

**STRATEGI REKRUTMEN TENAGA KERJA INDONESIA KE LUAR NEGERI
DI KOTA SURABAYA**
**(Studi Kasus pada Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Penempatan dan Perlindungan
Tenaga Kerja Indonesia)**

Ahmad Muslim, Choirul Saleh, Minto Hadi

Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang
E-mail: farelotionship@yahoo.com

Abstract: *Strategy Recruitment of Indonesian Migrant Workers Abroad in Surabaya. Problems of Indonesian Migrant Workers (TKI) is still a lot going on, one of which is sending TKI illegally. Recruitment strategy has an important role in preparing for sending workers abroad. This research uses descriptive research with qualitative approach, focusing on how the recruitment strategy of TKI that performed by Technical Services Unit for Placement and Protection of Indonesian Migrant Workers (UPT P3TKI) of Surabaya. Workers abroad recruitment strategies conducted by UPT P3TKI Surabaya, are Indonesian Migrant Workers placement program between the government (Government to Government) to South Korean, program placement and protection of Indonesian Migrant Workers (PPTKLN) socialization, technical guidance (BIMTEK) by interagency intergovernmental working (AKAN) officers. Suggestions to UPT P3TKI Surabaya, to open branches of the UPT P3TKI to districts in East Java to simplify and expedite the deployment process of TKI abroad.*

Keywords: *recruitment strategy, recruitment of Indonesian migrant workers, recruitment*

Abstrak: **Strategi Rekrutmen Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri di Kota Surabaya.** Permasalahan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja ke luar negeri masih banyak terjadi, salah satunya ialah pengiriman TKI secara ilegal. Strategi rekrutmen memiliki peran penting dalam mempersiapkan pengiriman TKI ke luar negeri. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif, fokus pada bagaimana strategi rekrutmen TKI yang dilakukan Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (UPT P3TKI) Surabaya. Strategi rekrutmen TKI ke luar negeri yang dilakukan oleh UPT P3TKI Surabaya, berupa program penempatan Tenaga Kerja Indonesia antar pemerintah (*Government to Government*) ke Korea Selatan, sosialisasi Program Penempatan dan Perlindungan TKI ke Luar Negeri (PPTKLN), Bimbingan Teknis (BIMTEK) Petugas Antar Kerja Antar Negara (AKAN). Saran untuk UPT P3TKI Surabaya, membuka cabang dari UPT P3TKI di daerah-daerah di Jawa Timur agar mempermudah dan memperlancar proses penempatan TKI.

Kata kunci: strategi rekrutmen, rekrutmen tenaga kerja indonesia, rekrutmen

Pendahuluan

Fenomena pengiriman Tenaga Kerja Indonesia ke luar negeri menunjukkan bahwa kesempatan kerja di luar negeri lebih banyak. Menurut Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, di tahun 2006 ada 2,7 juta penduduk Indonesia yang bekerja di luar negeri secara resmi, yang menempati kira-kira 2,8 persen dari keseluruhan angkatan kerja di Indonesia. Sebagian besar dari TKI yang di luar negeri adalah perempuan yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga atau

jasa pelayanan. Mereka terpusat di Asia Tenggara, Asia Timur dan Timur Tengah, khususnya di Malaysia, Singapura, Hongkong, Taiwan, Arab Saudi, Kuwait, dan Emirat Arab.

Melihat fenomena mengenai TKI, peran pemerintah dalam menangani permasalahan TKI dinilai masih belum maksimal. Peran pemerintah sangat dibutuhkan sejak awal, di mana dimulai sejak proses rekrutmen. Karena dari awal proses inilah kemudian para calon TKI akan diberikan bekal dan

persiapan untuk bekerja di luar negeri. Di Jawa Timur memiliki Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (UPT P3TKI) Surabaya. UPT P3TKI Surabaya ini memiliki tugas melaksanakan seleksi, penempatan, pemberangkatan, dan pemu-
langan tenaga kerja ke luar negeri.

UPT P3TKI Surabaya merupakan salah satu usaha pemerintah untuk memberikan payung kepada para TKI, agar mereka merasa lebih diperhatikan nasibnya dan merasa dilindungi. Dengan adanya sarana yang disediakan pemerintah ini dapat mempermudah bagi calon TKI untuk melakukan segala persiapan untuk bekerja di luar negeri. Selain itu, di sini TKI memperoleh perlindungan selama kegiatan pra-penempatan, selama penempatan, dan purna-penempatan.

Tinjauan Pustaka Strategi

Menurut Candler dalam Umar (2010, h.16) strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan perusahaan dalam kaitannya dengan tujuan jangka panjang, program tindak lanjut serta prioritas alokasi sumber daya. Menurut Stephanie K. Marus dalam Umar (2010, h.16) strategi didefinisikan sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai.

Hamel dan Prahalad dalam Umar (2010, h.17) strategi merupakan tindakan yang bersifat *incremental* (senantiasa meningkat) dan terus-menerus, serta dilakukan berdasarkan sudut pandang tentang apa yang diharapkan oleh para pelanggan di masa depan. Dengan demikian, strategi selalu dimulai dari apa yang dapat terjadi dan bukan dimulai dari apa yang terjadi.

Rekrutmen

Menurut Hariwijaya (2008, h.10) rekrutmen adalah “proses yang dilakukan perusahaan dalam menyebarkan informasi dan membuka akses seluas-luasnya guna menjaring pelamar”. Jalur-jalur yang biasa

digunakan perusahaan saat ini adalah melalui iklan lowongan kerja di media cetak, radio, televisi, *website*, kerja sama dengan agen penampung tenaga kerja atau rekrutmen langsung ke sekolah atau kampus untuk mendapatkan para lulusan *fresh graduate*. Sedangkan menurut Siagian dalam Gomes (1995, h.105) rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.

Pendekatan-pendekatan pada Hubungan Antar pemerintahan

Smith (1985, h.101) hubungan antar pemerintahan yang lebih memperhatikan aspek teritorial, terlihat pada studi hubungan antara perbedaan tingkat pemerintahan yang berbeda dalam hierarki negara, hal ini mempunyai keuntungan dari penerapan beberapa konsep yang diterapkan dalam analisis antar organisasi. Pendekatan dominan pada hubungan antar pemerintahan diadopsi oleh ilmuwan sosial yang tertarik dalam hubungan distribusi kekuasaan. Pendekatan alternatif disarankan pada divisi non-teritorial yang melapis konflik dalam masyarakat, divisi geografis yang mana mewakili dalam struktur politik dan administrasi pada semua negara modern. Pendekatan-pendekatan pada hubungan antar pemerintahan, yaitu:

- 1) hukum dan administrasi;
- 2) komunitas politik; dan
- 3) inter-organisasional politik.

Koordinasi

Menurut G.R. Terry dalam Hasibuan (2007, h.85) koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan. Sedangkan menurut E.F.L. Brech dalam Hasibuan (2007, h.85) koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok dengan masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya di antara para anggota itu sendiri. Menurut Handoko

(2003, h.195) koordinasi sebagai proses pengintegrasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah (departemen atau bidang-bidang fungsional) suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Tenaga Kerja

Menurut pendapat Simanjutak dalam Agusmidah (2010, h.6), tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya lebih ditentukan oleh umur/usia. Di dalam UU Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, Pasal 1 ayat (1), Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif di mana dalam penelitian ini yang dilakukan adalah menggambarkan secara rinci dan lengkap mengenai suatu fenomena yang sedang terjadi dan mencoba untuk mengungkap dalam penjabaran-penjabaran tertentu. Sebagaimana ditunjukkan oleh namanya, penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan, meringkaskan berbagai kondisi, berbagai situasi, atau berbagai fenomena realitas sosial yang ada di masyarakat yang menjadi objek penelitian, dan berupaya menarik realitas itu ke permukaan sebagai suatu ciri, karakter, sifat, model, tanda, atau gambaran tentang kondisi, situasi, ataupun fenomena tertentu (Bungin, 2008, h.68).

Sesuai dengan permasalahan dan tujuan penelitian ini, maka penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2007, h.4), Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Adapun fokus penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Strategi yang dilakukan UPT P3TKI Surabaya dalam proses rekrutmen Tenaga Kerja Indonesia untuk mengurangi TKI ilegal, yang meliputi:
 - a) sosialisasi Program Penempatan dan Perlindungan TKI ke Luar Negeri (PPTKLN);
 - b) penempatan Tenaga Kerja Indonesia Program antar pemerintah (*Government to Government*) ke Korea Selatan; dan
 - c) bimbingan teknis (BIMTEK) Petugas Antar Kerja Antar Negara (AKAN).
2. Koordinasi yang dilakukan UPT P3TKI Surabaya dengan PPTKIS sebagai pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia.
3. Faktor yang mempengaruhi proses rekrutmen tenaga kerja Indonesia yang terdiri atas:
 - 1) faktor pendukung; dan
 - 2) faktor penghambat

Pembahasan

Strategi yang Dilakukan UPT P3TKI Surabaya dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Indonesia untuk Mengurangi TKI Ilegal

Program Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri (PPTKLN) merupakan program nasional yang keberhasilannya merupakan salah satu tolok ukur kemampuan negara dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) sebagai Lembaga Pemerintah Non-Kementerian yang mempunyai kewenangan dalam penyelenggaraan program PPTKLN, pada saat ini memiliki 19 Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) dan 13 Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan TKI (P4TKI) yang berlokasi di Ibukota Provinsi yang belum mempunyai BP3TKI dan Kabupaten/Kota. Di Provinsi Jawa Timur memiliki Unit Pelaksana Teknis Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (UPT P3TKI) yang memiliki fungsi sama dengan BP3TKI.

Dengan pendapat Rusli (2011, h.11) dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja melalui pendekatan perencanaan tenaga kerja nasional, daerah, dan sektoral, yaitu pendekatan secara makro. Dari pendapat tersebut dalam hal ini pemerintah mempunyai kewenangan menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja, maka untuk melaksanakan program PPTKLN tersebut dibutuhkan strategi. Marus dalam Umar (2010, h.16) mendefinisikan strategi sebagai suatu proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan tersebut dapat dicapai. Berdasarkan teori tersebut, maka dapat diketahui sejauh mana strategi yang dilakukan oleh pemerintah (UPT P3TKI) dalam program penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri.

1. Sosialisasi Program Penempatan dan Perlindungan TKI ke Luar Negeri (PPTKLN)

Sosialisasi Program Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri (PPTKLN) merupakan upaya untuk memberikan pengetahuan dan informasi kepada masyarakat. Dalam pelaksanaan sosialisasi Program PPTKLN memiliki tujuan:

- a) menumbuhkan minat dan motivasi bekerja ke Luar Negeri sesuai prosedur yang telah ditetapkan;
- b) mengurangi dan mencegah penempatan TKI secara ilegal;
- c) memahami tentang prosedur dan mekanisme menjadi TKI ke Luar Negeri; dan
- d) dipahaminya peraturan mulai dari pra-, masa, dan purna penempatan.

Sosialisasi program PPTKLN diharapkan menjadi petunjuk terhadap pelaksanaan program PPTKLN seperti yang diungkapkan oleh Agusmidah (2010, h.90) dalam proses rekrutmen Tenaga Kerja Indonesia, pihak perusahaan/perekrut harus memberikan informasi yang sesungguhnya, sekurang-kurangnya berkenaan dengan hal-hal berikut:

- a) tata cara rekrutmen;
- b) dokumen yang diperlukan;
- c) hak dan kewajiban calon TKI/TKI;
- d) situasi, kondisi, dan risiko di negara tujuan; dan
- e) tata cara perlindungan bagi TKI.

Di mana sasaran dari sosialisasi ini adalah masyarakat umum dan Calon TKI potensial. Di dalam penyampaian sosialisasi tersebut ada materi yang disampaikan oleh narasumber, yaitu:

a. Materi

- 1) Mekanisme penempatan Tenaga Kerja Indonesia dan persyaratan.
- 2) Penyelidikan dan penyidikan pelanggaran program PPTKLN.
- 3) Pengawasan program penempatan TKI.
- 4) Peran dan fungsi APJATI (Asosiasi Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia) terhadap keberhasilan Program PPTKLN.

b. Narasumber

- 1) UPT P3TKI, Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur.
- 2) Kepolisian Resort.
- 3) Lembaga Swadaya Masyarakat.
- 4) APJATI Pengurus Daerah Jawa Timur.

2. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Program antar Pemerintah (*Government to Government*) ke Korea Selatan

Dalam proses penempatan Tenaga Kerja Indonesia ada Program antar Pemerintah (*Government to Government*) ke Korea Selatan berdasarkan MoU (*Memorandum of Understanding*) yang telah disepakati bersama antara Pemerintah Indonesia dengan Pemerintah Korea Selatan. MoU tersebut telah dilaksanakan pada tanggal 13 Juli 2004, kemudian diperbarui pada tanggal 9 Oktober 2006 dan MoU terakhir antara Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia dan Menteri Tenaga Kerja Korea Selatan tentang *Sending of Indonesian Workers to The Republic of Korea under the Employment Permit System* pada tanggal 14 Oktober 2010.

Dilaksanakannya penempatan TKI program antar pemerintah (*Government to*

Government) ini memberikan peluang kepada masyarakat yang ingin menjadi TKI untuk bekerja ke luar negeri. Pemerintah memberikan pelayanan dalam bidang penempatan dan perlindungan bagi calon TKI yang akan bekerja ke Korea Selatan. Dengan program ini juga dapat diperoleh calon TKI yang berkualitas, terampil, dan sesuai standar yang ditetapkan baik dari segi bahasa negara penempatan maupun keterampilan bekerja sesuai permintaan pihak pengguna. Di sisi lain dalam segi mental dan kepribadian calon TKI dalam program (*Government to Government*) ini adalah benar-benar calon TKI yang siap kerja. Dalam pelaksanaan penempatan TKI program antar pemerintah (*Government to Government*) secara keseluruhan dari rekrutmen, persiapan hingga pelaksanaan penempatan adalah dilaksanakan oleh pemerintah. Sebagaimana dalam konvensi ILO (*International Labour Organization*) No. 97 mengenai migrasi untuk pekerjaan (revisi) tahun 1949, sistem yang dikelola pemerintah, di mana pemerintah tidak hanya sekedar mengatur penempatan tenaga kerja di luar negeri, tetapi juga menciptakan organisasi pemerintah untuk merekrut dan menempatkan tenaga kerja di luar negeri.

3. Bimbingan Teknis (BIMTEK) Petugas Antar Kerja Antar Negara (AKAN)

Untuk menunjang terlaksananya proses penempatan tenaga kerja ke luar negeri yang baik perlu diadakan bimbingan teknis petugas Antar Kerja Antar Negara (AKAN). Sebagai pelaksana implementasi strategi, petugas AKAN harus memahami pekerjaan dan rangkaian aktivitasnya, karena untuk memulai proses implementasi menurut Amir (2011:192), para perencana strategi perlu mempertanyakan hal berikut:

- a. Siapa yang akan menjalankan perencanaan strategi atau yang mengimplementasikan.
- b. Apa yang harus dilakukan untuk mencapai arah yang telah ditentukan.
- c. Bagaimana orang-orang yang terlibat bisa bekerja dengan sukses.

Bimbingan teknis petugas Antar Kerja Antar Negara (AKAN) ini bertujuan:

- a. Meningkatkan wawasan pengetahuan tentang sistem dan prosedur penem-

patan dan perlindungan TKI di luar negeri sesuai dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

- b. Meningkatkan profesionalisme serta kesadaran petugas sesuai kapasitas sebagai petugas Antar Kerja Antar Negara (AKAN).
 - c. Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang prosedur penempatan tenaga kerja ke luar negeri.
- 1) Materi/Pokok Bahasan
 - a) Kebijakan ketenagakerjaan di Jawa Timur khususnya bidang penempatan TKI.
 - b) Penegak hukum terhadap fungsi perlindungan TKI.
 - c) Surat perjalanan Republik Indonesia (SPRI)
 - d) Kegiatan embarkasi dan debarkasi di Bandara Juanda
 - e) Mekanisme dan prosedur penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri.
 - f) Pengawasan ketenagakerjaan dalam penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri.
 - g) Program asuransi TKI.
 - h) Permasalahan dan pemahaman CTKI/TKI.
 - i) Peningkatan kualitas keterampilan TKI melalui uji kompetensi.
 - j) Penerbitan KTKLN (Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri) melalui SSKO (Sistem Komputerisasi) KTKLN.
 - k) Evaluasi.

2) Narasumber

Narasumber pada Bimbingan Teknis petugas AKAN berasal dari:

- a) Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur;
- b) POLDA Jawa Timur;
- c) Petugas Imigrasi;
- d) Angkasa Pura Bandara Internasional Juanda;
- e) UPT P3TKI Surabaya; dan
- f) Konsorsium Asuransi

Koordinasi yang Dilakukan UPT P3TKI Surabaya dengan PPTKIS sebagai pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia

Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia (PPTKIS) adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri. Penempatan TKI di luar negeri hanya dapat dilakukan ke negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia atau tenaga kerja asing. Dalam hal ini peran pemerintah melalui UU Nomor 39 Tahun 2004 bertindak sebagai pengatur kebijakan proses penempatan TKI yang dilakukan oleh PPTKIS. Sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 pasal 10, bahwa pelaksana penempatan TKI ke Luar negeri tidak hanya dilakukan oleh pemerintah, namun juga dilakukan oleh pelaksana penempatan TKI swasta. Hal ini juga sesuai dengan Konvensi ILO (*International Labour Organization*) Nomor 97 mengenai migrasi untuk pekerjaan (revisi) tahun 1949, rekrutmen oleh perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja swasta diizinkan.

Hubungan antara pemerintah (UPT P3TKI) dengan PPTKIS ialah dalam hal pengurusan surat-surat terkait perizinan untuk PPTKIS, koordinasi dengan memberikan arahan sesuai dengan yang ada di dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004. Kebutuhan akan koordinasi tergantung pada sifat dan kebutuhan komunikasi dalam pelaksanaan tugas dan derajat saling ketergantungan bermacam-macam satuan pelaksanaannya. Terdapat tiga macam saling ketergantungan di antara satuan-satuan organisasi seperti diungkapkan oleh James D. Thompson dalam Handoko (2003, h.196), yaitu:

- a. Saling ketergantungan yang menyatu (*pooled interdependence*)
Bila satuan-satuan organisasi tidak saling tergantung satu dengan yang lain dalam melaksanakan kegiatan harian tetapi tergantung pada pelaksanaan kerja setiap satuan yang memuaskan untuk suatu hasil akhir.

- b. Saling ketergantungan yang berurutan (*sequential interdependence*)
di mana suatu satuan organisasi harus melakukan pekerjaannya terlebih dulu sebelum satuan yang lain dapat bekerja.
- c. Saling ketergantungan timbal balik (*reciprocal interdependence*)
merupakan hubungan memberi dan menerima antar satuan organisasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Indonesia.

1. Faktor Pendukung

Dibutuhkan dana untuk mendukung berjalannya kegiatan operasional di UPT P3TKI Surabaya. Di dalam pelaksanaan program PPTKLN tentunya dibutuhkan faktor yang mampu mendukung jalannya program tersebut. Diketahui bahwa faktor pendukung berjalannya kegiatan operasional di UPT P3TKI Surabaya ini ialah dana anggaran dari APBN dan APBD, serta sarana dan prasarana, hal tersebut merupakan pendukung pelaksanaan implementasi strategi dari UPT P3TKI. Menurut Amir (2011, h.192) implementasi strategi adalah proses di mana manajemen mewujudkan strategi dan kebijakannya dalam tindakan melalui program, anggaran, dan prosedur. Implementasi strategi merupakan rangkaian aktivitas dan pekerjaan yang dibutuhkan untuk mengeksekusi perencanaan strategi. Yang dirumuskan dalam strategi dan kebijakan yang diterapkan dalam berbagai program kerja, anggaran, dan prosedur-prosedur. Dari pendapat tersebut, dikatakan bahwa dalam mewujudkan strategi dalam tindakannya melalui anggaran, karena jika tidak ada anggaran kegiatan operasional tidak dapat berjalan dengan baik.

Dukungan dana anggaran serta sarana dan prasarana tersebut tentunya akan memperlancar jalannya kegiatan operasional di UPT P3TKI, terutama dalam hal pelayanan terhadap para TKI. Pelayanan TKI di UPT P3TKI Surabaya ini setiap hari sangat banyak, maka dibutuhkan sarana dan prasarana yang memadai, terutama untuk penerbitan Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN). Selain itu, dengan dukungan dana anggaran serta sarana dan prasarana ini

diharapkan mampu memberikan kesan yang baik kepada TKI, bahwa pemerintah mampu memberikan pelayanan yang baik.

2. Faktor Penghambat

Dalam setiap pelaksanaan kegiatan penempatan TKI ke luar negeri pasti ada kendala-kendala yang ditemui dalam proses rekrutmen TKI tersebut. Diketahui bahwa terdapat permasalahan dalam masa pra-penempatan Tenaga Kerja Indonesia, antara lain:

- a. Latar belakang, faktor pendidikan, pengetahuan/pengalaman, kondisi calon TKI rentan terhadap pengaruh negatif spekulasi (calo) tenaga kerja untuk bekerja ke luar negeri.
- b. Terbatasnya informasi pasar kerja yang akurat.
- c. Lemahnya sistem penegakan hukum terhadap pelaku pelanggaran norma kerja penempatan Tenaga Kerja Indonesia.
- d. Masih ada calo TKI dan oknum yang tidak bertanggung jawab, tidak menyalurkan calon TKI kepada PPTKIS yang resmi dan persaingan antar pelaksana penempatan.

Menurut Rachmawati (2008, h.85-90) proses rekrutmen bukanlah suatu kegiatan yang mudah dan sederhana. Banyak hambatan yang ditemui dalam kegiatan tersebut. Rekrutmen merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting sekaligus menarik karena praktek ini sangat dipengaruhi oleh nilai-nilai, yaitu keadilan sosial, efisiensi manajemen, dan daya tanggap politik. Kendala-kendala dalam proses rekrutmen menurut Gomes dalam Rachmawati (2008, h.85-90) antara lain:

- a) karakteristik organisasi;
- b) tujuan dan kebijakan organisasi;
- c) kondisi lingkungan eksternal organisasi;
- d) biaya rekrutmen;
- e) kompensasi;
- f) kebiasaan rekrutmen; dan
- g) pasar tenaga kerja.

Kesimpulan

Strategi yang dilakukan UPT P3TKI Surabaya dalam proses rekrutmen Tenaga

Kerja Indonesia berupa program-program yang merupakan upaya untuk mengurangi TKI ilegal.

1. Sosialisasi Program Penempatan TKI ke Luar Negeri merupakan upaya yang dilakukan oleh UPT P3TKI untuk memberikan pemahaman kepada masyarakat atau calon TKI yang akan bekerja ke luar negeri mengenai proses penempatan dan perlindungan TKI, prosedur dan mekanisme menjadi TKI ke luar negeri, serta hak dan kewajiban TKI.
2. Pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia melalui Program G2G (*Government to Government*) ke Korea Selatan merupakan program penempatan TKI ke luar negeri yang dilakukan oleh pemerintah atas dasar perjanjian secara tertulis antara Pemerintah Indonesia dengan Pemerintah Korea Selatan.
3. Bimbingan Teknis (BIMTEK) Petugas Antar Kerja Antar Negara (AKAN) merupakan program yang dilaksanakan oleh UPT P3TKI yang bertujuan untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan para petugas AKAN mengenai prosedur dan mekanisme penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri, pengembangan kapasitas dan profesionalisme petugas AKAN.

Koordinasi yang dilakukan antara UPT P3TKI Surabaya dengan PPTKIS tidak terlepas dari kegiatan operasional PPTKIS, di mana PPTKIS dapat melakukan kegiatan operasional jika telah memiliki Surat Ijin Operasional (SIOP) yang proses pembuatannya harus melalui UPT P3TKI. Selain itu, UPT P3TKI melakukan kerja sama kelembagaan yang bertujuan untuk mendukung kelancaran proses pelayanan terhadap calon TKI, mempermudah perijinan pembukaan cabang PPTKIS, dan memberikan penghargaan bagi PPTKIS yang produktif mengirimkan TKI sesuai *job order*, tidak terkena kasus, dan memiliki manajemen yang baik.

Faktor yang mempengaruhi proses rekrutmen Tenaga Kerja Indonesia.

1. Faktor pendukung
Untuk melakukan kegiatan operasional UPT P3TKI Surabaya memerlukan

dana. Dana tersebut bersumber dari dana APBN dan APBD. Selain anggaran juga ada sarana dan prasarana berupa gedung kantor, kendaraan bermotor, komputer, dan peralatan penerbitan KTKLN untuk mendukung berjalannya kegiatan operasional di UPT P3TKI Surabaya.

2. Faktor penghambat

Permasalahan yang terjadi pada masa pra-penempatan merupakan masalah

utama dalam proses rekrutmen TKI. Masalah-masalah tersebut di antaranya masih adanya calo TKI yang menempatkan TKI ke luar negeri secara ilegal, tidak menyalurkan calon TKI melalui PPTKIS yang resmi, dan lemahnya pengetahuan calon TKI sehingga mudah terpengaruh oleh para calo TKI.

Daftar Pustaka

- Agusmidah (2010) **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**. Bogor, Ghalia Indonesia.
- Amir, M. Taufiq. (2011) **Manajemen Strategik**. Jakarta, Rajawali Press.
- Bungin, Burhan. (2008) **Penelitian Kualitatif**. Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Gomes, Faustino Cardoso. (1995) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta, Andi Offset.
- Handoko, T. Hani. (2003) **Manajemen**. Yogyakarta, BPFE Yogyakarta.
- Hariwijaya, M. (2008) **Proses Rekrutmen & Seleksi Karyawan**. Jakarta, Elmatara Publishing.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007) **Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah**. Jakarta, Bumi Aksara.
- ILO (International Labour Organization), (2004) **Pedoman Informasi “Mencegah Diskriminasi, Eksploitasi, dan Perlakuan Sewenang-wenang terhadap Pekerja Migran Perempuan” Buku 3 Perekrutan dan Perjalanan untuk Pekerjaan di Luar Negeri**. Jakarta, Kantor Perburuan Internasional.
- Migrasi Tenaga Kerja dari Indonesia, Gambaran Umum Migrasi Tenaga Kerja Indonesia di Beberapa Negara Tujuan di Asia dan Timur Tengah.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2008) **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta, Penerbit Andi.
- Rusli, Hardijan. (2011) **Hukum Ketenagakerjaan**. Bogor, Ghalia Indonesia.
- Smith, B. C. (1985) **Decentralization The Territorial Dimension of the State**. London, George Allen and Unwin (Publishers) Ltd.
- Umar, Husein. (2010) **Desain Penelitian Manajemen Strategik**. Jakarta, Rajawali Press.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.