

BAB II

LANDASAN KONSEPTUAL

A. Pengertian Peran

persiapan kerja, pelayanan selama bekerja, dan pelayanan setelah tidak bekerja. Pengertian peran menurut Margono Slamet adalah mencakup tindakan atau perilaku yang perlu di laksanakan oleh seseorang yang menempati suatu posisi di dalam masyarakat (Margono Slamet, 1985:15).

Sedangkan W.J.S. Poerwadarminta memberikan suatu batasan peranan sebagai suatu yang memegang pimpinan utama dalam terjadinya suatu atau peristiwa (W. J. S Poerwadarminta, 1982: 735).

Departemen Tenaga Kerja sebagai suatu lembaga pemerintahan yang melakukan pelayanan terhadap tenaga kerja dalam rangka mempersiapkan tenaga kerja yang siap pakai sebagai hasil kerjasama dengan lembaga-lembaga latihan yang ada. (Sendjun Manulang, 1990:31)

Payaman Simanjuntak (2000:24), mengartikan Departemen Tenaga Kerja adalah suatu lembaga pemerintah yang mengupayakan setiap warga negara dapat memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang dijabarkan dalam tiga tugas pokok yaitu melakukan pelayanan terhadap tenaga kerja dalam rangka memasuki

Lebih lanjut Soerjono Soekanto mengemukakan bahwa: “peran merupakan hak dan kewajiban yang bersifat sukarela walaupun tidak terlalu mudah untuk menetapkan apakah secara substansial peran merupakan hak dan kewajiban oleh karena itu dipergunakan istilah *authority* atau *power* bagi kedudukan itu di pergunakan

superior dan kepatuhan kedudukan informal. Apabila orang yang telah melaksanakan hak dan kewajiban, maka ia telah melaksanakan peran (Soerjono Soekanto, 1982:4).

Dari beberapa pendapat tersebut di atas, maka dapat dirangkum bahwa pengertian peran dalam hal ini adalah tindakan atau perilaku yang dilaksanakan oleh Dinas yang didalamnya terdapat hak dan kewajiban dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pemimpin atau Kepala Dinas. Pentingnya peranan adalah untuk mengatur perilaku sendiri dengan orang-orang sekelompoknya.

B. Peran Dinas Tenaga Kerja

Menurut Gunawan (Rivai, 2009:369) mengatakan bahwa peran adalah sesuatu jadi bagian satu yang memegang pemimpin yang terutama dalam terjadinya hal atau peristiwa. Peran merupakan aspek dinamis dari kedudukan yaitu seseorang yang melaksanakan hak dan kewajibannya. Artinya apabila seseorang melaksanakan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka seseorang tersebut menjalankan suatu peran.

Menurut Soekanto (2009: 212) peranan (*role*) merupakan proses dinamis kedudukan (*status*). Apabila seseorang melaksanakan hak dan kewajiban sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dengan peran adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tidak dapat dipisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan peranan adalah status yang berupa tindakan atau perilaku yang dilaksanakan oleh orang atau lembaga yang menempati atau memegang posisi dalam suatu sistem sosial dengan memenuhi hak dan kewajibannya. Peranan suatu organisasi berkaitan erat dengan

tugas dan fungsi yang harus di jalankan oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan dan sasarnya.

Pengertian dinas berarti, segala sesuatu yang berkaitan dengan jabatan (pemerintah) bukan swasta (Partanto, 2001:22).

Selanjutnya dinas di artikan sebagai segala sesuatu yang berhubungan dengan jabatan pemerintah. Pengembangan dinas tenaga kerja sebagai dari tugas utamayang harus di laksanakan atau bagian aktivitas yang di mainkan oleh dinas tenaga kerja sesuai dengan kedudukan dan statusnya sebagai organisasi pemerintah atau jabatan pemerintah di bidang ketenakerjaan (Badudu, 2001:48).

Dapat di simpulkan dinas tenaga kerja daerah dalam hal ini dapat memainkan peran penting, terutama melakukan kordinasi terhadap semua potensi dan sumber daya manusia yang ada di daerah, sehingga pengharapan terhadap pengangguran sebagai katalisator bagi pembangunan daerah dapat menjadi kenyataan dan dapat meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat.

Menurut UU No. 13 Tahun 2003, Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Sedangkan pengertian pekerja/buruh menurut Pasal 3 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.Buruh adalah orang yang bekerja pada majikan atau perusahaan apapun jenis pekerjaan yang dilakukan.Orang itu disebut buruh apabila dia telah melakukan hubungan kerja dengan majikan.Kalau tidak melakukan hubungan kerja maka dia hanya tenaga kerja, belum termasuk buruh.

Mulyadi (2003) menyatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat

memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga kerja mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.

Tenaga kerja merupakan istilah yang identik dengan istilah personalia, di dalamnya meliputi buruh. Buruh yang dimaksud adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan kerja secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, biasanya imbalan kerja tersebut diberikan secara harian (Siswanto, 1989: 9).

Menurut suroto (2002:23) angkatan kerja adalah sebagian dari jumlah penduduk dalam usia kerja yang mempunyai pekerjaan dan tidak mempunyai pekerjaan, tetapi secara aktif maupun pasif mencari pekerjaan.

Dari beberapa pengertian di atas tenaga kerja adalah seseorang dapat melakukan pekerjaan dalam usia kerja dan dapat menghasilkan upah untuk kebutuhan hidup.

C. Tenaga Kerja Indonesia

Tenaga kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah warga negara Indonesia baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu berdasarkan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan TKI.

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

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

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

1. Mengurangi jumlah pengangguran yang semakin besar dibandingkan dengan tersedianya lowongan pekerjaan diluar negeri.

2. Pengiriman TKI keluar negeri ini pada dasarnya karena adanya permintaan dariluar negeri dan adanya pencari kerja yang berminat bekerja di luar negeri.
3. Hasil-hasil yang diperoleh dari pengiriman TKI ke luar negeri, yaitu:
 - a. Mempererat hubungan antara Negara(Negara pengirim tenaga kerja dengan Negara penerima.
 - b. Mendorong terjadinya peningkatan pengalaman kerja dan alih teknologi.
 - c. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.
 - d. Meningkatkan pendapatan di dalam negeri pembayaran negara atau devisa.

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

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

Syarat-syarat calon TKI adalah:

- 1) Berusia sekurang-kurangnya 18 (delapanbelas) tahun kecuali bagi calon TKI yang akan dipekerjakan pada pengguna perseorangan sekurang-kurangnya berusia 21 (duapuluhsatu) tahun,
- 2) Sehat jasmani dan rohani.
- 3) Tidak dalam keadaan hamil bagi calon TKI perempuan.
- 4) Mempunyai tingkat pendidikan dan keterampilan tertentu.
- 5) Terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan di daerah tempat tinggalnya.
- 6) Memiliki dokumen yang dipersyaratkan.

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

- 1) Bekerja diluar negeri.
- 2) Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri.
- 3) Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri.
- 4) Memperoleh kebebasan mengutamakan dan keyakinannya serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya.
- 5) Memperoleh upah sesuai dengan standart upah yang berlaku di negara tujuan.
- 6) Memperoleh hak ,kesempatan, dan perlakuan yang sama yang di peroleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di Negara tujuan.
- 7) Memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang ditetapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri.
- 8) Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal.
- 9) Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

Setiap calon TKI mempunyai kewajiban untuk: (Edison Nainggolan, 2007:556)

Mentaati peraturan perundang-undangan baik didalam negeri maupun di negara

tujuan.

- 1) Mentaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja.
- 2) Membayar biaya pelayanan penempatan TKI diluar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- 3) Memberitahukan atau melaporkan kedatangan, keberadaan dan kepulangan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di Negara tujuan.

D. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri

Menurut Undang – Undang No.39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia: *“Penempatan Tenaga Kerja Indonesia adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja diluar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurus dokumen ,pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai kenegara tujuan, dan pemulangan dari Negara tujuan”*.

Pelaksana penempatan TKI diluar negeri terdiri dari:

1. Instansi Pemerintah yang bertanggungjawab di bidang penempatan TKI ke lua negeri, baik ditingkat Provinsi maupun Kabupaten atau Kota.
2. Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS) yaitu badan usaha yang berbentuk Perseroan Terbatas yang mendapat ijin dari Menteri untuk berusahadi bidang jasa penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri.

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

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

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

1. Bertanggungjawab kepada TKI yang di tempatkan sejak dari daerah asal sampai kembali ke asal.
2. Untuk melakukan rekrut calon TKI, harus mempunyai surat permintaan tenaga kerja dari pengguna diluar negeri dari pengguna dari luar negeri (joborder).
3. Calon yang di rekrut oleh PPTKIS harus mempunyai:
 - a. Perjanjian Penempatan antara TKI dan PPTKIS untuk menjamin kepastian keberangkatan calon TKI sertahak dan kewajiban masing-masing pihak.

- b. Perjanjian kerja antara TKI dan pengguna untuk menetapkan hak dan kewajiban TKI dan pengguna di luar negeri.
4. PPTKIS wajib memberangkatkan calon TKI selambat-lambatnya 3 (tiga) bulan sejak diterbitkannya Kartu Identitas Tenaga Kerja Indonesia (KI TKI).
5. Sebagai upaya pembinaan PPTKIS dan perlindungan calon TKI serta TKI, dirjen atas nama Menteri Tenaga Kerja dapat menjatuhkan sanksi:
 - a. Teguran tertulis.
 - b. Penghentian kegiatan sementara.
 - c. Pencabutan SIUP-PPTKIS.
6. Dalam hal PPTKIS dicabut SIUP-PPTKIS namakan PPTKIS wajib melakukan:
 - a. Mengembalikan seluruh biaya yang telah diterima.
 - b. Memberangkatkan calon TKI yang telah memiliki dokumen pemberangkatan.
 - c. Menyelesaikan permasalahan yang dialami TKI.
 - d. Deposito jaminan dapat di cairkan setelah 2 tahun TKI diberangkatkan terakhir.
7. Dalam hal calon TKI tidak memenuhi perjanjian penempatan TKI, calon TKI harus mengembalikan seluruh biaya yang dikeluarkan oleh PPTKIS.

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

Hak:

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

1. Kewajiban:
 - a. Menempatkan dan melindungi TKI serta bertanggungjawab mulai sejak pemberangkatan sampai dengan kepulangan kedaerah asal TKI.
 - b. Menyelesaikan masalah.
 - c. Membuat laporan hal– hal yang terkait dengan penempatan TKI.

Untuk menjamin dan mempercepat terwujudnya tujuan penempatan dan perlindungan TKI diluar negeri, diperlukan pelayanan dan tanggungjawab yang terpadu yaitu Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI) yang merupakan lembaga pemerintahan departemen yang bertanggung jawab kepada Presiden yang berkedudukan di Ibu kota Negara.

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

1. Melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah dengan Pemerintah Negara pengguna TKI atau pengguna berbadan hukum di Negara tujuan penempatan.
2. Memberikan pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan mengenai:
 - a. Dokumen,
 - b. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)'
 - c. Peyelesaian masalah,
 - d. Sumber– sumber pembiayaan,
 - e. Pemberangkatan sampai pemulangan,
 - f. Peningkatan kualitas calonTKI,
 - g. Informasi,

- h. Kualitas pelaksana penempatan TKI,
- i. Peningkatan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

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

Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia adalah Unit Pelaksana teknis di lingkungan BNP2TKI yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala BNP2TKI, mempunyai tugas memberikan kemudahan pelayanan pemrosesan seluruh dokumen penempatan, perlindungan, dan penyelesaian masalah Tenaga Kerja Indonesia secara terkoordinasi dan terintegrasi di wilayah kerja masing– masing (A. Edison Nainggolan, 2007:25).

Dalam melaksanakan tugas pemberian kemudahan pelayanan pemrosesan dokumen dilakukan bersama-sama dengan instansi pemerintah terkait, baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah sesuai bidang tugas masing-masing. Bidang tugas masing-masing instansi pemerintah meliputi ketenaga kerjaan, keimigrasian, verifikasi dokumen kependudukan, kesehatan, kepolisian, dan bidang lain yang dianggap perlu.

Penempatan TKI diluar negeri hanya dapat dilakukan kenegaratujuan yang pemerintahannya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia atau kenegara tujuan yang mempunyai peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing (Pasal27). Ketentuan ini sangat penting untuk menghindari perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI seperti obyek perdagangan manusia, kekerasan, perbudakan, kerja paksa, kesewenang- wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang tidak manusiawi (Lalu Husni, 2005:89-90).

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

1. Pengurusan Surat Izin Pengerahan,
2. Perekrutan dan Seleksi,
3. Pendidikan dan Pelatihan Kerja,
4. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi,
5. Pengurusan dokumen,
6. Uji kompetensi,
7. Pembekalan akhir pemberangkatan,
8. Pemberangkatan.

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

Perekrutan dan seleksi di dahului dengan memberikan informasi kepada calon TKI sekurang-kurangnya tentang tata cara perekrutan, dokumen yang diperlukan, hak dan kewajiban calon TKI, situasi kondisi dan resiko di negara tujuan, dan perlindungan bagi TKI.

Pencari kerja yang berminat bekerja keluar negeri harus terdaftar pada instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Ketentuan ini perlu disosialisasikan lebih lanjut karena selama ini calon TKI dapat

mendaftarkan diri pada petugas lapangan dari pelaksana penempatan TKI atau dengan katalain tidak harus mendaftarkan diri pada Kantor Tenaga Kerja setempat.

Calon TKI yang akan dipekerjakan keluar negeri harus memiliki sertifikasi kompetensi kerja, pelaksana penempatan TKI swasta wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan. Pendidikan dan pelatihan dimaksudkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja calon TKI, memberi pengetahuan dan pemahaman tentang situasi, kondisi, adat istiadat , budaya, agama, dan resiko bekerja di luar negeri, membekali kemampuan berkomunikasi dalam bahasa Negara tujuan, dan member pengetahuan dan pemahaman tentang hak dan kewajiban calon TKI