work not in accordance with work agreements, sick migrant workers, salary deductions exceeding the provisions and other documents by PPTKIS and falsification of documents (KTP, Diploma, Age and Parental Permission). *Second*, the role and function of the Mataram City Disnaker in solving labor problems, where the role of the Mataram City Disnaker as a distributor of information related to the job market and the job market, providing training to prospective workers so that they have special skills in accordance with the demands of job seekers, the Mataram City Disnaker also plays an important role in reducing unemployment by recruiting Indonesian Workers abroad and as a place of mediation in solving various problems in the field of employment. As for its function as supervision and provide protection to the workforce. *Third*, Factors driving and inhibiting the implementation of labor placement abroad such as lack of employment, economy, academic, experience, health, age and others .

Keywords : Role and Function, Employment Issues, Manpower Office

دور ووظيفة مكتب القوى العاملة بمدينة ماتارام في حل المشكلات العمالية
(دراسة حالة القوى العاملة الإندونيسية في مدينة ماتارام

ب:

ليانا أوكتافيا روزا

190501286 NIM

190501286 : البريد الإلكتروني.mhs@uinmataram.ac.id

برنامج دراسة الاقتصاد الشرعي - كلية الاقتصاد الإسلامي والأعمال

الجامعة الإسلامية الحكومية في ماتارام

Jln. Gajah Mada No. 100, Tlp. (0370) 621298-623809 فاكس (0370) 625337

ماتارام جيمبونج

تجريدي خلاصة

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة ما هي المشاكل التي يعاني منها العمال الإندونيسيون في الخارج ، وكيف دور ووظيفة مكتب القوى العاملة في مدينة ماتارام في حل مشاكل العمل ، والعوامل الدافعة والمثبطة لتنفيذ توظيف العمال المهاجرين في الخارج. يستخدم هذا البحث منهج البحث النوعي مع مناهج البحث الوصفي. استخدمت تقنيات جمع البيانات تقنيات الملاحظة والمقابلات مع 3 مستجيبين والتوثيق والتثليل في تحليل البيانات الموجودة.

تناقش نتائج هذه الدراسة أولاً ، ما هي المشاكل التي يواجهها العمال الإندونيسيون في الخارج. وتشمل هذه المشاكل التوظيف غير القانوني للعمال المهاجرين المحتملين، والاحتيايل في فرص العمل، والعنف والتسريح من جانب واحد، والعمل الذي لا يتفق مع اتفاقات العمل، والعمال المهاجرين المرضى، والاقتراعات من المرتبات التي تتجاوز الأحكام واحتجاز وثائق جوازات السفر أو غيرها من الوثائق من قبل الأشخاص الذين يعانون من نقص المناعة البشرية في باكستان، وتزوير الوثائق (برنامج بطاقة الهوية، والدبلوم، والعمر وإذن الوالدين). ثانياً ، دور ووظيفة مدينة ماتارام ديستانكر في حل مشاكل العمل ، حيث دور ماتارام سيتي ديستانكر كموزع للمعلومات المتعلقة بسوق العمل وسوق العمل ، وتوفير التدريب للعمال المحتملين بحيث يكون لديهم مهارات خاصة وفقاً لمتطلبات الباحثين عن عمل ، كما تلعب ماتارام سيتي ديستانكر دوراً مهماً في الحد من البطالة من خلال توظيف العمال الإندونيسيين في الخارج وكمكان للوساطة في حل المشاكل المختلفة في مجال التوظيف. أما بالنسبة لوظيفتها كإشراف وتوفير الحماية للقوى العاملة. ثالثاً: العوامل الدافعة والممانعة لتنفيذ التوظيف في الخارج مثل نقص العمالة والاقتصاد والأكاديمية والخبرة والصحة والعمر وغيرها.

الكلمات المفتاحية : الدور والوظيفة , قضايا العمال مكتب القوى العاملة

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Jumlah penduduk Indonesia relatif luas. Setiap warga negara Indonesia memerlukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan pokoknya. Indonesia juga membutuhkan banyak jenis pekerjaan yang berbeda. Dalam situasi ini, pemerintah bertugas memberikan pekerjaan terhormat kepada penduduknya. Ini juga berusaha untuk menumbuhkan kondisi yang diperlukan bagi masyarakat yang berkembang untuk memenuhi persyaratan dasarnya. Stabilitas ekonomi setiap negara secara luas dipahami sebagai tidak adanya pengangguran yang signifikan. Tingkat pendapatan merupakan salah satu elemen yang menentukan seberapa makmur suatu masyarakat di dalam suatu negara. Jika tingkat pemanfaatan penuh tenaga kerja dapat dicapai, pendapatan masyarakat mencapai maksimumnya. Karena pengangguran menurunkan pendapatan masyarakat, maka juga menurunkan tingkat kemakmuran suatu negara. Karena tingkat pendapatan masyarakat banyak sumber daya manusia yang akan terbuang percuma. Peningkatan biaya sosial yang harus dibayar oleh pemerintah, penurunan pendapatan per kapita, penurunan pendapatan pajak, dan kenaikan hutang negara hanyalah beberapa konsekuensi dari pengangguran pada suatu ekonomi.¹

Negara Indonesia memiliki basis sumber daya manusia yang besar yang didukung oleh sumber daya alam yang melimpah, memungkinkannya untuk mengejar ketinggalan dengan negara-negara yang lebih maju dan sukses. Hal ini dimungkinkan jika manajemen sumber daya manusia memiliki pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk bersaing. Pengelolaan dan eksploitasi sumber daya alam yang tepat niscaya akan menghasilkan hasil yang baik. Jika sumber daya manusia dan sumber daya alam seimbang maka akan mudah untuk menciptakan atau memajukan ekonomi dan sumber daya

¹ Jeffri Chandra Irvanto. "Peran Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Kota Samarinda". *eJournal Pemerintahan*. Vol. 5, Nomor 3, 2017.

manusia yang kompeten tentu akan mendapatkan pekerjaan untuk menangani sumber daya alam yang sudah tersedia dengan sangat baik.²

Pekerjaan memainkan peran penting dalam keberadaan kita sehingga setiap orang harus membutuhkannya. Pekerjaan dapat dilihat sebagai sarana untuk menyediakan seseorang dengan uang yang mereka butuhkan untuk menghidupi diri mereka sendiri dan keluarga mereka. Pekerjaan juga dipandang sebagai cara untuk menyadari potensi diri seseorang sehingga seseorang mungkin merasa seolah-olah hidupnya menjadi lebih berguna bagi dirinya sendiri, keluarganya, dan lingkungannya. Akibatnya tiap orang memiliki hak intrinsik untuk bekerja, yang harus dilindungi dan didukung. Hal ini tercermin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa “setiap warga Negara Republik Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” namun seperti saat ini pada kenyataannya di Indonesia hal tersebut masih menjadi permasalahan yang disebabkan oleh banyaknya jumlah tenaga kerja Indonesia yang tidak terserap oleh lapangan kerja yang tersedia di Indonesia.³

Jika mengacu pada Undang-Undang No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah maka pemerintah daerah yang bertugas mengurangi pengangguran adalah Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) sebagai unsur pelaksana tugas teknis dan otonomi daerah dari pusat maupun daerah dengan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas perbantuan sesuai dengan ruang lingkup tugas dan fungsinya.⁴

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) adalah Lembaga pemerintahan yang mempunyai fungsi sebagai Membina, mengendalikan dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan dan memberikan pelatihan bagi calon pekerja agar memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan para pencari tenaga kerja dan memberikan kesempatan kerja secara luas, peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta untuk

² Abdul Khakim, “*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*”, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 5.

³ Republik Indonesia, “UU No. 39 Tahun 2004 *Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*”, hlm. 1.

⁴ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, “UU. No. 41 Tahun 2007 *Tentang Organisasi Perangkat Daerah*”, hlm. 3.

memberikan informasi pasar kerja dan bursa kerja. Kantor Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Mataram berdasarkan Peraturan Daerah No. 15 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Mataram terjadi pemekaran OPD dan dibentuklah Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram dengan Type Dinas Type C sebagai OPD baru.

Di dalam mempermudah masyarakat mendapatkan pekerjaan yang layak untuk mengurangi jumlah pengangguran yang ada maka terselenggara Peraturan Menteri (PERMEN) No. 07 Tahun 2008 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan secara konvensional bahwa merupakan tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja kepada masyarakat agar masyarakat memperoleh pekerjaan dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan minat, bakat, kemampuan dan menjelaskan informasi tentang lowongan pekerjaan, pelatihan, penyuluhan, bimbingan jabatan dan perantara kerja.⁵

Karena mereka tidak bekerja, akan ada masalah dengan pengangguran. Pengangguran adalah masalah signifikan yang menantang untuk mencapai konsensus. Hingga saat ini, pengangguran telah menjadi tantangan terbesar yang dihadapi pasar tenaga kerja nasional. Nilai ekonomi yang tumbuh meningkat seiring dengan jumlah aturan pemerintah yang dirancang untuk memberi manfaat bagi rakyat dengan menurunkan dan menyelesaikan masalah pengangguran.⁶

Orang-orang di periode modern bekerja lebih keras dan lebih keras untuk memuaskan keinginan mereka yang terus meningkat, kadang-kadang sampai pada titik kepuasan yang ekstrem, namun jika seseorang mempertimbangkan keadaan saat ini, banyak individu akan tetap mnganggur meskipun perlu bagi mereka untuk bekerja untuk memenuhi kebutuhan mereka. Isu pengangguran merupakan salah satu yang mempengaruhi hampir setiap bangsa, termasuk Indonesia, khususnya di Kota Mataram. Karena alasan pendidikan, ada lebih

⁵ Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, "UU No. 7 Tahun 2008 *Tentang Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Republik Indonesia*". hlm. 2.

⁶ Josef Mario Monteiro, "*Hukum Pemerintahan Daerah*", (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2016), hlm. 36.

sedikit peluang kerja, yang berkontribusi pada pengangguran ini. Meskipun upaya telah dilakukan untuk membangun pekerjaan, tidak mungkin untuk menampung dan mempekerjakan semua orang. Oleh karena itu, pemerintah berupaya mencari solusi atas masalah pengangguran. Guna meningkatkan prospek kerja, pemerintah tengah melakukan program ketenagakerjaan, yakni program rekrutmen Tenaga Kerja Indonesia (TKI) atau sekarang dikenal sebagai Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) yang akan ditempatkan di luar negeri. Dinas Tenaga Kerja menjalankan program pengiriman pegawai ke luar negeri dalam rangka melaksanakan kebijakan ketenagakerjaan tingkat kota/kabupaten.

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

Tabel 1. 1

Negara Tujuan Tenaga Kerja Indonesia di Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram 2022

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

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram

Mempekerjakan pasar kerja diseluruh dunia dengan meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan memberikan perlindungan terbaik dari saat keberangkatan hingga pekerja kembali ke Indonesia adalah salah satu pendekatan untuk masalah prospek pekerjaan domestik yang tidak mencukupi. Pemerintah menunjuk Dinas Tenaga Kerja dan menugaskannya. Tugas dan kewajiban untuk melaksanakan program penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Organisasi pemerintah yang menawarkan informasi tentang pekerjaan ini terdiri dari lowongan pekerjaan, layanan atau distribusi Kartu Kuning (AK1) untuk pencari kerja, berbagai jenis keluhan yang dibuat oleh karyawan dan pengusaha, melakukan pengawasan tenaga kerja dan perusahaan, dan sebagainya. Kantor Dinas Tenaga Kerja bertindak sebagai mediator untuk memastikan bahwa perjanjian kerja tercapai antara semua pihak yang terlibat dalam penempatan personal.⁷

Tabel 1. 2

Jumlah Tenaga Kerja Asal Prov NTB Menurut Kabupaten/Kota dan Jenis Kelamin 2022

No.	Kabupaten/Kota	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Lombok Barat	4,202	351	4,553
2	Lombok Tengah	7,166	1,082	8,248
3	Lombok Timur	23,213	1,313	24,526
4	Sumbawa	102	4,235	4,337
5	Dompu	43	708	751
6	Bima	739	923	1,662
7	Sumbawa Barat	10	962	972
8	Lombok Utara	632	279	911
9	Kota Mataram	103	33	136
10	Kota Bima	9	32	91
	Jumlah	36,219	9,968	46,187

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Barat

⁷ Retno Ayu Yuniarti, “Studi Tentang Pelayanan Pencari Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda”, *eJournal Administrasi Negara*, Vol. 2, Nomor 1, Maret 2014.

Seperti yang dapat diamati dari tabel 1.2 data jumlah pekerja Indonesia di Provinsi Nusa Tenggara Barat, jumlah migran laki-laki lebih banyak dari pada migran perempuan. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta memiliki peran dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja yang dilakukan secara bersama-sama dan terpadu antar instansi terkait di tingkat pusat dan daerah (PPTKIS). Pemerintah memberikan izin resmi kepada PPTKIS, korporasi yang menyediakan jasa penempatan bagi tenaga kerja Indonesia di luar negeri.⁸

Dalam pelaksanaannya, Balai Besar Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) yang berkedudukan disatu wilayah provinsi akan memberikan usulan kepada PPTKIS. Selain itu, Dinas Tenaga Kerja dan BP3TKI masing-masing berada dibawah satu atap dengan Dinas Sosial, Dinas Tenaga Kerja, dan Pemerintahan. Pelaksanaan kemitraan tersebut untuk menjaga keselamatan masing-masing pihak, termasuk perusahaan yang membutuhkan personel, BP3TKI, PPTKIS, Dinas Tenaga Kerja dan ketenagakerjaan itu sendiri. Pengumpulan data melalui Dinas Tenaga Kerja merupakan ide yang sangat baik karena dapat diamati dari segi keamanan, keselamatan, dan kenyamanan dalam pelaksanaannya, dimana informasi mengenai ketenagakerjaan di luar negeri sebenarnya akuntabel dan dapat diandalkan. Untuk mencegah kandidat yang nekat, hal ini perlu dilakukan guna menghindarkan dari para calo yang tidak bertanggungjawab. Mayoritas calo biasanya hanya ingin mencuri uang dari calon pekerja migran untuk menipu dengan mengeruk keuntungan dari para calon TKI. Dengan memberikan janji keberangkatan lebih cepat, mereka mengarahkan calon TKI dengan memberikan informasi pekerjaan dari luar negeri yang belum tentu kebenarannya dan meminta sejumlah uang kepada calon TKI yang ingin pergi ke Luar Negeri. Namun, begitu mereka sampai disana calo ini melarikan diri dan tidak lagi peduli dengan keberadaan mereka diluar negeri, sehingga mereka terpaksa kehilangan sejumlah uang dan harapan. Mereka terpaksa pergi ke negara yang terdiri dari orang-orang tanpa

⁸ Adnan Hamid, "*Buruh Migran dan Perlindungan Hukumnya Edisi pertama*", (Jakarta: F Mediam, 2009), hlm. 7.

tujuan karena mereka tidak lagi memiliki sarana untuk menghidupi diri mereka sendiri disana atau untuk kembali ke Indonesia.

Untuk mencapai hasil yang diinginkan yaitu adanya pendapatan devisa, memiliki rumah yang layak, memiliki usaha, mampu menyekolahkan anak, dan memiliki jaminan di hari tua, perlu adanya partisipasi aktif dari pemerintah, masyarakat, serta peran pengusaha. Untuk menghindari hal tersebut di atas, maka diperlukan partisipasi aktif baik itu dari pemerintah maupun masyarakat serta peran pengusaha agar diperoleh hasil yang sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik melakukan penelitian terkait dengan judul: *“Peran Dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram Dalam Menyelesaikan Permasalahan Ketenagakerjaan”*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti mengambil rumusan masalah:

1. Apa saja permasalahan yang dialami oleh Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri?
2. Bagaimana peran dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan?
3. Faktor-faktor apa saja yang menjadi pendorong dan penghambat pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui permasalahan yang dialami oleh Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri
 - b. Untuk mengetahui peran dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan
 - c. Untuk mengetahui Faktor-faktor apa saja yang menjadi pendorong dan penghambat pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri
2. Manfaat Penelitian

Dari uraian diatas dapat kita ambil manfaat penelitian sebagai berikut:

a. Secara Teoritas

- 1) Sebagai bahan masukan yang berguna untuk peneliti selanjutnya dibidang yang sama atau ada kaitannya dengan bidang ilmu pengetahuan secara umum.
- 2) Menambah perkembangan pengetahuan ilmu di bidang ketenagakerjaan.

b. Secara Praktis

1) Bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan, mengembangkan ilmu pengetahuan dan pengalaman langsung khususnya mengenai Peran Dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram Dalam Menyelesaikan Permasalahan Ketenagakerjaan.

2) Bagi masyarakat

Sebagai bahan pertimbangan dan wawasan yang dapat membantu memberikan pemahaman kepada masyarakat tentang bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram dalam penyelesaian permasalahan ketenagakerjaan dan terkait tata cara kerja penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri yang dilakukan oleh Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram.

3) Bagi Disnaker

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi Intansi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram untuk mengambil keputusan atau kebijakan yang berhubungan dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan baik itu para pencari kerja maupun bentuk pelaksanaan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.

4) Bagi Mahasiswa

Dengan adanya hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi mahasiswa Universitas Islam Negeri Mataram sebagai pengembangan Ilmu, khususnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

D. Ruang Lingkup dan Setting Penelitian

1. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup terkait penelitian ini adalah Peran Dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram Dalam Menyelesaikan Permasalahan Ketenagakerjaan Studi Kasus Tenaga Kerja Indonesia Kota Mataram. Terpilihnya lokasi ini agar dapat mendapatkan informasi terkait permasalahan yang diteliti tersebut.

2. Setting Penelitian

Adapun setting penelitian dalam mengambil tempat yang berlokasi di Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram berada di Jln. Gajah Mada, Jempong Baru, Kec. Sekarbela, Kota Mataram, Nusa Tenggara Barat. 83116 yang merupakan lembaga Instansi Pemerintah dalam bidang Ketenagakerjaan.

E. Telaah Pustaka

Untuk mendapatkan gambaran umum terkait permasalahan tentang Peran Dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram Dalam Menyelesaikan Permasalahan Ketenagakerjaan Studi Kasus Tenaga Kerja Indonesia Kota Mataram. Oleh karena itu penulis menelusuri dan juga menelaah karya ilmiah yang senada untuk mengantisipasi penelitian yang sama. Berikut penelitian sebelumnya guna membandingkan dengan penelitian yang penulis teliti, yaitu sebagai berikut:

1. Amirul Ikhsan, 2021 “Upaya Pemerintah Indonesia Dalam Mengurangi Persoalan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Overstay di Arab Saudi Periode 2014-2020”.

Menelaah penelitian yang dilakukan oleh Amirul Ikhsan dengan metode penelitian kualitatif deskriptif. Dalam penelitian skripsi tersebut menggunakan teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kasus dan analisis data. Dalam menganalisis penelitian ini menggunakan konsep *human security* dan konsep diplomasi perlindungan. Hasil penelitian ini merupakan upaya yang dilakukan Pemerintah Indonesia dalam menangani permasalahan PMI *overstay* di Arab Saudi pada dasarnya sudah lebih baik dari sebelumnya, meskipun masih tetap menemui kendala dan kesulitan tersendiri, seperti adanya perbedaan system

hukum dan prosedur antara Indonesia dan Arab Saudi, serta perbedaan budaya masyarakat disana. Melalui konsep *human security*, para PMI perlu mendapat jaminan keamanan dan perlindungan atas hak-hak asasi termasuk di dalamnya perlindungan atas *human security*, yaitu *economic security* dan *personal security*. Maka dari itu berdasarkan hasil analisis dari penelitian skripsi tersebut menggunakan konsep diplomasi perlindungan, Pemerintah Indonesia melakukan beberapa Tindakan di antaranya yaitu meminta Pemerintah Arab Saudi untuk memberikan amnesti (pengempunan) terhadap PMI *overstay* di Arab Saudi memperbarui UU Nomor 39 Tahun 2004 menjadi UU Nomor 18 Tahun 2017 dan melakukan Kerjasama bilateral di bidang ketenagakerjaan yaitu Sistem Penempatan Satu Kanal (SPSK).

Kelebihan penelitian Amirul Ikhsan ini dimana penelitian ini menjelaskan terkait permasalahan dan upaya yang dilakukan pemerintah untuk memberikan keamanan bagi calon tenaga kerja yang ingin pergi ke luar negeri terkhusus ke Arab Saudi. Sehingga penelitian Amirul ini sama-sama membahas terkait bagaimana peran pemerintah terkait penyelenggaraan tenaga kerja dalam upaya mengatasi permasalahan tenaga kerja terkhusus Tenaga Kerja Indonesia diluar negeri dan untuk mengurangi pengangguran akibat kurangnya lapangan pekerjaan di bidang ketenagakerjaan.

Adapun kekurangan dari penelitian Amirul Ikhsan ini hanya memfokuskan pembahasan terkait permasalahan TKI *overstay* saja. Oleh karena itu, penelitian Amirul Ikhsan ini menjadi salah satu rujukan untuk membuat penelitian tentang “Peran Dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram Dalam Menyelesaikan Permasalahan Ketenagakerjaan.”⁹

2. Nungky Risanti Pusporini, 2018 “Praktik Penyaluran Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Ilegal Keluar Negeri Di Kota Semarang”.

⁹ Amirul Ikhsan, “Upaya Pemerintah Indonesia Dalam Menangani Persoalan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Overstay Di Arab Saudi Periode 2014-2020” (Skripsi, Fakultas Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Islam Negeri syarif Hidayatullah Jakarta, 2021), hlm. 1- 119.

Menelaah penelitian yang dilakukan oleh Nungky dengan metode penelitian kualitatif deskriptif. Metode pengumpulan data digunakan dalam skripsi yaitu teknik wawancara dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini adalah penyalur TKI ilegal, penyalur TKI legal, mantan TKI ilegal, mantan TKI legal, dan Kepala Disnakertrans Kota Semarang. Fokus penelitian ini adalah penyaluran Tenaga Kerja Indonesia yaitu mengenai praktik penyaluran TKI ilegal ke luar negeri di Kota Semarang. Dalam penelitian ini mengangkat 3 rumusan masalah yaitu bagaimana praktik penyaluran TKI ilegal ke luar negeri di Kota Semarang, apa faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya penyaluran TKI ilegal ke luar negeri dan bagaimana upaya pemerintah Kota Semarang dalam memberantas penyaluran TKI ilegal ke luar negeri. Tujuan penelitian ini merupakan untuk menjelaskan praktik penyaluran TKI ilegal ke luar negeri di Kota Semarang, menjelaskan faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya penyaluran TKI ilegal ke luar negeri di Kota Semarang, dan menjelaskan upaya pemerintah Kota Semarang dalam memberantas penyaluran TKI ilegal ke luar negeri.

Kelebihan penelitian Nungky dapat menjadi salah satu rujukan untuk membuat penelitian tentang “Peran Dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram Dalam Menyelesaikan Permasalahan Ketenagakerjaan karena penelitian ini sama-sama membahas terkait bagaimana peran pemerintah terkait dalam upaya mengatasi permasalahan tenaga kerja terkhusus Tenaga Kerja Indonesia dalam mengurangi pengangguran akibat kurangnya lapangan pekerjaan di bidang ketenagakerjaan.

Adapun kekurangan dari penelitian Nungky ini hanya menjelaskan terkait praktik penyaluran TKI ilegal dan tidak menjelaskan terkait permasalahan lainnya yang dapat terjadi kepada calon tenaga kerja yang ingin ke luar negeri. Oleh karena itu, peneliti mendapat celah untuk meneliti lebih dalam terkait

permasalahan apa saja yang bisa di alami para calon tenaga kerja yang ingin pergi ke luar negeri.¹⁰

3. Dwi Nofita, Sonhaji, Suhartoyo, 2019 “Peranan Pemerintah Daerah Dalam Upaya Perlindungan pra Penempatan Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri (Studi di Dinas Perindustrian dan Tenaga kerja Kabupaten Purworejo)”.

Menelaah dari jurnal penelitian yang telah dilakukan oleh Dwi dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian ini menggunakan kerja lapangan yang melibatkan observasi, wawancara, dan dokumentasi serta penelitian keperustakaan untuk memperoleh data. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo dalam upaya perlindungan pra penempatan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri, untuk mengetahui hambatan yang dialami, serta untuk mengetahui upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo dalam upaya perlindungan pra penempatan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri adalah sudah sesuai dengan aturan yang berlaku. Walaupun dalam pelaksanaan perannya mengalami beberapa hambatan yang mana hambatan tersebut berasal dari Pekerja Migran Indonesia yang bersangkutan. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo melakukan upaya-upaya dalam mengatasi hambatan yang timbul pada saat melakukan perannya sehingga pelaksanaan perannya dapat berjalan dengan lancar.

Kelebihan penelitian Dwi sama-sama membahas terkait peran pemerintah dalam penyelenggaraan tenaga kerja dalam upaya mengatasi permasalahan tenaga kerja terkhusus Tenaga Kerja Indonesia dan untuk mengurangi pengangguran akibat kurangnya lapangan pekerjaan di bidang ketenagakerjaan.

Adapun kekurangan dari penelitian Dwi ini hanya membahas terkait upaya dari pemerintah untuk melindungi TKI yang bekerja

¹⁰ Nungky Risanti Pusporini, “Praktik Penyalur Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Ilegal Ke Luar Negeri Di Kota Semarang” (Srips, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro, 2018) hlm. 1-98.

di luar negeri tidak menjelaskan terkait permasalahan lainnya yang dapat terjadi kepada calon tenaga kerja yang ingin ke luar negeri. Hal tersebut menjadi salah satu rujukan untuk membuat penelitian tentang “Peran Dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram Dalam Menyelesaikan Permasalahan Ketenagakerjaan .¹¹

4. Adinda Rizka Fadillah, Any Suryani Hamzah, 2022 “Peran Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) Dalam Upaya Perindungan Hukum Pra Penempatan Pekerja Migran Indonesia (Studi di UPT BP2MI Mataram)”.

Menelaah penelitian yang telah dilakukan oleh Fadillah dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi serta penelitian keperustakaan untuk memperoleh data. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peran BP2MI Mataram dalam upaya perlindungan hukum pra penempatan Pekerja Migran Indonesia serta implementasi pelaksanaan perlindungan Pekerja Migran menurut peraturan presiden Nomor 90 Tahun 2019 Tentang BP2MI. penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris. Hasil penelitian ini menunjukkan bentuk perlindungan pra penempatan oleh BP2MI Mataram meliputi perlindungan administrative dan perlindungan teknis. Adapun implementasi pelaksanaan perlindungan Pekerja Migran Indonesia oleh BP2MI Mataram dilaksanakan melalui perlindungan pra penempatan.

Kelebihan penelitian Fadillah dengan penelitian ini sama-sama membahas terkait peran pemerintah dalam upaya mengatasi permasalahan tenaga kerja terkhususnya Tenaga Kerja Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia untuk mengurangi pengangguran akibat kurangnya lapangan pekerjaan di bidang ketenagakerjaan.

Kekurangan dari penelitian Fadillah hanya membahas peran pemerintah untuk melindungi TKI yang bekerja di luar negeri tidak menjelaskan secara rinci terkait permasalahan yang dapat terjadi

¹¹ Dwi Nofita, Sonhaji, Suhartoyo, “*Diponegoro Law Journal*”, Peranan Pemerintah Dalam Upaya Perlindungan Pra Penempatan Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri (Studi Di Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo) Vol. 8, Nomor 3, 2019, hlm. 1953-1968.

kepada calon tenaga kerja yang ingin ke luar negeri. Sehingga menjadi salah satu rujukan untuk membuat penelitian tentang “Peran Dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram Dalam Menyelesaikan Permasalahan Ketenagakerjaan.”¹²

5. Tetty Marlina Tarigan “Permasalahan TKI di Luar Negeri dan Sejenisnya”.

Menelaah penelitian yang dilakukan oleh Tarigan dengan metode penelitian kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui hasil wawancara, dokumentasi. Hasil penelitian ini membahas tentang serangkaian kebijakan pemerintah yang dinilai kurang mampu mengubah kesejahteraan masyarakat khususnya masyarakat golongan ekonomi rendah, terdapat sektor pekerjaan lain yang cukup menjanjikan untuk mengubah nasibnya menjadi lebih berkecukupan yaitu sebagai Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Upaya ini mendapat tanggapan yang baik dari masyarakat dimana masyarakat mempunyai alasan tersendiri yang dinilai tidaklah berlebihan mengingat gaji yang dijanjikan cukup besar apabila dibandingkan dengan upah yang mereka terima sebagai buruh di Indonesia. penempatan TKI di luar negeri mempunyai efek negatif dengan adanya kasus-kasus yang menimpa TKI baik sebelum, selama bekerja maupun pada saat pulang ke daerah asal Indonesia. dari sekian banyak persoalan setidaknya masalah pendidikan sebagai salah satu faktor terjadinya proses kekerasan terhadap TKI. Selain itu, dengan adanya penutupan dan pembatasan pengiriman TKI dari melalui program-program formal dapat memancing berkembangnya berbagai bentuk pengiriman tidak resmi baik melalui jalur *taikong/calor* tenaga kerja maupun jalur-jalur informal lainnya. Masalah Tenaga Kerja Indonesia diluar negeri juga masih mewarnai kondisi ketenagakerjaan Indonesia khususnya terkait dengan masalah penyelenggaraan, penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Berbagai kebijakan permasalahan pengiriman TKI masih perlu terus di perbaiki dan di

¹² Adinda Rizka Fadilah, Any Suryani hamzah, “*Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram*”, Peran Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) Dalam Upaya Perlindungan Hukum Pra Penempatan Pekerja Migran Indonesia (Studi Di UPT BP2MI Mataram), Vol. 2, Issue 1, 2022, hlm. 117-123.

sempurnakan agar TKI dapat bekerja dengan baik, terlindungi hak asasinya dan dapat menikmati hasil jerih payahnya secara penuh. Disamping itu keselamatan TKI yang bekerja di luar negeri belum mendapat perlindungan secara optimal.

Kelebihan penelitian Tarigan dengan penelitian ini sama-sama membahas terkait permasalahan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri. Namun terdapat kekurangan dari penelitian Tarigan ini dimana penelitian ini hanya memfokuskan pada pembahasan terkait permasalahan yang terjadi kepada para TKI tanpa menjelaskan bagaimana peran dari pemerintah untuk melindungi TKI tersebut. Sehingga penelitian tersebut menjadi salah satu rujukan untuk membuat penelitian tentang “Peran Dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram Dalam Menyelesaikan Permasalahan Ketenagakerjaan”.¹³

F. Kerangka Teori

Kerangka teori sangat diperlukan dalam setiap penelitian untuk memecahkan masalah yang timbul dari adanya suatu kerangka teori yang dimaksud harus mempunyai landasan atau didasarkan pada suatu yang dapat menjadi acuan serta sumber dasar dalam pengambilan kesimpulan didalam memutuskan permasalahan yang ditemukan.

1. Teori Peran

Menurut Soerjono Soekanto (2002:243), yaitu peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka menjalankan suatu peranan.¹⁴ Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa peran yang dimiliki oleh seseorang yang memiliki kedudukan dapat menyelesaikan permasalahan yang ada seperti permasalahan pada ketenagakerjaan.

Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, “Ketenagakerjaan

¹³ Tetty Marlina Tarigan, “*Journal of Gender and Social Inclusion in Muslim Societies*”, Permasalahan TKI Di Luar Negeri Dan Sejenisnya, Vol. 1, Nomor 2, 2020, hlm. 71-85.

¹⁴ Soerjono Soekanto, 2002, *Teori Peranan*, Jakarta, Bumi Aksara.

adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada pada waktu sebelum, selama, sesudah masa kerja.¹⁵ Permasalahan ketenagakerjaan adalah masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja. Adapun beberapa jenis permasalahan ketenagakerjaan salah satunya adalah masalah ketenagakerjaan yang dialami oleh TKI seperti Ilegal rekrut calon TKI, gaji tidak dibayar, penganiayaan kekerasan, dll.

Permasalahan-permasalahan yang ditemui oleh Dinas tenaga Kerja Kota Mataram yang terkait dengan Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri dari Provinsi NTB dapat diselesaikan oleh orang-orang yang memiliki tanggung jawab di Dinas Ketenagakerjaan. Artinya, Dinas Tenaga Kerja berperan penting dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan.

2. Teori Fungsi

Kamus lengkap Bahasa Indonesia mendefinisikan fungsi sebagai kegunaan suatu hal, kegunaannya dan tugas yang dilakukan. Menurut para ahli fungsi adalah serangkaian kegiatan yang diklasifikasikan sebagaimana memiliki jenis yang sama berdasarkan sifat, metode implementasi atau faktor lainnya, seperti yang dinyatakan oleh Liang Gie dalam *Nining haslinda zainal*. Fungsi adalah rincian tugas yang serupa atau terkait erat satu sama lain untuk dilakukan oleh karyawan tertentu, yang masing-masing didasarkan pada sekelompok kegiatan serupa sesuai dengan sifat atau implementasinya. Definisi ini memiliki persepsi yang sama dengan definisi fungsi menurut Sutarto dalam *Nining haslinda zainal*.¹⁶

Artinya, karyawan memiliki tugas dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada. Menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan, “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada pada waktu sebelum, selama, sesudah masa kerja.”¹⁷ Permasalahan ketenagakerjaan

¹⁵ Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjan.

¹⁶ Gie, The Ling, *Nining Haslinda Zainal : Analisis Kesesuaian Tugas Pokok dan Fungsi*, Liberty, 2008, Yogyakarta.

¹⁷ Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjan

adalah masalah yang berkaitan dengan tenaga kerja. Adapun beberapa jenis permasalahan ketenagakerjaan salah satunya adalah masalah ketenagakerjaan yang dialami oleh TKI seperti Ilegal rekrut calon TKI, gaji tidak dibayar, penganiayaan kekerasan, dll.

Permasalahan-permasalahan tersebut merupakan rincian tugas yang harus dilakukan oleh karyawan. Artinya, karyawan memiliki fungsi untuk melakukan tugasnya agar masalah yang ada dapat terselesaikan.

G. Metode Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengungkapkan kebenaran secara konsisten, metodis, dan sistematis. Data yang telah dikumpulkan dan diolah dianalisis dan dibangun selama proses penelitian. Prosedur yang digunakan dalam penelitian ini meliputi hal hal berikut untuk mencapai hasil terbaik:

1. Pendekatan Penelitian Kualitatif

Untuk mendefinisikan dengan jelas karakteristik seseorang, keadaan, gejala atau kelompok tertentu, penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan tipe penelitian deskriptif. Dalam hal ini, bertujuan ingin memberikan gambaran proses dari waktu ke waktu tentang suatu masalah, gejala, fakta peristiwa dan realita secara luas dan mendalam sehingga diperoleh pemahaman baru. Denzin dan Lincoln (1994) mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai penelitian yang dilakukan dalam pengaturan alami menggunakan berbagai metodologi yang sudah ada sebelumnya dengan tujuan menganalisis dan memahami peristiwa yang terjadi. Sebuah penelitian yang menggunakan penelitian kualitatif tidak memperoleh temuan penelitiannya melalui proses statistic atau teknik kualifikasi lainnya. Pemahaman mendalam dan bernuansa pemecahan masalah social ditekankan dalam penelitian kualitatif, yang dilakukan dalam peraturan realistis atau alami. Penelitian kualitatif harus menguraikan masalah dan bidang studi. Metode kualitatif adalah langkah-langkah penelitian social untuk mendapatkan data deskriptif berupa kata-kata dan gambar. Hal tersebut sesuai dengan menurut oleh Lexy J. Moleong bahwa data

yang dikumpulkan ini dalam penelitian kualitatif berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka.¹⁸ Pendekatan kualitatif ini adalah penelitian yang tidak menggunakan dasar kerja statistic, tetapi berdasarkan bukti-bukti kualitatif. Dalam tulisan menyatakan bahwa pendekatan kualitatif merupakan pendekatan yang berdasarkan pada kenyataan lapangan dan yang dialami oleh responden yang akhirnya dicarikan rujukan teorinya.¹⁹

2. Kehadiran Penelitian

Dalam penelitian deskriptif ini, peneliti akan mencoba untuk mewawancarai langsung pada kepala bidang dan kepala seksi bidang penempatan dan hubungan industrial yang ada di Dinas Tenaga Kerja untuk mengetahui beberapa jawaban terkait penelitian yang peneliti lakukan.

3. Lokasi Penelitian

Tempat penelitian dilakukan disebut sebagai lokasi penelitian untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan untuk menulis skripsi tersebut. Akan lebih mudah untuk mengidentifikasi lokasi penelitian jika lokasi ditentukan dalam penelitian. Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram menjadi tempat yang dipilih peneliti untuk penelitian ini.

4. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber asli, atau sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data.²⁰ Berdasarkan studi lapangan sumber data atau informasi yang merupakan data langsung dari sumber aslinya. Di Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram,

¹⁸ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 11.

¹⁹ Sujardarwo, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Bandung: Mandar Maju, 2011) hlm. 27.

²⁰ Sayuti Una, MH, *“Pedoman Penulisan Skripsi”*, (Jambi: Syarih Press, 2012), hlm. 42.

wawancara memberikan sumber data utama penelitian. Data diperoleh dari hasil wawancara kepada pihak-pihak yang memahami hal-hal yang terkait dengan permasalahan dalam pengamatan. Beberapa informan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram antara lain :

- 1) Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja
- 2) Seksi Penempatan Tenaga Kerja
- 3) Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

b. Data Sekunder

Informasi pelengkap yang disusun dalam bentuk dokumen atau sumber data perpustakaan disebut sebagai data sekunder. Internet, referensi buku dan publikasi yang Menyusun temuan studi berfungsi sebagai sumber data. Informasi yang relevan terkandung dalam dokumen yang dibuat oleh kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram.²¹

- 1) Peraturan Walikota (PERWALI) Kota Mataram Nomor 48 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram.
- 2) Edaran Prosedur TKI bekerja di Luar Negeri sesuai UU No. 39 Tahun 2009.
- 3) Laporan calon TKI yang lulus seleksi
- 4) Buku-buku dari berbagai literature
Buku-buku kepustakaan dari beberapa literature merupakan hal yang sangat penting dalam mendukung kelengkapan data yang dibutuhkan terutama data-data yang bersifat teoritis.

5. Teknik Pengumpulan Data

Ada beberapa konteks dan lokasi di mana pengumpulan data dapat dilakukan. Data dikumpulkan dalam penelitian ini dengan cara-cara berikut:

²¹ Sugiyon, “*Metode Penelitian Ilmu Sosial*”, (Yogyakarta: Erlangga, 2009), hlm. 86.

a. Observasi

Pendekatan observasi melibatkan pengamatan subjek yang sedang diselidiki baik secara langsung maupun tidak langsung untuk mengumpulkan informasi untuk penelitian. Peneliti menggunakan metode yang disebut observasi non-partisipan, di mana pengamat diposisikan sebagai pengamat independen dan tidak berinteraksi dengan subjek penelitian. Dalam hal ini, pengamat hanya mengambil peran sebagai penonton daripada memasuki bidang permainan.²²

b. Wawancara

Komunikasi langsung antara peneliti dan responden dilakukan melalui wawancara. Dalam suasana tatap muka, komunikasi berbentuk tanya jawab, oleh karena itu Bahasa tubuh dan mimikri responden berfungsi sebagai pola media untuk mendukung kata-kata yang diucapkan. Wawancara berfungsi sebagai metode pengumpulan data untuk mengetahui ruang lingkup keterlibatan Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram dalam memastikan pelaksanaan ketenagakerjaan. Di Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram, dilakukan wawancara dengan sejumlah petugas yang memungkinkan akan ditanyai mengenai Tindakan mereka.²³

c. Dokumentasi

Memanfaatkan bahan tertulis seperti manuskrip, catatan dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian yang sebelumnya telah tersedia, strategi ini digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat digunakan sebagai bukti. Metode dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data non-manusia seperti dokumentasi dan arsip, yang berkaitan dengan topik penelitian. Sumber informasi utama untuk gambaran umum Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram adalah dokumen penulis.

²² Muhammad Idrus, *“Metode Penelitian Ilmu Sosial”*, (Yogyakarta: Erlangga, 2009), hlm. 86.

²³ Djam’an Satori dan Aan Komariah, *“Metodelogi Penelitian Kualitatif”*, Cet. Ke-5, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 105.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data melibatkan pengelompokan dan pengkategorian informasi ke dalam pola, kelompok dan deskripsi sederhana sehingga dapat dipahami dan dibagikan oleh orang lain. Data yang terkumpul di skripsi adalah data primer dan data sekunder, kemudian dianalisis dengan analisis kualitatif. Analisis kualitatif merupakan pada dasarnya berupa pemaparan tentang berbagai hal teori dan data yang diperoleh melalui studi dan telaah kepustakaan, sehingga berdasarkan hal yang diterapkan untuk menjadikan kesimpulan dalam pembahasan dan penelitian. Dalam penelitian teknis penulisan, analisis data hanya berkaitan dengan pengumpulan data, reduksi data, tampilan data dan verifikasi data.

a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah pengumpulan informasi dari lapangan dalam bentuk catatan, makalah, foto, dan media lainnya. Kemudian diperiksa dan disortir lagi.

b. Reduksi Data

Reduksi data adalah prosedur penyotiran yang berkonsentrasi pada perampingan data yang dikumpulkan dari catatan tertulis lapangan.

c. Penyajian Data

Cara penyajian data ini dapat membantu penulis dalam memahami apa yang terjadi dan apa yang harus dilakukan sehubungan dengan pemahaman itu.

d. Verifikasi Data

Agar penulis dapat menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari hasil penelitian, data harus diperiksa keakuratannya.

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



Gambar 1. 1 Skema Model Analisis Interaktif

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

7. Keabsahan Data

Teknik pemeriksaan data yang digunakan untuk membuktikan kebenaran atau kepercayaan data tersebut dapat dilakukan melalui perpanjangan keikutsertaan, ketekunan pengamatan, triangulasi, pengecekan sejawat, kecukupan referensial, kajian kasus negative, pengecekan anggota, uraian rinci, audit kebergantungan, dan audit kepastian. Dari berbagai macam teknik tersebut maka pemeriksaan data kriteria derajat kepercayaan digunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah suatu cara untuk mendapatkan data yang benar-benar absah dengan menggunakan pendekatan metode ganda. Triangulasi merupakan cara untuk memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu sendiri sebagai keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Berikut macam-macam cara triangulasi:

- a. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber berarti membandingkan mengecek ulang derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui sumber yang berbeda. Misalnya, membandingkan hasil pengamatan dengan wawancara, membandingkan antara hasil wawancara dengan dokumen yang telah ada.

b. Triangulasi waktu

Triangulasi waktu digunakan untuk validitas data yang berhubungan dengan perubahan suatu proses dan perilaku manusia, karena perilaku manusia mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Untuk mendapatkan data yang sah melalui observasi peneliti mengadakan pengamatan di kantor Dinas Tenaga Kerja tidak hanya dalam satu kali pengamatan saja.

c. Triangulasi metode

Triangulasi metode merupakan usaha mengecek keabsahan data atau mengecek keabsahan temuan penelitian. Triangulasi metode dapat dilakukan dengan menggunakan lebih dari satu teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data yang sama, pelaksanaan juga dapat dilakukan dengan cara cek dan ricek. Peneliti membandingkan hasil wawancara yang telah diperoleh dari informasi yaitu mengenai penyelenggaraan tenaga kerja. Peneliti juga mengecek kebenaran hasil wawancara dengan teori yang terkait.²⁴

Perpustakaan UIN Mataram

²⁴ Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT, Remaja Rosda Karya, 2011), hlm. 190.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk mendapatkan pemahaman secara berurutan, pembahasan dalam penulis skripsi mempunyai sistematika sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan.

Bab ini pada hakikatnya menjadi pijakan bagi penulis skripsi. Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan manfaat dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II Permasalahan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri

Bab ini pada hakikatnya membahas paparan tentang temuan atau teori tentang peran dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan dan membahas terkait permasalahan apa saja yang di alami oleh Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri.

BAB III Peran dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram

Bab ini berisi tentang pembahasan, Bab ini menjelaskan Bab ini berisi tentang pembahasan peran dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan.

BAB IV Faktor Pendorong dan Penghambat Pelaksanaan Penempatan TKI Luar Negeri

Bab ini berisi tentang pembahasan terkait faktor pendorong dan penghambat apa saja yang dialami Disnaker Kota Mataram dalam pelaksanaan penempatan TKI luar negeri.

BAB V Penutup

Bab ini berisi kesimpulan yang memuat data yang sudah diteliti, pada bagian akhir penulisan ini terdisi dari daftar pustaka.

Daftar pustaka merupakan daftar yang berisi nama penulis, judul tulisan, penerbit, identitas penerbit dan tahun terbit dari sebuah buku atau kajian lain yang digunakan sebagai sumber atau rujukan.

BAB II

PERMASALAHAN TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Kota Mataram

Sejarah Awal Terbentuknya Kota Administratif Mataram. Sunda Kecil mengalami pemekaran menjadi beberapa daerah Swatantra Tingkat I, dimana salah satunya adalah Nusa Tenggara Barat. Kemudian tanggal 17 Desember 1958, Mataram ditetapkan menjadi pusat pemerintahan sekaligus menjadi ibu kota. Pada saat itu juga Kota Mataram merupakan ibu kota Dati II Lobar. Mataram sendiri mempunyai 3 kota bagian yaitu Ampenan yang merupakan kota pelabuhan, Mataram yang merupakan pusat pemerintahan serta pendidikan, dan Cakranegara yang menjadi pusat perdagangan dan perekonomian.

Karena merupakan ibu kota dari dua pemerintahan sekaligus, perkembangan Kota Mataram semakin maju. Tetapi kebutuhan sarana prasarana, fasilitas umum, jaringan transportasi, dan tempat pemukiman semakin meluas. Melihat keadaan tersebut, Pemerintah Dati NTB dengan gubernurnya Kolonel Raden Wasita Kusuma dan dengan saran dari para pembantu gubernur mengusulkan kepada Pemerintah Pusat Departemen Dalam Negeri agar Kota Mataram mengalami pemekaran menjadi dua kota administratif. Dimana dua kota tersebut masih di bawah kendali dari Dati II Lombok Barat. Usulan tersebut pun disetujui dan kemudian diadakan persiapan administratif dalam persiapan menjadi kota administratif. Drs. Iswarto yang saat itu memegang jabatan sebagai Kepala Urusan Pegawai Sekretariat Nusa Tenggara ditunjuk menjadi pejabat sementara Walikota Administratif Mataram. Sebagai pemegang jabatan pejabat sementara, Drs Iswarto bertanggung jawab untuk mengurus sehingga Kota Administratif Mataram dapat terwujud. Dalam menjalankan tugasnya, Beliau dibantu oleh satu orang sekretaris, Drs. Abu Bakar Achmad. Setelah selama kurang lebih satu tahun, pada tanggal 29 Agustus 1978, surat keputusan resmi

Kota Mataram keluar. Kota Mataram berhasil terwujud dalam waktu yang dapat dikatakan cukup cepat. Dikarenakan tidak terlepas oleh peran pejabat-pejabat serta pembantu Gubernur Raden Wasita Kusuma, yaitu Sekretaris Daerah, Bapak Drs. Samiono; Kepala Direktorat Pemerintahan, Bapak Drs. Diro Suprobo; Kepala Administratif Pemerintahan, Bapak I Gusti Ngurah, BA; Gubernur Muda, Bapak Abidin Ishak; Kepala Inspektorat, Bapak Drs. Lalu Sri Gde; Bapak-bapak pembantu Gubernur antara lain Yusuf Tayib Nafis, Messakh, Malada, Wenas, Drs. Iswarto, Drs. L. Azhar, dan Drs. L. Syukri. Selain itu, juga ada pejabat administrative sekretariat daerah yang lainnya, yaitu Drs. H. Nanang Muhammad, Drs, Abdul Kadir, Ketut Ginantra, dan Drs. I. Wayan Langkir. Untuk meningkatkan Pemerintahan Kota Administratif Mataram, dilakukan usaha-usaha antara lain melalui surat Bupati Kepala Daerah TK. II Lombok Barat 8 Maret 1977. No. Pem I/3/56 dengan melampirkan Surat Pernyataaan Pendapat DPRD Kabupaten Daerah Tingkat II Lobar, Tanggal 9-10-1976, No. 3/ Pernya/DPRD/1976 yang berisikan tentang pembentukan Kota Administratif Mataram. Surat tersebut diberikan kepada Mendagri melalui Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Nusa Tenggara Barat. Kemudian usul tersebut dilanjutkan oleh Gubernur Tingkat pertama NTB kepada Menteri Dalam Negeri melalui surat tanggal 10 Maret 1977. No. Pem. A/4. Selanjutnya, melalui Surat Keputusan Tanggal, 1-11-1975 No. 131/2/Pem.I/3/386, Walikota membentuk Tim Persiapan Kota Administratif Mataram yang bertujuan untuk melengkapai data-data dan lainnya untuk mempersiapkan bahan-bahan usul pembentukan Kota Administratif.²⁵

2. Sejarah Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram

Sebelumnya Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram tergabung dengan Dinas Sosial , dimana sebelumnya bernama Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Mataram. Berdasarkan

²⁵ Diakses dari <http://www.mataramkota.go.id/sejarah> Pada tanggal 25 maret 2023 pada pukul 21.25 WIB.

Peraturan Daerah No. 15 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Mataram terjadi pemekaran OPD dan dibentuklah Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram dengan Type Dinas Type C sebagai OPD baru. Kantor ini merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah dibidang kependudukan, ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang mempunyai tugas dan pokok melaksanakan otonomi daerah dalam rangka pelaksana tugas desentralisasi dibidang kependudukan, tenaga kerja dan transmigrasi.²⁶

Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram melaksanakan tugas dan kewajiban sebagai berikut:

- a. Urusan pemerintahan dan pelaksanaan pelayanan publik di bidang ketenagakerjaan dan imigrasi.
- b. Pedoman operasional, pendampingan, kepolisian, pendampingan peraturan, dan fasilitas penempatan tenaga kerja dan pencari kerja.
- c. Menetapkan fasilitas untuk pengembangan dan pelaksanaan pengawasan tenaga kerja dan hubungan industrial.
- d. Memenuhi tanggung jawab tambahan yang diberikan oleh Sekretariat daerah sesuai dengan bidang pertanggungjawabannya..

Data Ketenagakerjaan Kota Mataram :

- a. 1495 perusahaan hadir di KotaMataram per juni 2022
- b. Hingga Juni 2022 Perseroan mempekerjakan 26.786 karyawan di Kota Mataram
- c. Gaji minimum di Kota Mataram (UMK) adalah Rp. 2.184.485 pada tahun2021 dan Rp. 2.416.953 pada tahun 2022
- d. Ada sembilan BKK di Kota Mataram
- e. Ada 51 Lembaga Pelatihan Kerja Swasta (LPK).

²⁶ Hasil wawancara dengan Ibu Ida, selaku Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Kota Mataram, tanggal 20 Maret 2023 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram

3. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram

Adapun Visi Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram sebagai berikut:²⁷

Visi : “Mewujudkan Tenaga Kerja di Kota Mataram yang maju, religius, berbudaya dan sejahtera”

Misi :

- a. Meningkatkan kemampuan dan kemandirian tenaga kerja
- b. Memperluas kesempatan kerja dalam dan luar negeri
- c. Meningkatkan keharmonisan, keadilan antara pengusaha dan tenaga kerja sesuai norma Tenaga Kerja
- d. Meningkatkan keamanan dan kenyamanan transmigrasi
- e. Meningkatkan kelancaran dan ketertiban internal
- f. Meningkatkan kemampuan keterampilan calon tenaga kerja

4. Program Prioritas

Program prioritas dilaksanakan melalui 2 (dua) bidang urusan pada Dinas Tenaga Kerja sebagai berikut:²⁸

- a. Bidang Ketenagakerjaan
 - 1) Program Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan
 - Penyelesaian Produser, Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
 - Pengupahan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
 - Syarat Kerja
 - 2) Program Peningkatan Kualitas dan Produktifitas Tenaga Kerja
 - Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja
 - Pengembangan Bintek Kewirausahaan, Kelembagaan, Produktivitas Tenaga Kerja
 - 3) Program Peningkatan Kesempatan Kerja dan Berusaha

²⁷ Hasil wawancara dengan Ibu Ida, selaku Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Kota Mataram, tanggal 20 Maret 2023 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram.

²⁸ Ishaq. 2015. *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 133.

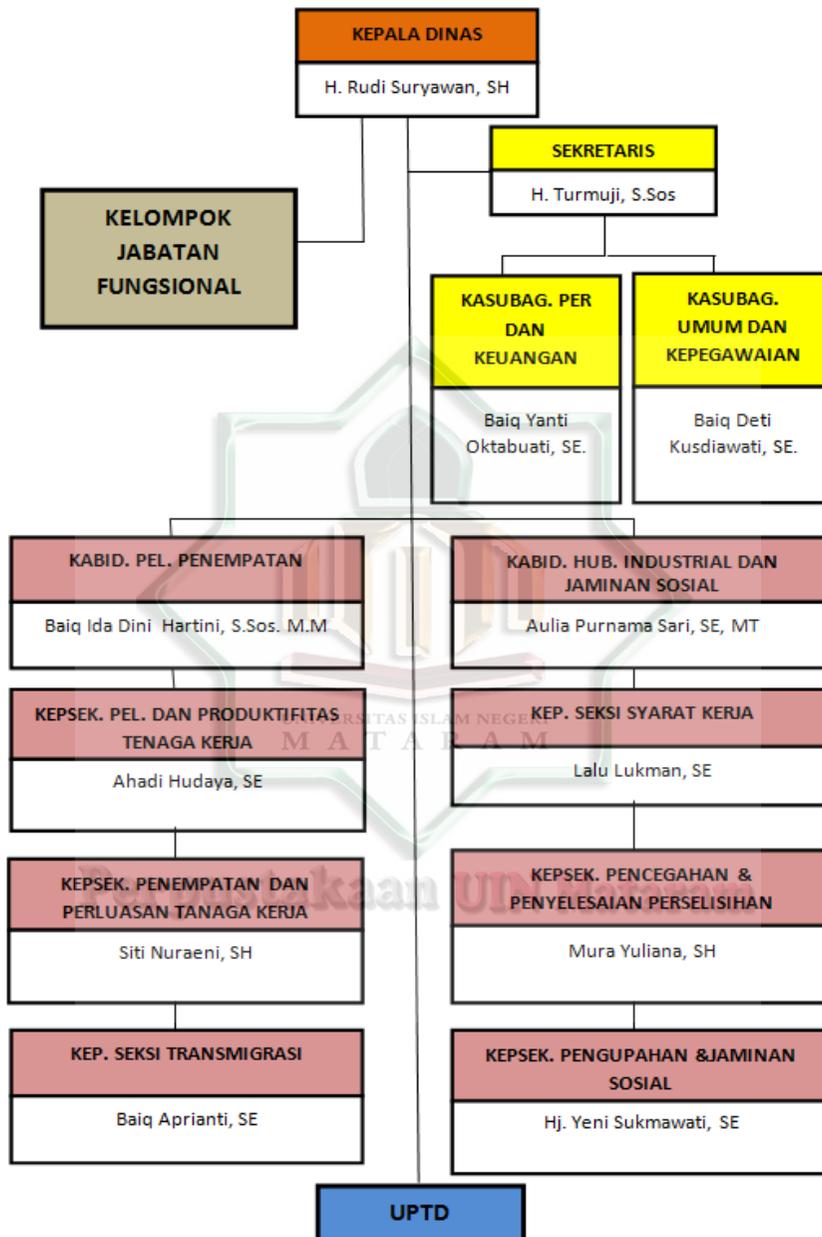
- Pameran Bursa Kerja (Job Fair)
- Penciptaan Tenaga Kerja Mandiri Melalui Wirausaha
- 4) Program Peningkatan Kesempatan Kerja Keluar Negeri
 - Sosialisasi Calon PMI (Pekerja Migran Indonesia)
- b. Bidang Transmigrasi
 - 1) Program Penempatan Calon Transmigrasi
 - Pendaftaran dan Seleksi Calon Transmigrasi
 - Peningkatan Minat Penduduk Bertransmigrasi
 - Penempatan Calon Transmigrasi



Perpustakaan UIN Mataram

5. Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI



Gambar 1. 2 Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram

6. Tugas Pokok dan Tanggung Jawab Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram

Sekretaris, Pelatihan dan Penempatan, Hubungan Industrial dan Jamsostek merupakan salah satu tanggungjawab Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram

a. Kepala Dinas

Sesuai dengan prinsip tugas otonomi dan bantuan, tanggung jawab utama Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram adalah mendukung Walikota dalam melaksanakan masalah Pemerintah Daerah di Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Kepala Dinas Tenaga kerja Kota Mataram bertanggung jawab untuk melaksanakan tuga-tugas sebagai berikut:²⁹

- 1) Penyusunan peraturan teknis penyelenggaraan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan, hubungan industrial dan pengawasan tenaga kerja serta pelatihan, peningkatan kesempatan kerja, keimigrasian dan kesekretariatan.
- 2) Pelaksanaan urusan pemerintahan dan pelaksanaan umum di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi, meliputi kesejahteraan social, penempatan kerja, pengawasan tenaga kerja, hubungan industrial dan pelatihan, serta transmigrasi, kesekretariatan dan pelatihan.
- 3) Tugas- tugas yang berkaitan dengan kesejahteraan penempatan kerja, hubungan kerja, dan pengawasantenaga kerja, serta pelatihan dan kesekretariatan, sedang dikembangkan dan dilaksanakan.
- 4) Saran untuk unit pelaksanaan teknis di d=berikan yurisdiksi Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Migrasi.
- 5) Pelaksanaan tugas tambahan yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tanggung jawab dan perannya.

b. Sekretariat

²⁹ Oemar Malik, *Pendidikan Tenaga Kerja Nasional*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014, hlm. 20.

Sekretariat mempunyai tugas membantu kepala Dinas dalam merumuskan kebijakan, mengkoordinasi, membina dan mengendalikan kegiatan perencanaan, keuangan, umum dan kepegawaian di lingkungan Dinas.

Untuk memperlancar tugas Sekretariat sebagaimana tersebut diatas sekretariat terdiri dua Sub Bagian, yaitu:

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

c. Sub Bagian Perencanaan

Sub Bagian Perencanaan mempunyai tugas sebagai berikut:

- 1) Membuat program kegiatan untuk sub bagian perencanaan berdasarkan persyaratan hukum yang relevan dan sumber dsata yang akan berfungsi sebagai panduan untuk melaksanakan kegiatan.
- 2) Mendeskripsikan perintah atasan setelah mempertimbangkan masalah, undang-undang dan peraturan agar tugas dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku.
- 3) Siapkan draf teks sesuai dengan hukum yang berlaku untuk departemen perencanaan.
- 4) Menyusun dokumen pelaksanaan anggaran atau rencana kegiatan dan anggaran sesuai dengan persyaratan yang berlaku.
- 5) Menyiapkan bahan untuk laporan seperti persyaratan akuntabilitas Walikota , laporan resmi instansi pemerintah, dan laporan serupa sesuai dengan indicator yang telah ditetapkan.
- 6) Memanfaatkan sistem penilaian yang tersedia untuk memantau, mengevaluasi, dan mengkaji, secara berkala kinerja pelaksanaan tugas bawahan sebagai jaminan prestasi kerja.

d. Sub Bagian Keuangan

Sub Bagian Keuangan mempunyai tugas sebagai berikut:

- 1) Menyusun program kegiatan Sub Bagian Keuangan dengan menggunakan peraturan perundang-undangan dan

sumber data yang relevan sebagai acuan pelaksanaan operasi.

- 2) Menyiapkan proses pencairan dana dan manajemen administrasi keuangan.
 - 3) Membandingkan laporan status realisasi pengeluaran dengan rencana pembiayaan yang dibuat untuk bahan laporan kepada atasan memungkinkan untuk memantau dan menganalisis proses penganggaran.
 - 4) Melaksanakan pelaporan, pengendalian, dan verifikasi keuangan di lingkungan badan.
- e. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas sebagai berikut:

- 1) Membuat program kegiatan untuk sub bagian umum dan kepegawaian dengan menggunakan sumber data yang tersedia dan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai acuan pelaksanaan kegiatan.
 - 2) Sesuai dengan peraturan yang relevan, siapkan rancangan skrip untuk administrasi umum dan layanan personalia.
 - 3) Menawarkan jasa pengelolaan rumah tangga, kelengkapan/perlengkapan, dokumentasi, perpustakaan, dan kearsipan serta administrasi pelayanan kepegawaian.
 - 4) Buat inventarisasi asset departemen untuk memudahkan administrasi yang tertib, dan jaga agar barang-barang inventaris tetap berfungsi dengan baik.
 - 5) Untuk membentuk administrasi kepegawaian yang terstruktur buat laporan rutin tentang pembaruan karyawan, daftar urutan pangkat nominasi karyawan, dan laporan personel lainnya.
 - 6) Periksa permintaan untuk promosi, perubahan, gaji berulang, pelatihan staf, dan masalah personel lainnya.
- f. Bidang Penempatan Tenaga Kerja

Bidang Penempatan Tenaga kerja mempunyai tugas sebagai berikut:

- 1) Buat program kegiatan untuk penempatan tenaga kerja berdasarkan undang-undang, aturan, dan sumber data yang

relevan yang berfungsi sebagai panduan untuk pelaksanaan kegiatan.

- 2) Berkoordinasi secara vocal dan tidak berwujud dengan sekretaris dan pemimpin layanan di dalam organisasi untuk mengumpulkan ide, fakta dan untuk menilai masalah untuk menghasilkan hasil pekerjaan sebaik mungkin.
- 3) Daftarkan pencari kerja dan memberikan mereka informasi tentang pasar tenaga kerja.
- 4) Melakukan identifikasi dan pelatihan perubahan, indentifikasi lowongan pekerjaan, registrasi dan seleksi tenaga kerja, menyampaikan hasil seleksi tenaga kerja kepada perusahaan atau pengguna tenaga kerja dan penempata tenaga kerja.
- 5) Mengkoordinasikan pembentukan organisasi pelaksana untuk penempatan pekerja.
- 6) Mengeluarkan izin dan mengikuti rekomendasi lembaga pelaksana untuk pekerjaan swasta, bursa kerja khusus, mempekerjakan tenaga kerja asing dan pembantu tenaga kerja asing, dan penerbitan paspor.
- 7) Menyelenggarakan pelaksanaan pelatihan terpadu khusus untuk bursa kerja (BKK).
- 8) Mengembangkan pertukaran kerja khusus, dukungan tenaga kerja asing, dan organisasi yang menginginkan tenaga kerja asing.
- 9) Memberikan konseling saran kerja ke sekolah menengah dan fasilitas pelatihan kerja.
- 10) Melakukan pengawasan dan control atas penempatan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri dengan organisasi terkait.

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dibagi menjadi tiga bagian untuk mempercepat tanggungjawab tersebut di atas, yaitu :

- 1) Bagian tentang pendaftaran pencari kerja dan data pasar
- 2) Bagian penempatan tenaga kerja rumah tangga
- 3) Bagian penempatan tenaga kerja asing

g. Bidang Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan

Tanggung jawab berikut termasuk dalam bidang pengawasan tenaga kerja dan hubungan industrial:

- 1) Membuat program kegiatan di bidang hubungan kerja dan pengawasan berdasarkan undang-undang, aturan, dan sumber informasi yang relevan untuk dijadikan panduan untuk melaksanakan kegiatan.
- 2) Berkoordinasi secara lisan dan tidak langsung untuk mendapatkan masukan, informasi dan untuk menilai masalah agar mendapatkan hasil kerja terbaik dengan Sekretaris dan Kepala Dinas.
- 3) Menerbitkan keputusan pengesahan PP dan PKB bila diperlukan.
- 4) Melakukan pencatatan PK, PWT, dan LK Bipartit organisasi pengusaha dan pekerja.
- 5) Mengkoordinasikan pembuatan bahan dan pelaksanaan sidang Dewan Pengupahan Kabupaten dan LK Tripartit.
- 6) Melakukan deteksi dini aktivitas kerentanan perusahaan.
- 7) Mensosialisasikan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di bidang pengawasan ketenagakerjaan dan hubungan industrial.
- 8) Menyusun rencana penyelesaian perselisihan perburuhan
- 9) Mengkoordinasikan distribusi rekomendasi untuk upah lembur kepada bisnis yang mempekerjakan karyawan atau seperempat buruh antara jam 23:00 dan 7:00
- 10) Mengatur pelaksanaan penyelidikan terhadap dugaan pelanggaran di tempat kerja.
- 11) Mengatur penyelesaian perselisihan perburuhan sebelum dilaksanakan.
- 12) Buat bagan yang menggambarkan ketidakamaan kerja.
- 13) Menerapkan saran tentang cara mengatur invetigasi terhadap karyawan perusahaan yang melanggar standar ketenagakerjaan.
- 14) Membuat surat keputusan daerah tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SKRD)

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

- a) Seksi Hubungan Industrial dan Persyaratan
- b) Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan
- c) Seksi Perselisihan Ketenagakerjaan
- h. Bidang Pelatihan, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi

Berikut tanggung jawab Bidang Pelatihan, perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi:

- 1) Merumuskan program kegiatan Bidang Pelatihan, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan sumber data yang tersedia sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan
- 2) Melaksanakan koordinasi dengan Sekretaris dan Kepala Dinas di lingkungan Dinas, baik secara lisan maupun tidak langsung untuk mendapatkan masukan, informasi serta untuk mengevaluasi permasalahan agar diperoleh hasil kerja yang optimal
- 3) Merumuskan program pelatihan dan petunjuk teknis perijinan lembaga pelatihan kerja swasta
- 4) Melaksanakan pembinaan terhadap lembaga pelatihan kerja, standarisasi dan sertifikasi tenaga kerja
- 5) Melaksanakan sosialisasi dan pengembangan program pemagangan
- 6) Melaksanakan pembentukan wirausaha baru
- 7) Mengkoordinasikan pelaksanaan pelatihan dan pemberangkatan calon transmigran
- 8) Merumuskan bahan Nota Kesepahaman antara daerah asal dengan daerah penerima transmigran
- 9) Merumuskan program perluasan kesempatan kerja

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

- a) Seksi Pelatihan, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi
- b) Seksi Pembinaan Lembaga Pelatihan Kerja dan Produktivitas

- c) Seksi Transmigrasi
- i. UPT Balai Pelatihan Kerja
UPT Balai Pelatihan Kerja mempunyai tugas sebagai berikut:
 - 1) Membuat program kegiatan UPT Balai Pelatihan Kerja dengan menggunakan undang-undang, aturan yang berlaku dan sumber data yang tersedia sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan
 - 2) Melaksanakan koordinasi dengan Kepala Dinas di lingkungan Dinas, baik secara lisan maupun tidak langsung untuk mendapatkan masukan, informasi serta untuk mengevaluasi permasalahan agar diperoleh hasil kerja yang optimal
 - 3) Mensosialisasikan program pelatihan ketrampilan UPT Balai Pelatihan Kerja
 - 4) Mengatur pendayagunaan fasilitas latihan, pejabat fungsional instruktur, dan staf UPT Balai Pelatihan Kerja
 - 5) Mengidentifikasi dan merekrut calon peserta pelatihan kerja
 - 6) Menyelenggarakan pelatihan kerja
 - 7) Memantau, mengawasi, mengendalikan, dan mengevaluasi pelaksanaan pelatihan
 - 8) Mengembangkan program peningkatan kualitas pejabat fungsional instruktur dan staf
 - 9) Memantau lulusan pelatihan kerja

7. Tenaga Kerja dan Tenaga Kerja Indonesia

Pengertian tenaga kerja dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tersebut sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan bahwa pengertian tenaga kerja atau manpower adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari

kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.³⁰

Sedangkan pengertian Tenaga Kerja Indonesia menurut Undang-Undang No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri adalah³¹ :

Setiap orang Indonesia yang memenuhi persyaratan untuk menjadi pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di kantor pemerintahan kabupaten atau kota yang bertanggung jawab atas pekerjaan dikenal sebagai Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI).

Setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja diluar negeri berdasarkan kontrak kerja untuk jangka waktu tertentu dengan imbalan kompensasi disebut sebagai Pekerja Indonesia.

8. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia

Penempatan Tenaga Kerja Indonesia adalah program yang dirancang untuk memastikan bahwa TKI berfungsi sesuai dengan tujuan, mandat, dan kemampuannya sehubungan dengan pekerjaan di luar negeri. Ini mencakup semua prosedur perekrutan, dokumen, program pelatihan dan pendidikan, penampungan, pemberangkatan ke negara sasaran dan pemulangan dari negara sasaran..

Menurut Pasal 26 Undang-Undang No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri, penempatan TKI harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :³²

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

³⁰ Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan.

³¹ Undang-Undang No.39 Tahun 2004, Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri

³² Hasil wawancara dengan Ibu Ida, selaku Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Kota Mataram, tanggal 20 Maret 2023 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram.

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

9. Maksud Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri

Penempatan merupakan kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak dalam melamar suatu pekerjaan. Kegiatan penempatan tenaga kerja ini dimaksudkan untuk menempatkan tenaga kerja sebagai pelaksana pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Setiap orang membutuhkan pekerjaan, pekerjaan tidak hanya untuk memperoleh penghasilan bagi seseorang guna memenuhi kebutuhan hidup bagi diri sendiri dan keluarganya, tetapi juga dapat dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seorang merasa hidupnya menjadi lebih bermakna bagi diri sendiri, orang lain dan lingkungannya.

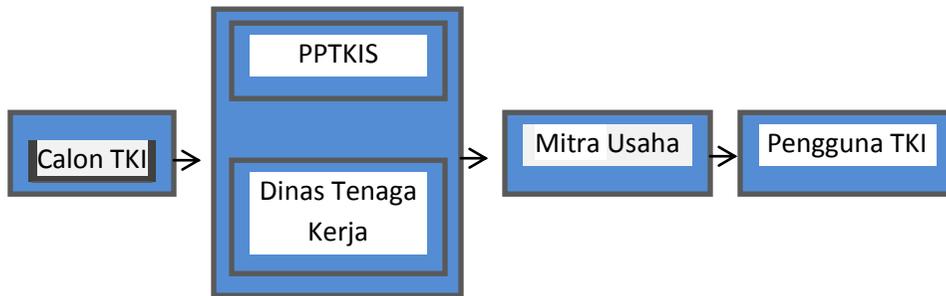
Mengingat pentingnya pekerjaan ini, Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 2 menyatakan bahwa setiap Warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun realitasnya kesempatan kerja dalam negeri sangat terbatas sementara jumlah angkatan kerja semakin meningkat. Hal ini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

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

Sejalan dengan semakin meningkatnya tenaga kerja yang ingin bekerja di luar negeri dan besarnya jumlah TKI yang sekarang ini bekerja di luar negeri, meningkat pula kasus yang tidak manusiawi terhadap TKI khususnya TKI yang bekerja di luar negeri. Kasus yang berkaitan dengan nasib TKI semakin beragam dan bahkan berkembang kearah perdagangan manusia yang dapat dikategorikan sebagai kejahatan kemanusiaan. Untuk itulah setelah melalui proses yang panjang akhirnya pemerintah indonesia sudah berhasil menetapkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri. Kehadiran Undang-undang ini sangat positif bagi perlindungan TKI yang bekerja di luar negeri karena memiliki perangkat hukum yang kuat khususnya dalam mengatur hak dan kewajiban pihak-pihak yang terlibat di dalamnya khususnya tenaga kerja dan pelaksana penempatan tenaga kerja ke luar negeri. Selama ini penempatan tenaga kerja ke luar negeri hanya diatur dengan peraturan setingkat Peraturan Menteri Tenaga Kerja yang tidak dikaji dari bentuk peraturan perundangan yang berlaku di Indonesia berdasarkan TAP MPR No. III Tahun 2002 tidak termasuk dalam produk hukum, sehingga jika implementasinya menjadi sangat lemah dan berbagai kasus yang menimpa TKI bermunculan silih berganti dengan tidak ada solusinya.

10. Para Pihak dalam Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri

Pihak-pihak yang terkait dengan pelaksanaan penempatan tenaga kerja ke luar negeri terdiri dari calon tenaga kerja yang hendak bekerja ke luar negeri, pelaksana penempatan TKI swasta yang berbentuk PT dan memiliki ijin dari Menteri Tenaga Kerja, Dinas Tenaga Kerja, Mitra Usaha serta pihak pengguna jasa TKI.



Gambar 2. 1 Pihak dalam Penempatan Tenaga Kerja Ke Luar Negeri

Pengertian dari para pihak tersebut dia tas adalah :³³

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

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

³³ Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Di Indonesia Jakarta: PT Rineka Cipta, 2015, hlm 159.

swasta dengan calon TKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan TKI di negara tujuan sesuai dengan peraturan perundangundangan. Sedangkan antara TKI dengan pengguna jasa membuat Perjanjian Kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban masing-masing pihak.

11. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)

Didalam kenyataan, program penempatan TKI tidak lepas dari peranan PPTKIS. PPTKIS merupakan badan hukum yang telah memperoleh ijin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri. Dalam pelaksanaan penempatan TKI, PPTKIS harus memiliki Surat Ijin Pendirian (SIPPTKI). Dimana untuk mendapatkan surat tersebut PPTKIS wajib mengajukan permohonan secara tertulis dengan memenuhi persyaratan sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri berikut ini:³⁴

- a) Surat permohonan izin pembentukan kantor cabang PPTKIS dari Dirut bermaterai 6000.
- b) Akta pendirian PPTKIS dari Notaris pusat dan pengesahan KEMENHUMHAM.
- c) Copy SIP PPTKIS yang terbaru.
- d) SK Direksi tentang pengangkatan kepala kantor cabang sebagai karyawan tetap dan pegawai-pegawainya.
- e) Pendidikan terakhir Kepala Cabang minimal S1/sarjana sebagaimana dalam Pergub no. 2 tahun 2011.
- f) Keterangan alamat atau domisili kantor cabang
- g) Daftar fasilitas dan peralatan kantor/infentaris kantor cabang
- h) Struktur organisasi, tugas dan fungsi kantor cabang
- i) Rekomendasi pembentukan kantor cabang dari Dinas Kab/Kota
- j) Fas photo berwarna ukuran 4 x 6 sebanyak 2 lembar

³⁴ Diakses dari <http://disnakertrans.ntbprov.go.id> Pada tanggal 25 maret 2023 pada pukul 22.04 WIB.

- k) Rekomendasi pembentukan kantor cabang dari BP2TKI Mataram
- l) Surat pernyataan Dirut pertanggung jawaban penempatan TKI dari pra sampai purna TKI
- m) Kesanggupan menghadirkan direksi/pimpinan pusat.

Pengajuan permohonan ijin pendirian tersebut diatas harus disampaikan kepada Menteri yang disertai dengan rekomendasi dari Instansi Propinsi domisili dari PPTKIS tersebut. Dan untuk melakukan kegiatan penempatan tersebut PPTKIS diperbolehkan pula untuk membentuk kantor cabang di berbagai daerah sesuai dengan ketentuan atau di daerah yang akan ditempatkan.

Uang jaminan dalam bentuk deposit tersebut hanya dapat dicairkan dalam hal pelaksanaan penempatan TKI swasta tidak memenuhi kewajiban terhadap calon TKI atau TKI sebagaimana telah diperjanjikan dalam perjanjian penempatan. Persyaratan modal yang cukup besar yang harus dipenuhi oleh pelaksana penempatan TKI swasta untuk dapat menempatkan TKI ke luar negeri karena masalah penempatan dan perlindungan Tki berhubungan dengan nyawa dan kehormatan yang sangat asasi bagi manusia, maka sudah sewajarnya jika pelaksanaan penempatan TKI swasta tersebut harus mampu secara ekonomi dan professional PPTKIS yang telah mendapatkan SIPPTKI wajib melakukan penempatan TKI selambat-lambatnya dalam waktu 6 bulan sejak tanggal penerbitan surat ijin tersebut. Pelaksanaan penempatan TKI ini akan dilaksanakan secara bersama-sama dengan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dari proses awal pelaksanaan penempatan, mengurus segala keperluan yang dibutuhkan oleh TKI, serta mengurus permasalahan TKI di luar negeri, hingga mengurus dan mengawasi kepulangan TKI kembali ke Indonesia.

12. Data Jumlah Calon Tenaga Kerja Indonesia Pada Bulan Januari s.d Desember 2022 di Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram

Jumlah calon Tenaga Kerja Indonesia pada bulan januri sampai dengan desmber tahun 2022 di Dinas Tenaga Kerja kota Mataram dibagi menjadi 3 kelompok yaitu berdasarkan negara penempatan, berdasarkan pendidikan, dan berdasarkan PPTKIS. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.



Perpustakaan UIN Mataram

Tabel 2. 1

**Rekapitulasi Registrasi Berdasar Negara Penempatan
Kabupaten/Kota Mataram 01 Januari 2022 s.d 31 Desember 2022**

NO.	NEGARA	INFORMAL						FORMAL						TOTAL		GRAN D TOTAL
		REGISTRASI			SELESAI			REGISTRASI			SELESAI			REGIS	SEL	
		P	L	JML	P	L	JML	P	L	JML	P	L	JML			
1	BRUNDA RUSSALAM	0	0	0	0	0	0	2	3	5	0	10	10	5	10	15
2	HONG KONG	14	0	14	14	0	14	0	0	0	0	0	0	14	14	28
3	ITALY	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	6	0	6	6
4	MALAYSIA	7	0	7	7	0	7	1	131	132	3	383	386	139	393	532
5	POLANDIA	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	2	1	2	3
6	QATAR	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	2	0	2
7	ROMANIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1
8	SAUDI ARABIA	0	0	0	0	0	0	1	2	3	3	17	20	3	20	23
9	SINGAPUR A	12	0	12	7	0	7	0	0	0	0	0	0	12	7	19
10	SLOVAKIA	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	3	0	3
11	TAIWAN	37	0	37	18	0	18	2	16	18	2	12	14	55	32	87
12	UNITED ARAB EMIRATES	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	6	6	3	6	9
13	UNITED KINGDOM	0	0	0	0	0	0	2	1	3	0	8	8	3	8	11
	JUMLAH	70	0	70	46	0	46	16	154	170	10	443	453	240	499	739

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram

Dari Table 2.1 diatas dapat dilihat bahwa calon Tenaga Kerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram mayoritas negara tujuannya adalah Malaysia, dengan jumlah calon TKI yang berjenis kelamin laki-laki di bandingkan perempuan, dimana terlihat dari jumlah tenaga kerja yang berjenis kelamin laki-laki terdiri dari 514 orang sedangkan calon tenaga kerja perempuan terdiri dari 18 orang.

Tabel 2. 2

Rekapitulasi Registrasi Berdasarkan Pendidikan Kabupaten/Kota Mataram 01 Januari 2022 s.d 31 Desember 2022

NO.	PENDIDIKAN	INFORMAL						FORMAL						TOTAL		GRAND TOTAL
		REGISTRASI			SELESAI			REGISTRASI			SELESAI			REGISTRASI	SELESAI	
		P	L	JML	P	L	JML	P	L	JML	P	L	JML			
1	Diploma 1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	1	1	2	1	3
2	Diploma 3	0	0	0	3	0	3	0	1	1	0	0	0	1	3	4
3	Diploma 4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	2	2
4	SD	11	0	11	4	0	4	1	72	73	0	155	155	84	159	243
5	SMK	5	0	5	5	0	5	4	8	12	1	26	27	17	32	49
6	SMP	20	0	20	13	0	13	2	33	35	3	103	106	55	119	174
7	SMU	32	0	32	20	0	20	7	37	44	4	152	156	76	176	252
8	Sarjana	1	0	1	1	0	1	1	3	4	2	4	6	5	7	12
	JUMLAH	70	0	70	46	0	46	16	154	170	10	443	453	240	499	739

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram

Berdasarkan Tabel 2.2 di atas dapat disimpulkan bahwa data calon Tenaga Kerja Indonesia periode tahun 2022 di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram terlihat tenaga kerja mayoritas dengan tingkat pendidikan SMU dan SD yang mendaftarkan diri menjadi Tenaga Kerja Indonesia, sedangkan tenaga kerja dengan minoritas dengan tingkat pendidikan Diploma 4 dikarenakan yang mendaftar hanyalah 2 orang saja.

Dari tabel di atas tingkat pendidikan yang dimiliki oleh calon tenaga kerja, terdiri :

1. Diploma 1 : 3 orang
2. Diploma 3 : 4 orang
3. Diploma 4 : 2 orang
4. SD : 243 orang
5. SMK : 49 orang
6. SMP : 174 orang
7. SMU : 252 orang
8. Sarjana : 12 orang

Tabel 2. 3

**Rekapitulasi Registrasi Berdasarkan PPTKIS Kabupaten/Kota
Mataram 01 Januari 2022 s.d 31 Desember 2022**

NO	NAMA PPTKIS	INFORMAL						FORMAL						TOTAL		GRAND TOTAL
		REGISTRASI			SELESAI			REGISTRASI			SELESAI			REGIST RASI	SELE SAI	
		P	L	JML	P	L	JML	P	L	JML	P	L	JML			
1	ABUL PRATAMA JAYA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1
2	AGESA ASA JAYA	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	2	1	2	3
3	AL WHDAH JAYA SENTOSA	1	0	1	2	0	2	1	0	1	0	1	1	2	3	5
4	ALZUBAR A MANPOWER INDONESIA	0	0	0	0	0	0	2	1	3	0	8	8	3	8	11
5	AMALINDO LANGGENG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	4	6	0	6	6
6	AMANAH PUTRA PRATAMA	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	2	1	3
7	AMRITA MAHESA PRIMA	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
8	ANDALAN MITRA PRESTASI	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2
9	ANNUR JAYA	1	0	1	2	0	2	0	3	3	0	6	6	4	8	12
10	ANUGERAH DIANTAS	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1
11	ARWANA CITRA LESTARI	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	4	4	1	4	5
12	BAYUSATRIA DEWI	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	5	5	1	5	6
13	BIDAR PUTRA SUKSES	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1
14	BINA KRIDATA MA LESTARI	0	0	0	0	0	0	0	6	6	0	14	14	6	14	20
15	BINTAN NIRWANA	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
16	CAHAYA LOMBOK	0	0	0	0	0	0	0	23	23	0	36	36	23	36	59
17	CIPTA REZEKI UTAMA	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	15	15	3	15	18

No	NAMA PPTKIS	INFORMAL						FORMAL						TOTAL		GRAND TOTAL
		REGISTRASI			SELESAI			REGISTRASI			SELESAI			REGIST RASI	SELE SAI	
		P	L	JML	P	L	JML	P	L	JML	P	L	JML			
18	CITRA CATUR UTAMA KARYA	2	0	2	0	0	0	0	0	0	1	1	2	1	3	
19	DEFITA BERSAUDARA	0	0	0	0	0	0	2	2	0	1	1	2	1	3	
20	DINASTY INSAN MANDIRI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	
21	DIYAVI MANPOWER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	3	3	
22	DWI TUNGGAL JAYA ABADI	3	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	
23	ESEDEMA MANDIRI	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	
24	FAHAD FAJAR MUSTIKA	0	0	0	0	0	0	7	7	0	18	18	7	18	25	
25	GENTA GUMI SELAPAWIS	0	0	0	1	0	1	0	1	1	0	17	17	1	18	19
26	HAMPARAN KARYA INSANI	0	0	0	0	0	0	8	8	1	57	58	8	58	66	
27	HENDRARTA	3	0	3	1	0	1	0	0	0	0	0	3	1	4	
28	ARGA RAYA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	2	2	
29	JAFAL INDOCORPORASI KURNIA BINA RIZKI	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	
30	MAHARANI ANUGRAH PEKERTI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	3	3	
31	MULIA LAKSANA SEJAHTERA	4	0	4	1	0	1	2	0	2	0	2	6	3	9	
32	NEW COMER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	
33	NUSA SINAR MAKMUR	0	0	0	0	0	0	6	6	0	10	10	6	10	16	
34	NUSA SINAR PERKASA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	
35	OKDO HARAP MULIA	2	0	2	2	0	2	0	1	1	0	5	5	3	7	10

NO	NAMA PPTKIS	INFORMAL						FORMAL						TOTAL		GRAND TOTAL
		REGISTRASI			SELESAI			REGISTRASI			SELESAI			REGISTRASI	SELESAI	
		P	L	JML	P	L	JML	P	L	JML	P	L	JML			
36	PADEMAN GAN SEMESTA LESTARI	6	0	6	3	0	3	0	2	2	0	0	0	8	3	11
37	PAMOR SAPTA DHARMA	0	0	0	0	0	0	0	17	17	0	27	27	17	27	44
38	PANDU ABDI PERTIWI	2	0	2	2	0	2	0	1	1	0	3	3	3	5	8
39	PERWITA NUSARAYA	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	3	3	2	3	5
40	PMI PERSEORANGAN (MANDIRI)	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	0	2
41	PRIMA DUTA SEJATI	8	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	0	8
42	PRIMADAYA PRATAMA PANDUKARYA	1	0	1	0	0	0	1	5	6	0	31	31	7	31	38
43	PT AMIL FAJAR INTERNASIONAL	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	1
44	PT ANDROMEDA GRAHA	2	0	2	2	0	2	0	0	0	0	0	0	2	2	4
45	PT BAHRINDO MAHDI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1
46	PT BERKAH GUNA SELARAS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1
47	PT DANAMON WAHANA TENAGA KERJA	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	3	3	1	3	4
48	PT DIVA DUTA INDOSA	1	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2	0	2
49	PT KERJAYA LESTARI KEPONG	0	0	0	0	0	0	0	5	5	0	4	4	5	4	9
50	PT KIJANG LOMBOK RAYA	0	0	0	0	0	0	0	17	17	0	43	43	17	43	60
51	PT MILLENIUM	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	2	2

NO	NAMA PPTKIS	INFORMAL						FORMAL						TOTAL		GRAND TOTAL
		REGISTRASI			SELESAI			REGISTRASI			SELESAI			REGIST RASI	SELES AI	
		P	L	JML	P	L	JML	P	L	JML	P	L	JML			
52	PT MITRA HARTA INSANI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	5	0	5	5
53	PT PUTRI MANDIRI ABADI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	0	4	4
54	PT PUTRI SAMAWA MANDIRI	2	0	2	3	0	3	0	1	1	0	0	0	3	3	6
55	PT RAMZY CAHAYA KARYA	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	0	3	0	3
56	PT TIMURAY A JAYA LESTARI	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0	6	6	2	6	8
57	PT. BALI PARADISE CITRA DEWATA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	5	6	0	6	6
58	PT. SERUMPUN MAJU BERSAMA	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2
59	PUTRA BRAGAS MANDIRI	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	2	2	4
60	PUTRA DUTA PEMBANGUNAN	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
61	PUTRA PERTIWI JAYALESTARI	5	0	5	1	0	1	1	0	1	0	8	8	6	9	15
62	PUTRI NIL SEJATI	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	2
63	RIZALDY BINA BERSAMA	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
64	SAHARA FAJARINDO CORPORA	0	0	0	0	0	0	0	4	4	2	18	20	4	20	24
65	SAMPEANG ALIFID MANDIRI	2	0	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	3
66	SANJAYA THANRY BAHTERA	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	2	1	2	3
67	SARIMADU JAYANUSA	1	0	1	2	0	2	0	0	0	0	0	0	1	2	3
68	SUDINAR ARTHA	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	6	6	3	6	9
69	SUKMA KARYA SEJATI	7	0	7	2	0	2	0	2	2	0	1	1	9	3	12

NO	NAMA PPTKIS	INFORMAL						FORMAL						TOTAL		GRAND TOTAL
		REGISTRASI			SELESAI			REGISTRASI			SELESAI			REGIS TRASI	SELES AI	
		P	L	JML	P	L	JML	P	L	JML	P	L	JML			
70	SUKSES MANDIRI UTAMA	0	0	0	0	0	0	0	5	5	0	0	0	5	0	5
71	SUMBER TENAGA KERJA REMAJA ABADI	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
72	SURYAPACIFIC JAYA	0	0	0	3	0	3	0	0	0	0	0	0	3	3	
73	TEKAD JAYA ABADI	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	9	9	1	9	10
74	TIARAMASRONA GEMILANG	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	
75	TRIAS INSAN MADANI	2	0	2	4	0	4	0	5	5	0	1	1	7	5	12
77	VITAMELATI INDONESIA	2	0	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2	1	3
78	WIRAKARITAS	0	0	0	0	0	0	0	8	8	0	34	34	8	34	42
79	WIRAKREASI USAHA	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	2
80	YANBUHALBAHAR	0	0	0	6	0	6	2	5	7	1	4	5	7	11	18
81	ZISRADWIJAYA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	2	2
	JUMLAH	70	0	70	46	0	46	16	154	170	10	443	453	240	499	739

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram

Berdasarkan Tabel 2.3 di atas dapat terlihat PPTKIS atau Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang menempatkan TKI terbanyak adalah PT Hampan Karya Insani 60 orang dan PT Kijang Lombok Raya 66 orang, dimana hanya selisih 6 orang TKI yang di tempatkan ke Luar Negeri dengan tujuan negara yang berbeda ada yang ke Hongkong, Malaysia dan Singapura. Untuk jenis jabatan menjadi Penata Laksana Rumah tangga, operator produksi maupun worker atau yang sering dikenal dengan buruh, dikarenakan semua TKI yang di tempatkan oleh

PPTKIS ke Luar Negeri tidak hanya laki-laki tetapi juga perempuan.³⁵

13. Hasil Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan dengan 3 responden yaitu Kepala Bidang Pelatihan Penempatan Tenaga Kerja, Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja dan Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Hasil wawancaranya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. 4
Hasil Wawancara³⁶

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden		
		Kepala Bidang Pelatihan Penempatan Tenaga Kerja	Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja	Kepala Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan
1.	Apa saja permasalahan yang dialami oleh Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri?	Permasalahan paling umum akibat kurangnya pengetahuan yang dimiliki calon TKI dapat mengakibatkan terjadinya permasalahan dalam penempatan tenaga kerja di luar negeri	Permasalahan yang sering terjadi biasanya gaji tidak dibayar, banyak TKI yang dipulangkan, pemutusan hubungan kerja sebelum masa	Permasalahan seperti ilegal rekrut calon TKI, tindak kekerasan dari majikan, penipuan peluang kerja, pekerjaan tidak sesuai dengan PK, sakit,, potongan gaji melebihi ketentuan. Dan

³⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Ida, selaku Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Kota Mataram, tanggal 20 Maret 2023 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram.

³⁶ Hasil wawancara dengan Kepala Bidang dan Seksi Pelatihan Penempatan dan Hubungan Industrial Tenaga Kerja Kota Mataram, tanggal 20 Maret 2023 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram

		<p>adalah ilegal rekrut calon TKI yang dilakukan oleh calo atau sindikat yang tidak bertanggung jawab, yang mana mengakibatkan kerugian pada calon TKI. banyak hal yang harus diberikan oleh Disnaker kepada TKI potensial mulai dari pendaftaran dan proses rekrutmen hingga keberangkatan ke negara tujuan. pihak-pihak yang tidak etis atau tidak bertanggung jawab</p>	<p>perjanjian kerja berakhir, TKI gagal berangkat, penipuan peluang kerja, dan tindak kekerasan dari majikan.</p>	<p>penahanan paspor atau dokumen lainnya oleh PPTKIS serta pemalsuan dokumen (KTP, Ijazah, Umur, dan Izin orang tua). Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) dan oknum yang nakal.</p>
2.	<p>Bagaimana peran dan fungsi dari Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram untuk menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan?</p>	<p>Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram dalam bidang ketenagakerjaan selain menyediakan informasi lapangan pekerjaan, Disnaker Kota Mataram juga</p>	<p>Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram memberikan perlindungan hukum terkait permasalahan yang dialami oleh para TKI. Dimana Disnaker</p>	<p>Untuk mengatasi permasalahan TKI Disnaker Kota Mataram melakukan sosialisasi di medsos maupun secara langsung ke masyarakat, memberikan perlindungan hukum dan juga</p>

		<p>dapat menyelesaikan berbagai permasalahan tenaga kerja terkait pengiriman Tenaga kerja Indonesia ke luar negeri tersebut dengan melakukan upaya sosialisasi kepada masyarakat agar dapat memberikan pengetahuan terkait tata cara yang benar untuk masyarakat yang ingin pergi ke luar negeri.</p> <p>Sosialisasi ini tidak hanya dilakukan dikalangan masyarakat saja tetapi juga Disnaker Kota Mataram mengunjungi kampus-kampus untuk memberikan informasi terkait penempatan tenaga kerja ke luar negeri.</p>	<p>Kota Mataram mengkoordinasikan BP3TKI dan Dinas Sosial agar para calon tenaga kerja mendapat keamanan baik dari sebelum keberangkatan sampai tiba kembali ke Indonesia.</p>	<p>untuk perkara lainnya seperti pekerjaan tidak sesuai perjanjian, potongan gaji tidak sesuai ketentuan, gaji tidak dibayar dan lainnya, Disnaker Kota Mataram memberikan ruang mediasi bagi pemberi kerja dan tenaga kerja untuk menyelesaikan permasalahan yang dialami.</p>
3.	Apakah faktor-faktor yang menjadi pendorong dan penghambat	<p>kebanyakan faktor pendorong tenaga kerja ke luar negeri yaitu</p>	<p>faktor ekonomi yang kurang mencukupi kehidupan</p>	<p>faktor pendorong biasanya kebutuhan yang semakin</p>

	penempatan tenaga kerja ke luar negeri pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram?	dari segi karena kurangnya lapangan pekerjaan yang tersedia di NTB. penghambatnya kemungkinan besar dalam administrasi, seperti dokumen kurang lengkap, tidak sesuai persyaratan dan ketentuan akademis, serta pengalaman,	sehari-hari, utang piutang yang tidak dapat dibayarkan sehingga membuat banyak masyarakat yang ingin ke luar negeri. faktor penghambat biasanya izin dari keluarga para calon TKI. Kesehatan fisik dan mental serta status perkawinan..	meningkat sedangkan terbatasnya lapangan pekerjaan yang mengakibatkan pendapatan tidak tercukupi. faktor penghambat biasanya izin dari keluarga para calon TKI dan Usia dari tenaga kerja itu sendiri.
--	---	--	---	--

Untuk mengetahui peran dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram dan masalah yang di hadapi oleh tenaga kerja diluar negeri, peneliti memberikan empat pertanyaan tentang masalah ketenagakerjaan, peran dan fungsi, faktor pendorong dan faktor penghambat. Penjelasan dari jawaban respon tersebut sebagai berikut :

1. Masalah Tenaga Kerja Indonesia Provinsi NTB diluar negeri

Dari tabel 2.4 dapat di lihat jawaban responden menunjukkan beberapa permasalahan yaitu Ilegal rekrut calon TKI yang dilakukan oleh calo atau sindikat yang tidak bertanggung jawab, yang mana mengakibatkan kerugian pada calon TKI, kekerasan dan penganiayaan yang didapatkan tenaga kerja dari majikan seperti kekerasan fisik dan seksual, gaji yang tidak dibayar, TKI yang ingin di pulangkan, pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir, penipuan peluang kerja, pemalsuan dokumen (seperti KTP, Ijazah,

Umur, dan Izin Orang tua), dan banyak TKI yang melarikan diri dari rumah majikan.³⁷

2. Peran dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan

Dari tabel 2.4 dapat di lihat jawaban responden menunjukkan bahwa Disnaker Kota Mataram mempunyai peran dan fungsi yaitu melakukan sosialisasi terhadap masyarakat untuk memberikan informasi terkait ketentuan dan tata cara penempatan TKI ke luar negeri yang aman dan memiliki perlindungan hukum agar menjamin keselamatan para calon TKI apabila terjadi masalah antara TKI dan pemberi kerja (majikan) atau perusahaan penyalur tenaga kerja oleh sebab itu Disnaker Kota Mataram juga memberikan ruang mediasi untuk penyelesaian permasalahan tersebut.³⁸

3. Faktor pendorong dan penghambat pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri

Dari tabel 2.4 dapat di lihat jawaban responden menunjukkan bahwa kebanyakan faktor pendorong Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri yaitu kurangnya lapangan pekerjaan yang tersedia dan faktor ekonomi yang kurang mencukupi kehidupan sehari-hari, utang piutang yang tidak dapat dibayarkan sehingga membuat banyak masyarakat yang ingin ke luar negeri.

Dari tabel 2.4 dapat di lihat jawaban responden menunjukkan bahwa faktor penghambat pelaksanaan penempatan tenaga kerja ke luar negeri adalah kemungkinan besar penghambatnya dalam administrasi, seperti dokumen kurang lengkap, tidak sesuai persyaratan dan ketentuan, izin dari keluarga para calon TKI, dan sulit mengurus berkas-berkas penting seperti visa yang merupakan salah satu faktor menghambat pelaksanaan penempatan tenaga kerja.

Permasalahan mengenai TKI/PMI merupakan permasalahan yang sangat kompleks. Terdapat dua hal yang harus diperhatikan oleh

³⁷ Hasil wawancara dengan Kepala Bidang dan seksi Pelatihan Penempatan dan Hubungan Industrial Tenaga Kerja Kota Mataram, tanggal 20 Maret 2023 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram

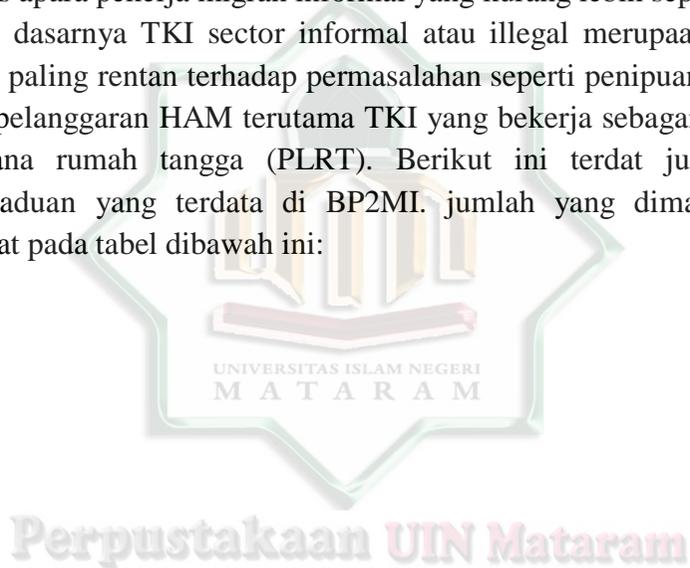
³⁸ Hasil wawancara dengan Kepala Bidang dan seksi Pelatihan Penempatan dan Hubungan Industrial Tenaga Kerja Kota Mataram, tanggal 20 Maret 2023 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram

pemerintah, yaitu pertama perihal tentang penempatan dan perlindungan bagi para TKI dan yang kedua, perihal tentang laju perkembangan ekonomi negara yang juga harus diperhatikan. Menjadi seorang TKI tidak selalu berujung dengan nasib baik. Pada kenyataannya, fakta yang terjadi di lapangan dengan cerita pengalaman yang didapat dari keluarga maupun orang lain tidak selalu membawa hasil yang sama pula. Dalam hal ini berkaitan dengan adanya berbagai permasalahan yang menimpa para TKI selama bekerja di luar negeri. Terdapat beberapa kategori permasalahan yang kerap dialami oleh TKI, yaitu masalah kekerasan, masalah hukum, masalah administratif, masalah pekerjaan, dan masalah keadaan pribadi.

Berkaitan dengan masalah kekerasan, bentuk permasalahan yang kerap terjadi pada TKI yaitu adanya hubungan yang tidak harmonis antara TKI dengan pengguna (majikan) yang dapat berakhir dengan tindakan penganiayaan, pemukulan dan kekerasan, hingga pelecehan. Selain itu, TKI selama berada diluar negeri juga kerap mengalami masalah hukum, diantaranya masalah calon TKI yang direkrut secara ilegal, kasus perdagangan orang, menjadi korban penipuan peluang kerja, TKI menjadi tahanan diluar negeri serta masalah utang piutang antara CPMI dengan P3MI. kemudian, para TKI juga kerap mengalami permasalahan yang bersifat administratif, misalnya TKI yang tidak berdokumen termasuk pemalsuan dokumen, serta penahanan dokumen seperti paspor oleh P3MI. sedangkan permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan, para TKI kerap mengalami gaji yang tidak dibayar, adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) sebelum masa perjanjian kerja (PK) berakhir, pekerjaan TKI yang tidak sesuai dengan PK, tidak diperbolehkan pulang ke tanah air meski kontrak telah selesai, gaji dibawah standar hingga pemotongan gaji yang melebihi ketentuan. Terakhir, masalah keadaan pribadi seperti PMI sakit, ingin dipulangkan, putus hubungan komunikasi (hilang kontak), TKI mengalami kecelakaan, TKI yang melarikan diri dari rumah majikan hingga TKI yang tidak punya biaya untuk pulang ke tanah air.

Lebih lanjut, penerapan system *kafalah* dalam hierarki pekerja dan majikan masih menjadi budaya luar negeri termasuk negara Timur

Tengah. Hal tersebut merupakan salah satu faktor atas banyaknya bentuk Tindakan pelanggaran HAM TKI/PMI. System *kafalah* (*sponsorship*) adalah system yang mengikat secara hukum antara pekerja migran dengan pemberi kerja (majikan) yang menjadi sponsornya di negara tersebut terkait periode kontrak mereka. Seorang pekerja migran tidak bisa memasuki atau meninggalkan negara serta pindah kerja dengan alasan apapun tanpa persetujuan atau izin tertulis dari sponsor (majikan/pemberi kerja) atau juga dikenal dengan istilah *kafeel*.³⁹ Dengan kata lain, seorang majikan memiliki hak penuh atas kepemilikan pekerja yang bekerja dibawah mereka, dan menganggap status apara pekerja migran informal yang kurang lebih seperti budak. Pada dasarnya TKI sector informal atau illegal merupakan pekerjaan yang paling rentan terhadap permasalahan seperti penipuan, kekerasan dan pelanggaran HAM terutama TKI yang bekerja sebagai penata tata laksana rumah tangga (PLRT). Berikut ini terdat jumlah kasus pengaduan yang terdata di BP2MI. jumlah yang dimaksud dapat dilihat pada tabel dibawah ini:



Perpustakaan UIN Mataram

³⁹ Maruli Tobing dan Y. Priyono Utomo, *Perjalanan Nasib TKI-TKW :antara rantai kemiskinan dan nasib perempuan* (Jakarta: PT Gramedia, 1990).

Tabel 2. 5

Jumlah Pengaduan PMI Berdasarkan Negara Penempatan Periode Tahun 2022

No.	Negara	2022
1.	Malaysia	183
2.	Saudi Arabia	97
3.	Taiwan	11
4.	Hongkong	37
5.	Singapura	7
6.	Brunei Darussalam	5

Sumber : BP2MI (Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia)

Dari data diatas, dapat dilihat bahwa Malaysia merupakan negara TKI yang memiliki jumlah kasus pengaduan tertinggi jika dibandingkan dengan negara-negara penempatan lainnya. Bebarapa jenis masalah yang kerap dialami para TKI diantaranya yaitu illegal rekrut calon TKI, majikan bermasalah, PHK sepihak, gaji tidak dibayar, beban kerja yang berlebihan atau tidak sesuai dengan perjanjian kerja, penganiayaan, dokumen tidak lengkap dan masalah lainnya. Berikut ini dapat dilihat tabel tentang jumlah pengaduan TKI diluar negeri berdasarkan jenis masalahnya :

Perpustakaan UIN Mataram

Tabel 2. 6**Jumlah Pengaduan PMI Berdasarkan Jenis Masalah Periode Tahun 2022**

No.	Jenis Masalah	2022
1.	TKI ingin dipulangkan	48
2.	Gaji tidak dibayar	59
3.	Pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir	2
4.	TKI gagal berangkat	34
5.	Pekerjaan tidak sesuai perjanjian kerja	14
6.	Ilegal rekrut calon TKI	72
7.	Tindak kekerasan dari majikan	12
8.	Penipuan peluang kerja	18
9.	Melarikan diri dari rumah majikan	1
10.	TKI mengalami kecelakaan	1
11.	Gaji dibawah standar	6
12.	Potongan gaji melebihi ketentuan	1
13.	Sakit	15

Sumber : BP2MI (Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia)

Berdasarkan jenis permasalahan diatas merupakan permasalahan yang banyak terjadi dan pada dasarnya sangat rentan serta beresiko terhadap keamanan maupun status illegal TKI selama bekerja. Seperti yang di ungkapkan oleh Baiq Ida Dini Hartini, S. Sos. MM. selaku Kabid Disnaker, bahwa beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya permasalahan Ketenagakerjaan khususnya masalah TKI diantaranya banyak TKI yang mengalami perlakuan tidak menyenangkan dari majikan selama bekerja. Hal tersebut membuat PMI kabur tanpa membawa dokumen karena ditahan oleh majikan. Kemudian, ada juga karena dokumen yang tidak lengkap maupun kadaluarsa, serta TKI korban yang tertipu oleh calo atau sindikat maupun TKI yang bekerja tidak menggunakan visa kerja melainkan visa kunjungan dan ziarah. Bahkan masih terdapat banyak kasus permasalahan TKI yang dirugikan oleh calo

atau sindikat yang tidak bertanggung jawab.⁴⁰ Selain itu, data di atas juga merupakan data jumlah pengaduan yang sudah terdata dan masuk di *crisis center* jadi kasus-kasus yang tidak dilaporkan oleh TKI tidak masuk di dalamnya, yang mana kasus yang tidak dilaporkan tersebut jumlahnya bahkan bisa lebih banyak lagi.

B. Analisis Permasalahan Tenaga Kerja Indonesia Luar Negeri

Dinas Tenaga kerja yang dikelola oleh Kepala Dinas dan berada dibawah serta tanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretariat Daerah merupakan bagian pelaksana dari Pemerintah Daerah. Sedangkan dinas Tenaga Kerja Kota Mataram bertugas mengelola kegiatan pemerintah daerah terkait ketenagakerjaan dengan prinsip otonomi dan kewajiban bantuan. Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram melaksanakan tugas-tugas sebagai berikut dalam melaksanakan kewajiban satuan kerja Perangkat Daerah :

1. Penyusunan kebijakan teknis di sektor ketenagakerjaan.
2. Implementasi layanan publik dan masalah pemerintah di tempat kerja.
3. Menerapkan kebijakan di tempat kerja dan memberikan pembinaan.
4. Pelaksanaan tugas tambahan yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tanggung jawab dan perannya.

Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Pekerjaan bertanggung jawab membantu orang yang sedang mencari pekerjaan (pengangguran) sesuai kerangka organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram. Untuk itu, Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram menggunakan lapangan ini sebagai titik awal atau pintu masuk utama pelaksanaan kegiatan penanggulangan pengangguran. Seorang Kepala Bidang membawahi Divisi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Pekerjaan, yang didukung oleh dua divisi, empat jabatan fungsional, dan sejumlah anggota staf. Komponen informasi dan penempatan kerja serta pengumpulan data dan area perluasan kerja sangat membantu. Sedangkan Pejabat Fungsional merupakan pengantar jabatannya yang terdiri dari penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja. Melalui lapangan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja, Dinas Tenaga Kerja Kota

⁴⁰ Hasil wawancara dengan Ibu Ida, selaku Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Kota Mataram, tanggal 20 Maret 2023 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram.

Mataram telah melakukan banyak inisiatif untuk menurunkan pengangguran. Ini termasuk penempatan tenaga kerja dan perluasan pekerjaan. Dalam rangka melaksanakan tugasnya membantu mereka yang mencari pekerjaan dan mereka yang ingin bekerja di luar negeri, Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram bekerja sama dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) dan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) di bidang penempatan dan perluasan pekerjaan.⁴¹

Dinas Tenaga Kerja adalah organisasi pertama yang mengumpulkan data dari calon pekerja migran yang mendaftar dan menawarkan informasi akurat tentang kegiatan mereka untuk mewujudkan pekerja migran yang sejahtera dan berkualitas tinggi. Menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran di Luar AS, informasi yang diberikan kepada calon TKI harus akurat. Negara menyatakan bahwa ada tiga langkah yang terlibat dalam menjadi pekerja migran: pendaftaran, rekrutmen, dan seleksi. Sebagaimana tercantum dalam Pasal 8 Peraturan Nomor PER.14/MEN/X/2010 yang dikeluarkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Pencari Kerja Dalam Proses yang Berminat. Perekrutan TKI Potensial didahului dengan pemberian informasi, sesuai pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER/14/MEN/X/2010 tentang Penyelenggaraan Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri. Sebagai TKI potensial, TKI potensial tentu ingin mempelajari segala sesuatu tentang proses migrasi, mulai dari rekrutmen hingga kedatangan di negara tujuan tempat calon TKI tersebut nantinya akan bekerja. terkadang terjadi Sesuai dengan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 dan Pasal 10 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik, peran Disnaker adalah memberikan informasi sejak saat perekrutan awal hingga pemohon meninggalkan negara tersebut.

Menurut temuan wawancara yang dilakukan pada tanggal 20 Maret 2023 dengan Ibu Ida, kepala penempatan, banyak hal yang harus diberikan

⁴¹ Hasil wawancara dengan Ibu Ida, selaku Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Kota Mataram, tanggal 20 Maret 2023 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram.

oleh Disnaker kepada TKI potensial mulai dari pendaftaran dan proses rekrutmen hingga keberangkatan ke negara tujuan. Namun, kurangnya pengetahuan ini kadang-kadang bisa dianggap tidak responsif, terutama jika calon TKI mengajukan pertanyaan selama pelatihan dan Disnaker merespons dengan memberikan penjelasan. Mengingat calon TKI di negara ini masih membutuhkan pendampingan dari beberapa pihak terkait, seharusnya Disnaker yang gencar menyebarkan informasi tentang proses keberangkatan hingga penempatan.⁴²

Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram mengalami sejumlah permasalahan dalam pelaksanaan program yang dirinci sebagai berikut :

Dari tabel 2.6 dapat dilihat jumlah pengaduan berdasarkan jenis masalah mayoritas pengaduan tentang Ilegal rekrut calon TKI (72). Selanjutnya tingkat pengaduan masalah tentang gaji tidak dibayar (59) dan masalah TKI yang ingin dipulangkan (48) serta berbagai macam masalah lainnya.

Dari tabel 2.4 dapat di lihat jawaban responden menunjukkan beberapa permasalahan yaitu Ilegal rekrut calon TKI yang dilakukan oleh calo atau sindikat yang tidak bertanggung jawab, yang mana mengakibatkan kerugian pada calon TKI, kekerasan dan penganiayaan yang didapatkan tenaga kerja dari majikan seperti kekerasan fisik dan seksual, gaji yang tidak dibayar, TKI yang ingin di pulangkan, pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir, penipuan peluang kerja, pemalsuan dokumen (seperti KTP, Ijazah, Umur, dan Izin Orang tua), dan banyak TKI yang melarikan diri dari rumah majikan.

Berdasarkan data BP2MI terkait penempatan TKI, Sebagian besar TKI yang terdaftar sebagai pekerja di sektor informal (domestic). Menurut ketentuan yang tertuang dalam Kepmenaker No. 1 Tahun 2015 tentang jabatan yang dapat diduduki oleh Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri untuk pekerjaan domestik, di antaranya yaitu pembantu rumah tangga (PRT), *babysitter*, tukang masak (*family cook*), pengurus lansia, sopir keluarga, tukang kebun, dan penjaga anak.⁴³ Ada beberapa masalah Tenaga Kerja Indonesia yang tidak hanya terkait dengan keamanan para

⁴² Hasil wawancara dengan Ibu Ida, selaku Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Kota Mataram, tanggal 20 Maret 2023 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram.

⁴³ *Kepmenaker Republik Indonesia No. 1 Tahun 2015.*

TKI tetapi juga *legal standing* mereka sebagai akibat dari banyaknya penempatan TKI di luar negeri. Karena Tenaga Kerja Indonesia yang merupakan penduduk illegal suatu negara memiliki status hukum yang membuat penanganan Tenaga Kerja Indonesia menjadi suatu hal yang rumit dan sulit. Saroinsong mendefinisikan bahwa penduduk ilegal (*illegal alien*) sebagai setiap orang yang memasuki wilayah suatu negara pada waktu atau tempat yang tidak sah, melewati pemeriksaan petugas, memperoleh izin masuk secara tidak sah, atau menggunakan cara lain yang dimaksudkan untuk menghindari penegakan hukum keimigrasian.⁴⁴ Setiap warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri melalui prosedur penempatan Tenaga Kerja Indonesia yang tidak benar (*non procedural*), seperti memasukkan dokumen dan memanipulasi calon Tenaga Kerja Indonesia yang memiliki potensial, serta mengabaikan mekanisme dan prosedur penempatan Tenaga Kerja Indonesia yang diatur oleh peraturan perundang-undangan, dianggap sebagai Tenaga Kerja Indonesia yang illegal. Berbagai peraturan perundang-undangan terkait isu Tenaga Kerja Indonesia yang illegal di luar negeri terus mengkhawatirkan Pemerintah Indonesia dan hingga kini masih belum terselesaikan.

Menurut Kepala Bidang Pelatihan Penempatan Tenaga Kerja Kota Mataram, mengatakan bahwa secara umum ada banyak alasan utama mengapa masalah Tenaga Kerja Indonesia yang melanggar hukum belum terselesaikan saat ini. *Pertama*, calon Tenaga Kerja Indonesia yang akan dikirim ke luar negeri umumnya kurang memahami tata cara pengiriman Tenaga Kerja Indonesia secara utuh. Selain sosialisasi, pendidikan yang kurang dari pemerintah terkait sebgain besar Tenaga Kerja Indonesia memiliki tingkat pendidikan yang rendah, seperti hanya tamat SD atau bahkan tidak tamat sama sekali. *Kedua*, pihak-pihak yang tidak etis atau tidak bertanggungjawab, dalam hal ini penyedia jasa Tenaga Kerja Indonesia yang tidak *akuntabel* memanfaatkan ketidaktahuan dan permasalahan masyarakat terhadap sistem pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri. Banyak calon Tenaga Kerja Indonesia yang tergiur dengan janji atau iming-iming gaji besar dan tidak menyadari bahwa mereka adalah komoditas dengan nilai pasar tinggi yang

⁴⁴ W Saroinsong, "Penanganan Masalah TKI Ilegal oleh Pemerintah RI", *Jurnal Hukum Internasional* 2008, Vol. 5, No. 4, 844

akan diperdagangkan secara tidak sah tanpa perlindungan hukum dari pemerintah. Masalah Tenaga Kerja Indonesia juga disebabkan oleh kurangnya pengawasan pemerintah terhadap mereka yang terlibat dalam penyimpangan tersebut. *Ketiga*, karena penurunan ekonomi, sangat sulit untuk mendapatkan pekerjaan di negara ini dengan begitu banyak pesaing dalam mencari pekerjaan. Untuk alasan ini, bahkan jika mereka melanggar hukum, calon Tenaga Kerja Indonesia dapat melakukan taktik nekat untuk bepergian ke luar negeri. Hal ini juga didorong oleh proses rekrutmen sistem layanan pemerintah yang tersebar, mahal, dan memakan waktu. . oleh karena itu, hal tersebut dapat mengakibatkan permasalahan pada TKI seperti Ilegal Rekrut Calon TKI.⁴⁵

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kelapa Seksi Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja dimana ditemukan permasalahan seperti Gaji Tidak di Bayar, banyak tenaga kerja yang dipulangkan, PHK secara sepihak, dimana, Kasus PHK secara sepihak seringkali dipicu oleh konflik antara pengguna jasa Tenaga Kerja Indonesia, bahkan terkadang diperparah oleh agen penyalur tenaga kerja. Ketika seorang Tenaga Kerja Indonesia dipecat mereka biasanya memiliki waktu dua minggu sebelum visa mereka berakhir untuk menemukan pemberi kerja atau pengguna baru yang menawarkan pekerjaan dan jaminan kepada mereka. Namun, Tenaga Kerja Indonesia harus kembali ke negara asalnya jika tidak bisa mendapatkan pekerjaan. Bahkan ketika izin tinggal mereka telah habis, mayoritas Tenaga Kerja Indonesia memiliki nyali untuk tetap tinggal. Adapun permasalahan seperti TKI gagal berangkat, penipuan peluang kerja dan tindak kekerasan dari majikan yang didapatkan para tenaga kerja. Oleh karena itu, pentingnya peran dari pemerintah untuk melindungi para tenaga kerja yang bekerja ke luar negeri.⁴⁶

Kemudian berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial ketenagakerjaan ditemukan beberapa

⁴⁵ Hasil wawancara dengan Ibu Ida, selaku Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Kota Mataram, tanggal 20 Maret 2023 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram.

⁴⁶ Hasil wawancara dengan Ibu Nuraeni, selaku Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja Kota Mataram, tanggal 20 Maret 2023 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram.

permasalahan seperti Ilegal rekrut calon TKI, tindak kekerasan dari majikan, penipuan peluang kerja, kekerasan dari majikan, penipuan peluang kerja, pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja, sakit, potongan gaji melebihi ketentuan dan Penahanan dokumen PMI oleh majikan/pengguna jasa PMI, dimana Majikan biasanya memegang paspor Tenaga Kerja Indonesia atau identitas lainnya untuk mencegah Tenaga Kerja Indonesia dapat melarikan diri. Karena itu sejumlah besar Tenaga Kerja Indonesia diperlakukan semena-mena dan seperti budak yang menjadi sasaran empuk untuk di manipulasi oleh para atasannya. Sementara majikan masih memegang dokumen dan Tenaga Kerja Indonesia tidak yakin kapan akan berakhir perlakuan buruk dari majikan membuat para Tenaga Kerja Indonesia merasa tidak nyaman saat bekerja, dan banyak dari Tenaga Kerja Indonesia yang mengambil keputusan untuk pergi. Intinya, pemberi kerja mengingatkan batas waktu izin tinggal Tenaga Kerja Indonesia karena jika masa izin tinggal Tenaga Kerja Indonesia telah berakhir, pemberi kerja dapat diuntungkan dengan memberikan potongan gaji atau kompensasi yang tidak sesuai dengan yang diperundingkan. Adapun Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) dan oknum yang nakal. Dimana karena BP2MI yang nakal sering menerapkan tarif penempatan yang melanggar undang-undang yang mengatur biaya penempatan tenaga kerja, perusahaan atau penyedia swasta yang merekrut Tenaga Kerja Indonesia penempatan di luar negeri adalah salah satu hal yang menyebabkan dapat terjadinya masalah pada Tenaga Kerja Indonesia. Akibatnya mayoritas Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja terlilit hutang dan seringkali harus bekerja tanpa dibayar selama beberapa bulan. *Pertama*, Ikut-ikutan/ terpengaruh oleh ajakan teman karena tergiur penghasilan yang lebih banyak, Dalam situasi ini, sebagian besar Tenaga Kerja Indonesia bekerja secara *sporadic* dan sembunyi-sembunyi tetapi dibayar lebih tinggi dari Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di perusahaan. Adanya pendapatan yang lebih baik dan kebebasan yang lebih setelah itu memicu minat Tenaga Kerja Indonesia untuk meniru tindakan rekan kerja yang lainnya. Sebagian besar Tenaga Kerja Indonesia menyewa apartemen bersama-sama namun terkadang ada juga yang terlantar dijalan. *Kedua*, Rendahnya pengetahuan dari TKI terkait resiko di luar negeri, Dimana Tenaga Kerja Indonesia yang tinggal dan menetap secara ilegal maka

kapankapan saja harus siap terkena razia aparat keamanan yang berpatroli dan memeriksa *id card* (KTP). Oleh karena itu, jika terdeteksi dan ditemukan tidak memiliki visa atau izin tinggal, Tenaga Kerja Indonesia tersebut akan dikenakan empat tahap hukuman seperti penangkapan, penjara, deportasi atau pemulangan dan daftar hitam yang akan mencegah mereka untuk masuk ke negara yang bersangkutan untuk suatu jangka waktu tertentu. Mengatur lamanya waktu menjadi Tenaga kerja Indonesia yang illegal dan mereka dapat menyadari resiko serta bahayanya di tempat kerja, namun keputusan ini telah dipertimbangkan dengan matang dalam hal keuntungan dan kerugian.⁴⁷

Dari hasil pembahasan tersebut dapat disimpulkan terdapat berbagai macam permasalahan yang dihadapi Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri berdasarkan data pengaduan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram. Hal tersebut memerlukan peran penting dari pemerintah untuk memberikan upaya perlindungan terhadap para TKI yang bekerja diluar negeri dan peran pemerintah dalam upaya meminimalisir terjadinya permasalahan tersebut.

Perpustakaan UIN Mataram

⁴⁷ Hasil wawancara dengan Ibu Auliya, selaku Kepala Hubungan Industrial dan jaminan Sosial Ketenagakerjaan, tanggal 20 Maret 2023 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram.

BAB III

PERAN DAN FUNGSI DINAS TENAGA KERJA KOTA MATARAM

A. Peran dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram

Sesuai dengan "Calon TKI" dalam Pasal 42 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Perlindungan Tenaga Kerja di Luar Negeri Adanya pendidikan dan pelatihan kerja bagi calon TKI, sebagaimana ditunjukkan dalam Pasal 42, serta hak atas pendidikan dan pelatihan kerja sejalan dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Dalam upaya mendukung program penempatan TKI dan melindungi calon TKI, Menteri atau Direktur Jenderal dapat menjatuhkan sanksi administratif terhadap Pelaksana Penempatan TKI dan Calon TKI sesuai dengan Pasal 80 Ayat 2 dan 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Singapura apabila ketentuan proses pengambilan keputusan tidak dilakukan sesuai dengan aturan. Berdasarkan hasil observasi dimana akibat kurangnya pengetahuan yang dimiliki para calon Tenaga kerja Indonesia terkait dengan perekrutan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri. Hal itulah yang dapat mengakibatkan terjadinya permasalahan terhadap tenaga kerja yang akan di tempatkan ke luar negeri.

Tentu saja, individu dengan tingkat pengetahuan atau keahlian yang relatif tinggi adalah orang-orang yang dapat memperoleh manfaat dari teknologi informasi. Adapun orang-orang dengan tingkat keterampilan yang relatif rendah, mereka jelas membutuhkan pengaturan yang berbeda dari mereka yang memiliki tingkat keterampilan yang lebih tinggi dan lebih banyak pendidikan karena mereka biasanya dipekerjakan dalam peran atau pekerjaan "kasar". Untuk memberi mereka layanan dan perlindungan terbaik, diperlukan lebih banyak intervensi pemerintah. Pengawasan pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja diciptakan untuk menjamin penerapan aturan dan hukum di sektor ketenagakerjaan. Kesetaraan hak, keadilan, kesetaraan gender, dan tidak adanya prasangka adalah prinsip panduan layanan untuk menempatkan dan melindungi pekerja migran. Seperti yang telah dikatakan, sebagian besar konsekuensi yang diuraikan

dalam undang-undang ini mengambil bentuk hukuman pidana untuk masalah yang terjadi dalam kaitannya dengan hak asasi manusia. Sudah ilegal untuk meminta salah satu dokumen perjalanan. Hal ini didasarkan pada gagasan bahwa dokumen tersebut berfungsi sebagai bukti utama bahwa tenaga kerja tersebut memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri. Pekerja sudah berisiko tidak memenuhi syarat atau dilarang bekerja di negara penempatan karena tidak adanya satu dokumen Saja. Tenaga kerja yang terkena penyakit ini menjadi rentan terhadap perlakuan kejam atau tidak menyenangkan di negara tempat mereka akan ditempatkan.

Menurut pasal 60 Peraturan Menteri Nomor PER.14/MEN/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri, BNP2TKI wajib menyampaikan laporan kepada Menteri setiap bulan sebagai pelaksana kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Laporan ini berisi hal-hal berikut:

1. pelayanan penerbitan SPI (surat izin pengerahan)
2. pelayanan penerbitan KTKLN
3. pelaksanaan PAP (pembekalan akhir pemberangkatan)
4. pelayanan penempatan TKI
5. penyelesaian permasalahan TKI
6. Pelayanan kepulangan TKI

B. Analisis Peran dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja dimana Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram berperan penting dalam menyelesaikan permasalahan tersebut untuk meminimalisir permasalahan yang terjadi dalam pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri Disnaker Kota Mataram melakukan sosialisasi kepada masyarakat setempat terkait prosedur perekrutan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri. Sosialisasi ini dilakukan tidak hanya dikalangan masyarakat tetapi juga pada kampus-

kampus yang sudah terdaftar menjadi list yang akan dikunjungi untuk sosialisasi oleh Disnaker Kota Mataram.⁴⁸

Menurut temuan wawancara dengan Ibu Nuraini pada 20 Maret 2023 selaku Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja menyatakan bahwa Disnaker berperan memberikan perlindungan Kepala Tenaga Kerja Indonesia yang di tempatkan ke luar negeri dengan memberikan perlindungan hukum agar dapat melindungi tenaga kerja dari berbagai permasalahan yang kemungkinan akan dihadapi.⁴⁹ Sangat jelas dari instrumen tersebut dampak apa yang akan terjadi jika memaksakan diri menjadi TKI tanpa mengikuti jalur yang tepat. Mereka yang mempertimbangkan untuk menjadi pekerja migran selalu percaya bahwa prosedur untuk keluar melalui jalur resmi terlalu sulit dan ada banyak peraturan yang tidak masuk akal. Sebaliknya, proses pendaftaran pekerja migran di Dinas Tenaga Kerja mencakup pelatihan khusus dari instruktur yang diberikan kepada calon pekerja migran sehingga mereka dapat memahami adat istiadat negara tempat mereka akan bekerja. Masuk akal bahwa Pemerintah memiliki kekuatan untuk menempatkan dan melindungi pekerja migran di luar negeri karena masalah dengan praktik tata kelola di Indonesia mempengaruhi hubungan negara dan penempatan serta perlindungan pekerja migran di luar negeri. Pemerintah Provinsi, Kabupaten/Kota, serta Lembaga Swasta semuanya harus dilibatkan karena Pemerintah tidak bisa bertindak sendiri.

Di sisi lain, karena kekhawatiran dengan penempatan dan perlindungan karyawan Indonesia, yang merupakan masalah kehidupan dan hak asasi manusia yang mendasar, lembaga-lembaga swasta jelas saling terkait. Orang-orang yang dapat memastikan hak asasi manusia warga negara yang bekerja di luar negeri harus dapat melakukannya dalam hal komitmen, profesionalisme, dan keuangan. Setiap karyawan yang

⁴⁸ Hasil wawancara dengan Ibu Ida, selaku Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Kota Mataram, tanggal 20 Maret 2023 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram

⁴⁹ Hasil wawancara dengan Ibu Nuraeni, selaku Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja Kota Mataram, tanggal 20 Maret 2023 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram.

bepergian ke luar perbatasan negaranya dianggap sebagai imigran atau orang asing di negara tempat mereka bekerja. Mereka dapat dipekerjakan di wilayah mana pun di negara ini, mungkin dalam keadaan yang tidak dapat mereka prediksi atau harapkan saat masih tinggal di negara mereka sendiri. Berdasarkan perspektif itu, kita harus mengakui bahwa perlindungan terbaik harus diberikan pada kesempatan pertama yang tersedia karena itu dihasilkan dari tenaga kerja itu sendiri, dan kita tidak dapat mengabaikan persyaratannya. Ada beberapa batasan yang dikenakan pada karyawan yang akan bekerja di luar negeri. Usia minimum untuk bekerja di luar negeri dan persyaratan untuk pendidikan atau keterampilan adalah kendala utama. Dengan keterbatasan ini, diharapkan bahwa kemungkinan masalah yang muncul di kalangan pekerja migran akan berkurang. Setiap warga negara memiliki kemampuan untuk menggunakan kebebasannya untuk mencari pekerjaan, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia, Tahun 1945. Selain itu, mudah untuk belajar tentang kemungkinan pekerjaan yang tersedia di luar negeri. Kelompok

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Disnaker Kota Mataram berperan penting dalam mengatasi permasalahan yang ada terkait pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri dengan melakukan sosialisasi kepada masyarakat secara langsung maupun tidak langsung (melalui media sosial), memebrikan perlindungan hukum dan juga menyediakan ruang untuk mediasi untuk Tenaga Kerja apabila permasalahan yang dialami tidak bisa diselesaikan oleh Instansi terkait maka dapat diselesaikan di Dinas Tenaga Kerja seperti permasalahan terkait PHK secara sepihak, Penahanan dokumen milik tenaga kerja, gaji tidak dibayarkan, pekerjaan tidak sesuai perjanjian kerja dan berbagai permasalahan lainnya.⁵⁰

Dari tabel 2.4 dapat di lihat jawaban responden menunjukkan bahwa Disnaker Kota Mataram mempunyai peran dan fungsi yaitu

⁵⁰ Hasil wawancara dengan Ibu Auliya, selaku Kepala Hubungan Industrial dan jaminan Sosial Ketenagakerjaan, tanggal 20 Maret 2023 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram.

melakukan sosialisasi terhadap masyarakat untuk memberikan informasi terkait ketentuan dan tata cara penempatan TKI ke luar negeri yang aman dan memiliki perlindungan hukum agar menjamin keselamatan para calon TKI apabila terjadi masalah antara TKI dan pemberi kerja (majikan) atau perusahaan penyalur tenaga kerja oleh sebab itu Disnaker Kota Mataram juga memberikan ruang mediasi untuk penyelesaian permasalahan tersebut.

Kementerian Luar Negeri telah melakukan sejumlah langkah untuk membentuk tata kelola perlindungan WNI dalam menjawab persoalan yang sedang dihadapi saat ini. Sistem digitalisasi akses data online yang terintergrasi dengan jaringan dan lembaga terkait individu Indonesia digunakan untuk terlebih dahulu mendigitalisasi data dan kertas pelaporan yang disiapkan sebelum pergi ke luar negeri. Inisiatif ini terkait langsung dengan perlindungan warga negara Indonesia, terutama dalam hal mengelola masalah hukum yang melibatkan diaspora yang telah menetap dan pindah tetapi hanya melakukan kunjungan singkat untuk pariwisata, tujuan keagamaan, atau pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Kedua, gunakan situs web peduli WNI dan *Safe Travel* untuk mengambil tindakan pencegahan. Dinas Tenaga Kerja menyediakan sejumlah layanan melalui portal peduli WNI, termasuk pendaftaran, laporan diri, pengaduan kasus, layanan publik dan pengaduan layanan masyarakat umum. Agenda lapor diri merupakan unsur pertama yang masuk dalam *website* Dinas Tenaga Kerja Perlindungan WNI dan BHI dan masuk dalam agenda strategi fasilitas. Tenaga Kerja Indonesia diharapkan untuk melapor kepada perwakilan menggunakan agenda ini. Untuk melindungi masyarakat Indonesia yang tinggal di luar negeri dan memberi mereka layanan digitalisasi, hal ini dilakukan. Opsi check-in mandiri untuk kedatangan, transfer, dan pengembalian tersedia disitus web tersebut.

Peran dan Fungsi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram dapat mengurangi masalah-masalah yang di hadapi oleh tenaga kerja. Hal tersebut sesuai dengan teori peran menurut Soerjono Soekanto (2002:243), yaitu peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan

kedudukannya, maka menjalankan suatu peranan.⁵¹ Permasalahan-permasalahan yang ditemui oleh Dinas tenaga Kerja Kota Mataram yang terkait dengan Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri dari Provinsi NTB dapat diselesaikan oleh orang-orang yang memiliki tanggung jawab di Dinas Ketenagakerjaan. Artinya, Dinas Tenaga Kerja berperan penting dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan. Dari hasil pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram memiliki peran dan fungsi yang dilakukan untuk mencegah dan mengurangi permasalahan yang ada.



Perpustakaan UIN Mataram

⁵¹ Soerjono Soekanto, Teori Peranan, Jakarta, Bumi Aksara. 2002.

BAB IV

FAKTOR PENDORONG DAN PENGHAMBAT PELAKSANAAN PENEMPATAN TKI LUAR NEGERI

A. Faktor Pendorong dan Penghambat Pelaksanaan Penempatan TKI Luar Negeri

Untuk menempatkan tenaga kerja yang lulus seleksi Dinas Tenaga Kerja dan PPTKIS harus mempertimbangkan beberapa faktor dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja. Faktor yang mendorong dan penghambat dalam penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri adalah :

1. Faktor Pendorong
 - a. Ekonomi
 - b. Hutang piutang
 - c. Kurangnya lapangan pekerjaan yang tersedia
 - d. Akademis
 - e. Pengalaman
 - f. Kesehatan fisik dan mental
 - g. Status perkawinan
 - h. Usia
2. Faktor Penghambat
 - a. Faktor organisasional
 - b. Pendidikan
 - c. Kondisi eksternal (lingkungan)
 - d. Izin keluarga

B. Analisis Faktor Pendorong dan Penghambat Pelaksanaan Penempatan TKI Luar Negeri

Bersdasarkan hasil observasi dan pengamatan terdapat beberapa faktor pendorong dan penghambat pelaksanaan yang di alami oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram dalam Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri antara lain faktor ekonomi akibat kurangnya lapangan pekerjaan, Prestasi akademis atau kurangnya pendidikan dari tenaga kerja yang mengakibatkan kurangnya untuk pemahaman terkait prosedur perekrutan penempatan

tenaga kerja ke luar negeri, Pengalaman, Kesehatan baik fisik maupun mental, Keluarga dan lingkungan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja bahwa yang menjadi faktor pendorong pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri yaitu ekonomi dan keluarga. Sedangkan faktor penghambatnya seperti akademis, dimana Prestasi akademis dari tingkat studi sebelumnya serta yang saat ini harus diperhitungkan. Karyawan dengan prestasi akademik yang luar biasa harus diberi proyek dan posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka, sedangkan karyawan dengan prestasi akademik rata-rata atau di bawah rata-rata harus diberi tugas ringan dan pekerjaan dengan sedikit wewenang dan tanggung jawab. Ketika memutuskan dimana menempatkan pekerja, pendidikan adalah faktor lain. Dengan melakukan ini, personel yang tepat akan ditempatkan di posisi yang sesuai. Prestasi yang diperoleh melalui seleksi harus terus menjadi elemen utama selain prestasi akademik yang dibuat selama pendidikan karena mereka memberikan bukti yang jelas tentang bakat tenaga kerja. Selanjutnya faktor pengalaman, dimana Pengalaman kerja diposisi yang sesuai harus diperhitungkan ketika menempatkan pekerja. Kebenarannya menunjukkan bahwa pengalaman tenaga kerja meningkat dengan lamanya pekerjaan. Sebaliknya, tenaga kerja memiliki lebih sedikit pengalaman semakin pendek masa kerjanya. Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang lebih rendah adalah hasil dari sedikit pengalaman kerja. Terkadang riwayat pekerjaan seseorang dievaluasi lebih tinggi daripada latar belakang pendidikan mereka. Modal seseorang untuk memasuki bidang tertentu adalah pengalaman kerjanya.⁵²

Selanjutnya berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja menyatakan bahwa faktor pendorong pelaksanaan penempatan tenaga kerja keluar negeri kebanyakan dari segi perekonomian yang kurang cukup untuk

⁵² Hasil wawancara dengan Ibu Ida, selaku Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Kota Mataram, tanggal 20 Maret 2023 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram

mencukupi kebutuhan kelurgadan tenaga kerja yang terlilit hutang piutang sehingga banyak sekali masyarakat yang ingin menjadi TKI ke luar negeri. Sedangkan faktor penghambatnya seperti izin dari keluarga dan Kesehatan baik fisik maupun mental, dimana Pengujian atau pemeriksaan medis berdasarkan laporan dokter yang dikirimkan bersama lamaran pekerjaan, serta pemeriksaan medis khusus yang dilakukan selama proses perekrutan, mungkin tidak benar-benar menjamin bahwa tenaga kerja secara fisik dalam keadaan sehat. Untuk mencegah kerugian bisnis, masalah fisik dan mental harus diperhitungkan saat menugaskan pekerja. Meskipun kurang percaya pada keakuratan hasil pengujian medis, terutama ketika menyangkut kondisi fisik masih mungkin untuk melihat keadaan fisik tenaga kerja yang terkena dampak pada pandangan pertama. Selain itu, penting untuk mempertimbangkan kondisi fisik tenaga kerja yang bersangkutan saat menentukan lokasi terbaik sedangkan untuk mengevaluasi kesehatan mental, diperlukan spesialis khusus karena tidak sesederhana mengevaluasi kesehatan fisik. Adapun Status Perkawinan, dimana Status perkawinan tenaga kerja adalah faktor lain yang perlu dipertimbangkan, terutama untuk pekerjaan penting sekali memperhitungkan tenaga kerja wanita yang sudah menikah atau memiliki anak. Disisi lain, personel atau tenaga kerja yang terkena dampak tidak ditugaskan ke kantor cabang atau kantor pusat perusahaan yang terletak jauh dari tempat mereka tinggal. Menurut beberapa informasi yang di peroleh dari Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram. Selama itu dapat meningkatkan efisiensi tempat kerja, majikan yang cerdas akan selalu menerima dan mempertimbangkan saran dari stafnya.⁵³

Kemudian berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial disebutkan bahwa faktor pendorong pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri yaitu dari segi ekonomi dimana kebutuhan yang semakin

⁵³ Hasil wawancara dengan Ibu Nuraeni, selaku Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja Kota Mataram, tanggal 20 Maret 2023 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram.

meningkat sedangkan terbatasnya lapangan pekerjaan yang mengakibatkan pendapatan tidak tercukupi. Sedangkan faktor penghambatnya disini seperti pengurusan berkas-berkas seperti visa, Usia dimana Meskipun usia manusia meningkat seiring berjalannya waktu, kebutuhan hidup tidak pada kenyataannya menjadi kurang penting. Usia tenaga kerja yang berhasil melewati proses seleksi harus diperhitungkan saat mengalokasikan tenaga kerja. Inimencegah tenaga kerja yang bersangkutan menghasilkan tingkat produktivitas yang buruk. Tenaga kerja yang memiliki usia lebih tua harus ditugaskan untuk pekerjaan yang tidak menuntut terlalu banyak aktivitas fisik atau tanggung jawab yang besar. Diberikan proses pekerjaan yang sesuai dengan fisik dan kemampuannya, sebaliknya tenaga kerja yang lebih muda dan termotivasi harus diberikan tugas yang lebih berat daripada personel yang lebih tua.

Dari tabel 2.4 dapat di lihat jawaban Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial menunjukkan bahwa faktor penghambat pelaksanaan penempatan tenaga kerja ke luar negeri adalah kemungkinan besar penghambatnya dalam administrasi, seperti dokumen kurang lengkap, tidak sesuai persyaratan dan ketentuan, izin dari keluarga para calon TKI, dan sulit mengurus berkas-berkas penting seperti visa yang merupakan salah satu faktor menghambat pelaksanaan penempatan tenaga kerja. Hambatan yang sering ditemui ketika menerapkan program penempatan. Biasanya ada tiga jenis seperti variable internal yang berasal dari organisasi yang bersangkutan, perilaku karyawan, dan pengaruh eksternal yang berasal dari lingkungan tempat perusahaan beroperasi.⁵⁴

Dari hasil pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa beberapa faktor diatas menjadi kendala dan hambatan yang di alami Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja ke luar negeri.

⁵⁴ Hasil wawancara dengan Ibu Auliya, selaku Kepala Hubungan Industrial dan jaminan Sosial Ketenagakerjaan, tanggal 20 Maret 2023 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram.

Dari tabel 2.4 dapat di lihat jawaban responden menunjukkan bahwa kebanyakan faktor pendorong Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri yaitu kurangnya lapangan pekerjaan yang tersedia dan faktor ekonomi yang kurang mencukupi kehidupan sehari-hari, utang piutang yang tidak dapat dibayarkan sehingga membuat banyak masyarakat yang ingin ke luar negeri.

Dari hasil pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor ekonomi dan kurangnya lapangan pekerjaan sangat mempengaruhi pelaksanaan penempatan tenaga kerja dan menarik minat masyarakat untuk bekerja ke luar negeri. Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram dan PPTKIS harus mempertimbangkan sejumlah pertimbangan saat menempatkan tenaga kerja yang lolos proses seleksi. Berikut ini adalah beberapa faktor yang mendukung pengiriman pekerja Indonesia ke luar negeri : *Pertama*, Faktor organisasional dapat dipastikan bahwa kebijaksanaan yang ditetapkan dapat diberlakukan dalam suatu organisasi dimaksudkan agar yang bersangkutan semakin mampu mencapai tujuan dan sasarannya. Faktor organisasional dapat menyebabkan kendala dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja ke luar negeri dimana, kendalanya itu berupa calon tenaga kerja luar negeri tidak sesuai dengan kriteria dan ketetapan dari organisasi atau instansi yang terkait. Hal tersebut dapat menghambat pelaksanaan penempatan tenaga kerja ke luar negeri. *Kedua*, Perilaku Karyawan sebuah tim atau individu yang tanggung jawab utamanya adalah untuk mengisi posisi biasanya bekerja dalam posisi yang mengendalikan sumber daya manusia. Mereka adalah staf khusus yang akrab dengan penempatan dan sering disebut sebagai pencari kerja. Namun pencari kerja juga memiliki beberapa kebiasaan karena sejumlah variable termasuk pendidikan dan pengetahuan. *Ketiga*, Kondisi eksternal (Lingkungan) Hal-hal berikut yang harus diperhitungkan adalah Jika pengangguran rendah pencari kerja akan mudah menemukan pekerjaan di bidang kompetensi mereka. Sebaliknya jika pengangguran tinggi pencari tenaga kerja akan lebih selektif terhadap calon tenaga kerja atau pencari kerja, Tempat perusahaan pencari tenaga kerja baru dibandingkan dengan perusahaan lainnya yang beroperasi di industry yang sama atau menciptakan barang dan jasa yang sebanding. Kelangkaan kemampuan atau kompetensi khusus. Dalam situasi ini,

kurangnya pencari kerja dengan keterampilan dan keterampilan khusus akan mengubah peraturan utama, termasuk kebijakan promosi internal, kebijakan tenaga kerja, dan kompensasi. Aturan dan hukum tempat kerja (adanya aturan tentang gaji, cuti, mempekerjakan wanita dll).



Perpustakaan UIN Mataram

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui permasalahan yang dihadapi pada ketenagakerjaan, peran dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan, dan faktor pendorong dalam pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri serta faktor penghambat pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri. Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram dengan menggunakan Teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah :

a. Masalah Tenaga Kerja Indonesia diluar negeri

Dari tabel 2.4 dapat di lihat jawaban responden menunjukkan beberapa permasalahan yaitu ilegal rekrut calon TKI yang dilakukan oleh calo atau sindikat yang tidak bertanggung jawab, yang mana mengakibatkan kerugian pada calon TKI, kekerasan dan penganiayaan yang didapatkan tenaga kerja dari majikan seperti kekerasan fisik dan seksual, gaji yang tidak dibayar, TKI yang ingin di pulangkan, pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir, penipuan peluang kerja, pemalsuan dokumen (seperti KTP, Ijazah, Umur, dan Izin Orang tua), dan banyak TKI yang melarikan diri dari rumah majikan.

b. Peran dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan

Dari tabel 2.4 dapat di lihat jawaban responden menunjukkan bahwa Disnaker Kota Mataram mempunyai peran dan fungsi yaitu melakukan sosialisasi terhadap masyarakat untuk memberikan informasi terkait ketentuan dan tata cara penempatan TKI ke luar negeri yang aman dan memiliki perlindungan hukum agar menjamin keselamatan para calon TKI apabila terjadi masalah antara TKI dan pemberi kerja (majikan) atau perusahaan penyalur tenaga kerja oleh sebab itu Disnaker Kota Mataram juga memberikan ruang mediasi untuk penyelesaian permasalahan tersebut.

- c. Faktor pendorong dan penghambat pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri

Dari tabel 2.4 dapat di lihat jawaban responden menunjukkan bahwa kebanyakan faktor pendorong Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri yaitu kurangnya lapangan pekerjaan yang tersedia dan faktor ekonomi yang kurang mencukupi kehidupan sehari-hari, utang piutang yang tidak dapat dibayarkan sehingga membuat banyak masyarakat yang ingin ke luar negeri.

Dari tabel 2.4 dapat di lihat jawaban responden menunjukkan bahwa faktor penghambat pelaksanaan penempatan tenaga kerja ke luar negeri adalah kemungkinan besar penghambatnya dalam administrasi, seperti dokumen kurang lengkap, tidak sesuai persyaratan dan ketentuan, izin dari keluarga para calon TKI, dan sulit mengurus berkas-berkas penting seperti visa yang merupakan salah satu faktor menghambat pelaksanaan penempatan tenaga kerja.

B. Saran

Penelitian ini membahas tentang peran dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan. Penelitian ini diharapkan mampu untuk dijadikan sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya yang ingin membahas terkait peran dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dalam upaya menangani permasalahan yang dialami oleh Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Perpustakaan UIN Mataram

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Khakim, *“Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003”*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 5.
- Adnan Hamid, *“Buruh Migran dan Perlingungan Hukumnya Edisi pertama”*, (Jakarta: F Mediam, 2009), hlm. 7.
- Djam’an Satori dan Aan Komariah, *“Metodelogi Penelitian Kualitatif”*, Cet. Ke-5, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 105.
- Ishaq. 2015. *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 133.
- Josef Mario Monteiro, *“Hukum Pemerintahan Daerah”*, (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2016), hlm. 36.
- Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007), hlm. 11.
- Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT, Remaja Rosda Karya, 2011), hlm. 190.
- Maruli Tobing dan Y. Priyono Utomo, *Perjalanan Nasib TKI-TKW :antara rantai kemiskinan dan nasib perempuan* (Jakarta: PT Gramedia, 1990).
- Muhammad Idrus, *“Metode Penelitian Ilmu Sosial”*, (Yogyakarta: Erlangga, 2009), hlm. 86.
- Oemar Malik, *Pendidikan Tenaga Kerja Nasional*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014, hlm. 20.
- Sayuti Una, MH, *“Pedoman Penulisan Skripsi”*, (Jambi: Syarih Press, 2012), hlm. 42.

- Soerjono Soekanto, 2002, Teori Peranan, Jakarta, Bumi Aksara.
- Soerjono Soekanto, Teori Peranan, Jakarta, Bumi Aksara. 2002.
- Sugiyon, “*Metode Penelitian Ilmu Sosial*”, (Yogyakarta: Erlangga, 2009), hlm. 86.
- Sujardarwo, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Bandung: Mandar Maju, 2011) hlm. 27.
- Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan*, Di Indonesia Jakarta: PT Rineka Cipta, 2015, hlm 159.

Jurnal

- Adinda Rizka Fadilah, Any Suryani hamzah, “*Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram*”, Peran Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) Dalam Upaya Perlindungan Hukum Pra Penempatan Pekerja Migran Indonesia (Studi Di UPT BP2MI Mataram), Vol. 2, Issue 1, 2022, hlm. 117-123.
- Amirul Ikhsan, “*Upaya Pemerintah Indonesia Dalam Menangani Persoalan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Overstay Di Arab Saudi Periode 2014-2020*” (Skripsi, Fakultas Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Islam Negeri syarif Hidayatullah Jakarta, 2021), hlm. 1- 119.
- Dwi Nofita, Sonhaji, Suhartoyo, “*Diponegoro Law Journal*” , Peranan Pemerintah Dalam Upaya Perlindungan Pra Penempatan Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri (Studi Di Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo), Vol. 8, Nomor 3, 2019, hlm. 1953-1968.
- Gie, The Ling, *Nining Haslinda Zainal : Analisis Kesesuaian Tugas Pokok dan Fungsi*, Liberty, 2008, Yogyakarta.
- Jeffri Chandra Irvanto. “*Peran Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Dalam Mengurangi Tingkat Pengangguran Kota Samarinda*”. *eJournal Pemerintahan*. Vol. 5, Nomor 3, 2017.

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, “UU No. 7 Tahun 2008 *Tentang Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan transmigrasi Republik Indonesia*”. hlm. 2.

Nungky Risanti Pusporini, “*Praktik Penyalur Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Ilegal Ke Luar Negeri Di Kota Semarang*” (Sripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro, 2018) hlm. 1-98.

Retno Ayu Yuniarti, “*Studi Tentang Pelayanan Pencari Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Samarinda*”, *eJournal Administrasi Negara*, Volume 2, Nomor 1, Maret 2014.

Tetty Marlina Tarigan, “*Journal of Gender and Social Inclusion in Muslim Societies*”, Permasalahan TKI Di Luar Negeri Dan Sejenisnya, Volume 1, Nomor 2, 2020, hlm. 71-85.

W Saroinsong, “Penanganan Masalah TKI Ilegal oleh Pemerintah RI”, *Jurnal Hukum Internasional* 2008, Vol. 5, No. 4, 844

Website

Diakses dari <http://disnakertrans.ntbprov.go.id> Pada tanggal 25 maret 2023 pada pukul 22.04 WIB.

Diakses dari <http://www.mataramkota.go.id/sejarah> Pada tanggal 25 maret 2023 pada pukul 21.25 WIB.

Undang-Undang

Kepmenaker Republik Indonesia No. 1 Tahun 2015.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, “ UU. No. 41 Tahun 2007 *Tentang Organisasi Perangkat Daerah*”, hlm. 3.

Republik Indonesia, “UU No. 39 Tahun 2004 *Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*”, hlm. 1.

Undang-Undang No.39 Tahun 2004, Tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri

Undang-Undang RI No. 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003, Tentang Ketenagakerjaan.

Hasil Wawancara

Baiq Ida Dini Hartini, S.sos. MM., selaku Kepala Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, tanggal 20 Maret 2023 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram

Siti Nuraeni, SH., selaku Kepala Seksi Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja, tanggal 20 Maret 2023 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram.

Aulia Purnama Sari, SE. MT., selaku Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, tanggal 20 Maret 2023 di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram.

Perpustakaan UIN Mataram

LAMPIRAN

Lampiran 1

Dokumentasi Observasi Wawancara





Lampiran 2

Daftar Wawancara Dan Hasil Wawancara

No	Pertanyaan	Jawaban Responden		
		Kepala Bidang Pelatihan Penempatan Tenaga Kerja	Kepala seksi Penempatan dan Perluasan Tenaga Kerja	Kepala Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial ketenagakerjaan
1.	Apa saja permasalahan yang dialami oleh Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri?	Permasalahan paling umum terjadi dalam penempatan tenaga kerja di luar negeri adalah Ilegal rekrut calon TKI yang dilakukan oleh calo atau sindikat yang tidak bertanggung jawab, yang mana mengakibatkan kerugian pada calon TKI.	Permasalahan yang sering terjadi biasanya gaji tidak di bayar, banyak TKI yang dipulangkan, pemutusan hubungan kerja sebelum masa perjanjian kerja berakhir, TKI gagal berangkat, penipuan peluang kerja, dan tindak kekerasan dari majikan.	Permasalahan seperti Ilegal rekrut calon TKI, tindak kekerasan dari majikan, penipuan peluang kerja, pekerjaan tidak sesuai dengan PK, sakit,, potongan gaji melebihi ketentuan. Dan penahanan paspor atau dokumen lainnya oleh PPTKIS serta pemalsuan dokumen (KTP,Ijazah, Umur, dan Izin orang tua)
2.	Bagaimana peran dan fungsi dari Dinas Tenaga	Peran Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram dalam	Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram	Untuk mengatasi permasalahan TKI Disnaker

	<p>Kerja Kota Mataram untuk menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan ?</p>	<p>menyelesaikan permasalahan tersebut dengan melakukan sosialisasi kepada masyarakat agar dapat memberikan pengetahuan terkait tata cara yang benar untuk masyarakat yang ingin pergi ke luar negeri. Sosialisasi ini tidak hanya dilakukan dikalangan masyarakat saja tetapi juga Disnaker Kota Mataram mengunjungi kampus-kampus untuk memberikan informasi terkait penempatan tenaga kerja ke luar negeri.</p>	<p>memberikan perlindungan hukum terkait permasalahan yang dialami oleh para TKI.</p>	<p>Kota Mataram melakukan sosialisasi di medsos maupun secara langsung ke masyarakat, meberikan perlindungan hukum dan juga untuk perkara lainnya seperti pekerjaan tidak sesuai perjanjian, potongan gaji tidak sesuai ketentuan, gaji tidak dibayar dan lainnya, Disnaker Kota Mataram memberikan ruang mediasi bagi pemberi kerja dan tenaga kerja untuk menyelesaikan permasalahan yang dialami.</p>
3.	<p>Apakah faktor-faktor yang mendorong penempatan tenaga kerja ke luar negeri pada</p>	<p>kebanyakan faktor pendorong tenaga kerja ke luar negeri yaitu dari segi</p>	<p>faktor ekonomi yang kurang mencukupi kehidupan sehari-hari,</p>	<p>faktor pendorong biasanya kebutuhan yang semakin meningkat</p>

	Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram?	karena kurangnya lapangan pekerjaan yang tersedia di NTB.	utang piutang yang tidak dapat dibayarkan sehingga membuat banyak masyarakat yang ingin ke luar negeri.	sedangkan terbatasnya lapangan pekerjaan yang mengakibatkan pendapatan tidak tercukupi.
4.	Apakah faktor-faktor yang menghambat pelaksanaan penempatan tenaga kerja ke luar negeri?	penghambatnya kemungkinan besar dalam administrasi, seperti dokumen kurang lengkap, tidak sesuai persyaratan dan ketentuan.	faktor penghambat biasanya izin dari keluarga para calon TKI.	sulit mengurus berkas-berkas penting seperti visa merupakan salah satu faktor yang dapat menghambat pelaksanaan penempatan tenaga kerja

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram

Lampiran 4

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Bahwa yang bertanda tangan dibawah ini :

A. Identitas Diri

Nama : Liana Oktavia Rosa
Tempat, Tanggal Lahir : Tanjung, 09 Oktober 2000
Alamat Rumah : Timba Urib, Kelurahan Tanjung
Kecamatan Labuhan Haji Kabupaten
Lombok Timur
Nama Ayah : Muhammad Safi'i
Nama Ibu : Baiq Harianah
Agama : Islam
No. Hp. : 087854588639

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SDN 2 Tanjung, 2013
 - b. SMP Negeri 1 Labuhan Haji, 2016
 - c. SMA Negeri 1 Selong, 2019
2. Pendidikan Non Formal : Cake English Course
3. Riwayat Pekerjaan : Online Shop

Mataram, 23 Mei 2023



Liana Oktavia Rosa



UPT PERPUSTAKAAN UIN MATARAM Plagiarism Checker Certificate

No:1443/Un.12/Perpus/sertifikat/PC/05/2023

Sertifikat Ini Diberikan Kepada :

LIANA OKTAVIA ROSA

190501286

FEBUES

Dengan Judul SKRIPSI

PERAN DAN FUNGSI DINAS TENAGA KERJA KOTA MATARAM DALAM MENYELESAIKAN
PERMASALAHAN KETENAGAKERJAAN

SKRIPSI tersebut telah Dinyatakan Lulus Uji cek Plagiasi Menggunakan Aplikasi Turnitin

Similarity Found : 17 %

Submission Date : 26/05/2023



UPT Perpustakaan
UIN Mataram

Amiawaty, M.Hum

NIP. 197808282006042001

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MATARAM

Perpustakaan UIN Mataram



UPT PERPUSTAKAAN UIN MATARAM Sertifikat Bebas Pinjam

No.774/Un.12/Perpus/sertifikat/BP/05/2023

Sertifikat Ini Diberikan Kepada :

LIANA OKTAVIA ROSA
190501286

FEBI/ES

Mahasiswa/Mahasiswi yang tersebut namanya di atas ketika surat ini dikeluarkan, sudah tidak mempunyai pinjaman, hutang denda ataupun masalah lainnya di Perpustakaan Universitas Islam Negeri (UIN) Mataram.

Sertifikat ini diberikan sebagai syarat UJIAN SKRIPSI.



UPT Perpustakaan

UIN Mataram

M. Hum

197803282006042001

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
M A T A R A M

Perpustakaan UIN Mataram



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MATARAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jln. Pendidikan No. 35 Tlp. (0370) 621298 – 623609 Fax. 625337 Mataram
Website: <http://febi.uinmataram.ac.id> email: febi@uinmataram.ac.id

Nomor : ~~282~~ /Un.12/FEBI/PP.00.9/ 02 / 2023
Lamp : 1 (satu) Eksemplar
Hal : **Permohonan Izin Meneliti**

13 Februari 2023

Kepada Yth.
Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram
di Kota Mataram

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dengan hormat, kami mohon diberikan izin meneliti di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa di bawah ini:

Nama : Liana Oktavia Rosa
NIM : 190501286
Tempat / Tanggal : Tanjung, 09 Oktober 2000
Jurusan : Ekonomi Syariah
Tujuan : Penelitian
Judul Penelitian : Peran Dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram Dalam Menyelesaikan Permasalahan Ketenagakerjaan (Studi Kasus Tenaga Kerja Indonesia Luar Negeri Kota Mataram)

Lokasi Penelitian : Dinas Tenaga Kerja Kota Mataram

Lama Penelitian : 1 Bulan

Data hasil penelitian tersebut diperlukan untuk penulisan skripsi.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima &
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Perpustakaan
an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik
dan Kelembagaan,



Dr. Baiq EL. Badriati, M.E.I