BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.” Berdasarkan pasal tersebut, diharapkan agar semua warga Negara Indonesia yang berkeinginan untuk bekerja dan mampu untuk bekerja hendaknya diberikan pekerjaan, sehingga dengan pekerjaan yang mereka miliki akan hidup layak dan mampu memenuhi kebutuhannya sehari-hari. Berdasarkan pasal itu pula, menunjukkan bahwa setiap warga atau manusia mempunyai hak dan kewajiban yang dilindungi oleh hukum Negara.

Melihat kondisi negara saat ini, pencapaian tujuan yang dikehendaki oleh Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 merupakan hal yang cukup berat untuk dilaksanakan, mengingat jumlah penduduk Indonesia yang sangat besar dengan pondasi dan sendi-sendi pertumbuhan ekonomi bangsa yang masih memprihatinkan.

Jumlah penduduk yang besar disatu sisi merupakan modal dasar pembangunan, namun disisi lain menimbulkan permasalahan pekerjaan. Pemerintah harus mampu menyediakan lapangan pekerjaan sesuai dengan jumlah pencari kerja yang ada. Kondisi bangsa/negara berkembang dengan berbagai masalah antara lain tingginya tingkat pertumbuhan penduduk, pertumbuhan

ekonomi yang tidak menentu, kualitas sumber daya manusia yang masih rendah dan terbatasnya lapangan pekerjaan, menyebabkan masalah ketenagakerjaan menjadi masalah yang cukup kompleks, sehingga pada akhirnya menghambat jalannya pembangunan bangsa.

Semakin meningkatnya jumlah angkatan kerja di Indonesia pada umumnya serta di Kota Yogyakarta pada khususnya secara otomatis turut memicu banyaknya jumlah pencari kerja yang akan menimbulkan persaingan untuk memperoleh pekerjaan. Jumlah penduduk usia kerja di Kota Yogyakarta pada tahun 2007 adalah sebesar 160.550 jiwa dengan jumlah angkatan kerja adalah sebesar 110.064 jiwa.[1] Kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan di dalam negeri tidak mematahkan semangat seseorang untuk mendapatkan pekerjaan. Seiring kemajuan zaman dengan perkembangan dunia informasi global membuka mata pencari kerja Indonesia untuk bekerja di Luar Negeri. Kesuksesan tetangga yang bekerja di luar negeri dengan gaji yang lumayan tinggi menjadi daya tarik untuk bekerja di luar negeri. Kebanyakan pencari kerja atau migran ke Luar Negeri terdorong untuk lebih meningkatkan kesejahteraan keluarganya dengan pendapatan yang tinggi sebagai alasan utama. Pilihan ini diambil ketika pendapatan di dalam negeri tidak dapat menutup kebutuhan hidup dan sulitnya mendapatkan lapangan pekerjaan di Negeri sendiri.[2]

[1] BPS Yogyakarta tahun 2007
[2] *Ibid*

Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Yogyakarta bekerjasama dengan Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) turut berperanan dalam menyalurkan tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri, mengingat masalah ketenagakerjaan tidak mudah. Dinas Sosial Tenaga Kerja berusaha untuk memberikan perlindungan dan memberikan hak dan kewajiban yang sepantasnya diterima oleh tenaga kerja.[3]

Dalam lingkup yang lebih luas Dinas Tenaga Kerja dalam penyaluran TKI ke Luar Negeri harus melalui proses penyediaan tenaga kerja sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan oleh perusahaan, mempersiapkan kualitas sumber daya manusia, memberikan perlindungan dan pelayanan sejak dari daerah asal, pada saat pemberangkatan sampai kedatangan dari Luar Negeri belum dikerjakan secara profesional, ini dapat dilihat dari penyiapan kualitas SDM, proses administrasi ataupun fasilitas lain yang diperlukan oleh TKI. Penanganan TKI yang kurang serius tentu akan berpengaruh pada finansial Negara, karena sebagaimana diketahui TKI merupakan sektor yang punya andil dalam pendapatan devisa Negara. Kurangnya lapangan pekerjaan di negara berkembang nenuntut sebuah Negara mengirimkan tenaga kerjanya ke luar negaranya untuk mendapatkan pekerjaan, hal yang perlu di ingat saat ini persaingan dalam dunia kerja internasional semakin ketat dan menuntut sebuah negara untuk lebih teliti dan benar-benar mempersiapkan kualitas sumber daya tenaga kerjanya.[4]

---

[3] *Ibid*
[4] *Ibid*

Merupakan peranan dari Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Yogyakarta untuk dapat menjalankan fungsi-fungsinya, seperti fungsi pelayanan masyarakat (*public service function*), fungsi pelaksanaan pembangunan (*development function*), fungsi perlindungan kepada masyarakat (*protective function)*

Penanganan penyaluran TKI ke Luar Negeri yang kurang serius dapat dilihat dari masih banyaknya permasalahan yang ditimbulkan baik sebelum diberangkatkan ataupun sesampainya di Negara tujuan. Kebanyakan TKI yang diberangkatkan ke luar negeri memiliki pendidikan yang sangat rendah bahkan ada yang buta huruf.[5] Meskipun kebanyakan TKI memiliki pendidikan yang rendah namun menjadi pahlawan devisa Negara yang cukup tinggi bagi bangsa dan Negara.[6] Namun karena berbagai faktor pengiriman TKI tetap mempunyai masalah yang cukup tinggi tindak kekerasan sering mereka dapatkan dari majikan, pemerkosaan, pelecehan seksual, pembunuhan, ancaman, pemutusan kerja secara sepihak, terdeportasi dari Negara tujuan kerja karena menjadi imgran gelap.[7] Belum lagi masalah pemulangan TKI yang bermasalah, biasanya TKI yang bermasalah atau dipulangkan setelah disiksa akan meninggalkan trauma yang berkepanjangan bagi TKI. Permasalahan ini menjadi semakin rumit, karena perusahaan penyalur melepaskan tanggung jawabnya. Banyak TKI yang diserahkan oleh pihak swasta (PPTKIS) yang kurang terkontrol oleh pemerintah

[5] http:// www.bnp2tki.go.id
[6] *ibid*
[7] *ibid*

sehingga seringkali merugikan calon TKI. Selama ini PPTKIS lebih mementingkan keuntungan perusahaannya dan lebih mengeksploitasi para TKI. [8]

Begitu rumitnya liku-liku permasalahan di bidang penyaluran TKI ke luar negeri yang menjadi tanggung jawab Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Yogyakarta pada khususnya dan pemerintah pada umumnya masih membutuhkan perhatian untuk mencari solusinya.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan maka dirumuskan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana proses pemberian ijin penyaluran tenaga kerja Indonesia kepada PPTKIS di kota Yogyakarta oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi?
2. Bagaimana pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Yogyakarta terhadap pengiriman TKI oleh PPTKIS Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui proses pemberian ijin penyaluran tenaga kerja Indonesia oleh PPTKIS di kota Yogyakarta oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi

[8] *ibid*

2. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menghadapi PPTKIS yang tidak bertanggung jawab terhadap tenaga kerja yang dikirimkan keluar negeri

D. Manfaat Penelitian

1. Sebagai masukan dan evaluasi bagi Dinas Sosial Tenaga Kerja Kota Yogyakarta agar program yang akan dijalankan di periode berikutnya lebih baik.
2. Akan menambah bahan bacaan atau kepustakaan baik untuk penulis sendiri maupun untuk pihak-pihak yang memerlukannya sebagai referensi.

E. Tinjauan Pustaka

1. Tugas dan Wewenang

Pengertian fungsi dalam suatu lembaga pemerintah dalam berbagai peraturan perundang-undangan dirumuskan sebagai suatu cara untuk melaksanakan tugas pemerintahan. Sebaliknya dapat dirumuskan juga bahwa tugas adalah cara untuk melaksanakan fungsi. Ketidak seragaman pengaturan ini tidak terlepas dari kerancuan pengertian fungsi dan tugas.[9]

Untuk melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan diperlukan kemampuan dan kemahiran manajerial yang dapat

[9] Ridwan, *Hukum Administrasi Negara*, UII Press, Yogyakarta, 2003, hlm.21

mengintegrasikan seluruh sumber daya demi tercapainya tugas pokok, fungsi, dan kewenangan lembaga pemerintahan.[10]

Aparatur pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya didasarkan atas suatu dasar yaitu yang disebut kewenangan. Ada kewenangan yang diberikan langsung oleh undang-undang dan ada yang diberikan oleh aparat yang lebih tinggi tingkatannya. Dengan kewenangan tersebutlah aparatur pemerintah menjadi berkuasa melakukan sesuatu yang tentunya telah diatur dalam peraturan atas kewenangan tersebut dan menjalankan fungsinya sebagai aparat.[11]

Wewenang dalam kamus yang sama didefinisikan sebagai kekuasaan membuat keputusan, memerintah, dan melimpahkan tanggung jawab kepada orang lain; fungsi yang boleh tidak dilaksanakan.[12] Kewenangan atau wewenang dalam literatur berbahasa Inggris disebut *authority* atau *competence,* sedang dalam bahasa Belanda disebut *gezag* atau *bevoegdheid*. Wewenang adalah kemampuan untuk melakukan suatu tindakan hukum publik atau kemampuan bertindak yang diberikan oleh undang-undang yang berlaku untuk melakukan hubungan-hubungan hukum.[13]

Kewenangan adalah kekuasaan yang mendapatkan keabsahan atau legitimasi Kewenangan adalah hak moral untuk membuat dan

---

[10] *Ibid*, hlm.32
[11] Ruslan Effendi, *Peranan, Wewenang, dan Kekuasaan*, Makalah ilmu pemerintahan .2009
[12] *Ibid*
[13] *Ibid*

melaksanakan keputusan politik prinsip moral, menentukan siapa yang berhak memerintah, mengatur cara dan prosedur melaksanakan wewenang. [14]Sebuah bangsa atau negara mempunyai tujuan. Kegiatan untuk mencapai tujuan disebut tugas Hak moral untuk melakukan kegiatan mencapai tujuan disebut kewenangan. Tugas dan kewenangan untuk mencapai tujuan masyarakat atau negara disebut fungsi.[15]

Berdasar pada pengertian kewenangan di atas terlihat jelas bahwa kewenangan dapat dijalankan apabila mendapatkan keabsahan atau legitimasi. Berarti sebaliknya apabila tidak mendapat legitimasi maka kewenangan dan aparat yang melaksanakan kewenangan tersebut tidak sah. Kewenangan untuk menjalankan suatu tugas dipegang oleh orang atau aparat yang berhak atau yang berwenang. Namun apabila timbul permasalahan apakah bisa aparat yang tidak berwenang menjalankan tugas atau melakukan perbuatan hukum mewakili aparat lain yang berwenang. Jawabannya adalah bisa asalkan kewenangan dari aparat yang berwenang tersebut dilimpahkan kepada aparat tersebut.

Menurut Muchsan, kewenangan dari aparat dibagi 2 macam yaitu; kewenagan atributif dan kewenagan non atributif. [16]

1. Kewenangan yang bersifat *atributif* (*orisinil*) yaitu kewenangan yang diberikan secara langsung oleh peraturan perundang-undangan.

[14] *Ibid,*
[15] *Ibid,*
[16] Muchsan , *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, Liberty, Yogyakarta, 1982, hlm.32

Kewenangan *atributif* bersifat permanent atau tetap ada selama undang-undang mengaturnya, misal Presiden berhak membuat Rancangan Undang-undang (RUU). Kewenangan ini secara langsung diberikan oleh Peraturan perundang-undangan yakni Pasal 5 ayat 1 UUD 1945. Gubernur berhak membuat Peraturan Gubernur sebagaimana diatur dalam UU No 32 Tahun 2004. Keabsahan dari kewenangan ini tidak perlu dipertanyakan karena sumbernya dari peraturan perundang-undangan.

2. Kewenangan yang bersifat *non atributif* (*non orisinil*) yaitu kewenangan yang diperoleh karena pelimpahan wewenang dari aparat yang lain. Kewenagan *non atributif* bersifat insidental dan berakhir jika pejabat yang berwenagan telah menariknya kembali, misal penerbitan izin oleh Bupati atau Kepala Daerah seharusnya dilakukan oleh Bupati itu sendiri, namun pada saat Bupati tersebut tidak ditempat, maka dapat diwakilkan pada Wakil Bupati sebagai penjabat sementara.

Dalam politik hukum pelimpahan wewenang dibedakan menjadi dua macam yaitu mandat dan delegasi. [17]

1. Dalam pelimpahan wewenang secara mandat, yang beralih hanya sebagian wewenang. Oleh sebabnya pertanggung jawaban tetap pada mandataris

[17] Ibid.

2. Dalam pelimpahan wewenang secara delegasi, yang beralih adalah seluruh wewenang dari delegans. Sehingga apabila ada penuntutan, maka yang bertanggung jawab sepenuhnya adalah delegataris.

2. Dinas Tenaga Kerja

Menurut Peraturan Mentri Tenaga Kerja No: PER.08/MEN/V/2005 Pasal 2 :"Renstra Depnakertrans merupakan tindak lanjut dan pelaksanaan program-program dalam RPJM Nasional, yang terkait dalam bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian."

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang melaksanakan tugas di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang dipimpin oleh seorang kepala yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.[18]

3. Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 ayat 3 adalah : "Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat."

[18] Anonim, *Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi*. 2004. www.disnaker.go.id

Tenaga kerja adalah penduduk yang berumur 15 Tahun ke atas, yang telah dianggap maupun melaksanakan pekerjaan. Tenaga kerja ini terdiri dari bekerja, mencari kerja, bersekolah, mengurus rumah tangga, dan mereka yang tidak masuk dalam kategori di atas.[19]

Tenaga Kerja adalah setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/ atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.[20]

Tenaga Kerja (ketenagakerjaan) adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan, yang tepat guna, berdaya guna, berpribadi dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperanan serta dalam pembangunan, sehingga berhasil guna bagi dirinya sendiri dan masyarakat secara keseluruhan.[21]

4. Peranan Dinas Sosial Tenaga Kerja dalam Penyerapan Tenaga Kerja

Presiden menjelaskan bahwa secara nasional pemerintah memiliki kebijakan dan program pembukaan lapangan kerja dan pengentasan kemiskinan. Namun yang diperlukan saat ini adalah mensinergikan

---

[19] Anonim, *Profil Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta*, Yogyakarta,.2006, hal 4
[20] Anonim. *Istilah-istilah di Ketenagakerjaan*. 2004. www. Tempointeraktif.com
[21] Hamalik, Oemar. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*: Manajemen pelatihan Ketenagakerjaan, Bumi Aksara, Jakarta, 200, hal.7.

kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah dengan melibatkan pihak swasta dan masyarakat luas.[22]

Tujuan dari pembanggunan ketenagakerjaan menurut Undang-Undang Nomor.13 tahun 2003 adalah:

1. Memberdayakan dan mendayagunakan pekerja secara optimal.
2. Menerapkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional.
3. Memberkan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Kebijakan-kebijakan pembangunan yang telah mendorong kesempatan kerja adalah:[23]

a. Prioritas Tinggi bagi pembangunan sektor pertanian, antara lain berupa kebijaksanaan harga yang cukup merangsang, investasi dalam prasarana pengairan, penemuan bibit unggul dan insentif bagi penggunaan pupuk dan pestisida. Kebijaksanaan ini telah mendorong meninggkatnya produksi dan produktifitas di sub sector pangan.
b. Pengeluaran pemerintah yang begitu meningkat langsung atau tidak langsung telah memberikan pengaruh yang baik.
c. Prioritas yang tinggi pada transmigrasi dari jawa dan bali ke daerah-daerah luar Jawa. Walaupun tidak seluruh proyek sukses, tetapi hal ini telah membantu mengurangi tekanan penduduk/tenaga kerja di Jawa.

Kebijakan tenaga kerja, termasuk perundang-undangan mengenai persyaratan kesempatan kerja dan upah minimum yang pada umumnya disesuaikan dengan kondisi pasaran dari sektor formal, telah memberikan

---

[22] Anonim. *Presiden Bantah tidak kurangi kemiskinan*. http://www. Menkokesra.go.id

[23] Beddu Amang, *Masalah Pendidikan dan Angkatan Kerja*. PT. Dharma Karsa Utama, Jakarta. 1993 hal 29

perlindungan bagi tenaga kerja di dalam perusahaan-perusahaan besar menengah, walaupun kurang terasa pengaruhnya pada keadaan kesempatan kerja secara keseluruhan. Terdapat beberapa kebijakan yang kurang mendukung kebijakan perluasan kesempatan kerja antara lain fasilitas yang yang berlebihan bagi industri-industri besar, larangan/pembatasan kegiatan sektor informal di berbagai kota-kota dan dukungan (secara prinsip) bagi mekanisasi pertanian.[24]

Kebijakan bidang tenaga kerja untuk mengantisipasi manajemen akselerasi perusahaan adalah. [25]

a. Reformasi bidang ketenagakerjaan
b. Sosialisasi Peraturan perundangan ketenagakerjaan dan otoda
c. Peningkatan koordinasi dengan instansi/lembaga terkait
d. Percepatan peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan berbasis kopetensi

Perubahan kebijakan pemerintah kepada otonomi daerah berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 Tentang Pemerintah Daerah mengarah kepada perubahan budaya organisasi dan budaya kerja. Oleh karenanya terdapat kebutuhan struktur kelembagaan dan personil. Demikian

[24] *Ibid*.
[25] Anonim Studi Kebutuhan *Manajemen Akselerasi Perubahan bagi Penyelenggaraan Bidang Tenaga Kerja. 2004*. http://www. Nakertrans.go.id

juga dalam bidang ketenagakerjaan, khususnya penyusunan dan pengembangan perencanaan tenaga kerja.[26]

Hasil studi menunjukan bahwa sebagian besar daerah kabupaten/kota mengetahui kebutuhan aspek tugas perencanaan kerja, namun dalam menempatkannya dalam proporsi sebagai alat dalam upaya menyusun kebijakan ketenaga kerjaandaerah. Demikian juga pada tingkat nasional, keberadaan lembaga perencanaan tenaga kerja di pusat tidak jelas fungsinya.[27]

Rancangan yang diajukan didasarkan pada propenas dan RUU PPTK menunjukan perlunya penyusunan perencanaan tenaga kerja pada tingkat nasional, propinsi, dan kabupaten/kota. Struktur dengan TUPOKSI perencanaan tenaga kerja harus disusun di kabpaten/kota, sedang di tingkat provinsi memanfaatkan struktur yang telah ada dan ditingkat nasional diaktifkan kembali. Demikian juga denga lembaga koordinatif harus ditumbuhkan dan dikembangkan agar partisipasi dapat diakomodasikan.[28]

Kapasitas penyusunan perencanaan tenaga kerja masih sangat lemah. Secara umumperlu dikembangkan melalui pelatian teknis baik secara langsung maupun melalui modul-modul. Oleh karena itu pemerintah (Depnakertrans) mempunyai kewajiban untuk memberikan bimbingan dan

---

[26] Anonim. *Studi Pengembangan Kapasitas dan Institusi Perencanaan Tenaga Kerja dalam pelaksanaan* http://www**.** Nakertrans.go.id
[27] *Ibid.*
[28] *Ibid*

pengembangan konsep perencanaan tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan, maka perlu dibangun jaringan yang sistimatik penyusunan perencanaan tenaga kerja. Hal tersebut juga untuk menjamin keterbukaan dan partisipasi aktif masyarakat.[29]

Menurut Keputusan Mentri Tenaga Kerja No. KEP 104.A / MEN / 2002 tentang Penempatan TKI keluar negeri, yang selanjutnya disebut pelaksana adalah Departemen Tenaga Kerja atau lembaga swasta yang melaksanakan kegiatan antar kerja. Antar Kerja adalah suatu proses kegiatan penempatan tenaga kerja yang meliputi pelayanan informasi pasar kerja (IPK), pendaftaran pencari kerj, pendaftaran lowongan pekerjaan, bimbingan dan penyuluhan jabata, penempatan, dan tindak lanjut penempatan.

5. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS)

PPTKIS adalah perusahaan jasa yang secara resmi menurut keputusan mentri secara langsung menyalurkan tenaga kerja Indonesia untuk bekerja ke luar negeri. Pada hakekatnya PPTKIS ke luar negeri harus mendapatkan ijin dari Disnaker di dalam pendirian usahanya. Adapun persyaratan yang harus dipenuhi dalam usaha mendapatkan Surat Ijin Pengarah berdasarkan keputusan Menteri Tenaga Kerja Indonesia KEP 104 / MEN / 2002 adalah sebagai berikut :

[29] *Ibid.*

1. Badan hukum berbentuk Perseroan Terbatas (PT).
2. Mempunyai kantor dan peralatan kantor yang lengkap serta alamat yang jelas sesuai dengan surat keterangan domisili dari instansi yang berwenang.
3. Mempunyai Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP).
4. Menyetor dana jaminan dalam bentuk deposito atas nama menteri sebesar Rp.250.000.000,00 (Dua ratus lima puluh juta rupiah)
5. Memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan sekurang-kurangnya Rp 750.000.000,00 (Tujuh ratus lima puluh rupiah)
6. Memberikan surat kuasa kepada menteri untuk mencairkan deposito dana jaminan.
7. Memiliki surat keterangan gangguan.
8. Mempunyai bukti wajib lapor ketenagakerjaan sesuai dengan undang-undang No. 7 Tahun 1981.
9. Mempunyai rencana kegiatan perusahaan untuk lima tahun kalender berturut-turut yang meliputi :
   a. Kegiatan promosi dan pemasaran.
   b. Kegiatan penyediaan TKI, jumolah TKI yang akan ditempatkan, jenis pekerjaan atau jabatan pada Negara tujuan.
   c. Penyiapan kualitas TKI.
   d. Pengelolaan perlindungan TKI luar negeri.
10. Mempunyai asrama/akomodasi yang memenuhi persyaratan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
11. Mempunyai pegawai yang berpengalaman dibidang ketenagakerjaan
12. Komisaris dan direksi perusahaan tidak pernah melakukan tindak pidana kejahatan yang berkaitan dengan masalah ketenagakerjaan yang dijatuhi sanksi pidana berdasarkan keputusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.

Informasi yang jelas merupakan awal dari perjalanan yang lebih baik dan terhindar dari adanya resiko penipuan. Itulah harapan Disnaker agar masyarakat tak segan-segan bertanya langsung ke Disnaker mengenai keberadaan PPTKIS yang sah dan resmi menyalurkan TKI. PPTKIS yang sah mempunyai ijin operasional dan rekomendasi rekrut yang dikeluarkan oleh pihak Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan BP2TKI. Hal ini mengacu pada Kepmenker RI Nomor : KEP. 104.A / MEN / 2002 tentang

penempatan TKI keluar negeri. Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi sendiri berkewajiban memberikan rekomendasi kepada pelaku penempatan kerja yaitu bursa tenaga kerja PPTKIS yang berbentuk kantor cabang. Hal ini dimaksudkan agar para pelaku penempatan TKI agar dalam operasionalnya sesuai dengan prosedur yang berlaku.

F. Metode Penelitian

1. Obyek Penelitian

   Tugas Dan Wewenang Dinas Tenaga Kerja Sosial Dan Transmigrasi Kota Yogyakarta Dalam Penyaluran Tenaga Kerja Indonesia

2. Subyek Penelitian

   Penelitian ini dilaksanakan pada wilayah Kota Yogyakarta, pada :

   a. Kepala Dinas atau staff Kantor Tenaga Kerja Yogyakarta

   b. Tenaga Kerja Indonesia

   Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian adalah : Manager Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PPTKIS)

3. Jenis data

   a. Data Primer

      Yaitu data-data yang diperoleh dari subyek penelitian tentang Fungsi Dan Wewenang Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dalam Penyaluran Tenaga Kerja Indonesia Di Kota Yogyakarta

   b. Data Sekunder

Yaitu data-data yang diperoleh secara tidak langsung, dari buku, literatur-literatur, yurisprudensi, peraturan perundang-undangan dan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti

4. Teknik Pengumpulan Data

   a. Studi Lapangan, dilakukan dengan Wawancara, yakni dengan cara mengadakan tanya jawab langsung kepada subyek penelitian, sesuai dengan materi yang diperlukan dalam penelitian.

   b. Studi Pustaka, yaitu dengan mempelajari buku-buku serta literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti

5. Pendekatan Penelitian

   Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif adalah pendekatan dari sudut pandang peraturan perundang-undangan yang berlaku

6. Analisis Data

   Adapun analisis data-data untuk penulisan ini menggunakan analisa secara kualitatif, yaitu data-data yang diperoleh dari lapangan maupun dalam kepustakaan setelah dikumpulkan, diseleksi dan disusun secara sistematis kemudian dianalisa berdasarkan hukum dan disajikan secara deskriptif dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan tetap mengarah kepada permasalahan yang ada dan sekaligus meneliti implementasinya dalam praktek secara bijaksana.