

**LAPORAN AKHIR
PENELITIAN DASAR
KOMPETITIF NASIONAL**



**ANALISA PENETRASI TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA
PADA SEKTOR INDUSTRI DAN DAMPAKNYA TERHADAP
EKSISTENSI TENAGA KERJA PRIBUMI INDONESIA**

Tahun ke-1 dari rencana 2 tahun

Tim Pengusul

Dr. ABUBAKAR ISKANDAR

NIDN: 0810085802

MARIA FITRIAH, S.Sos., M.Si

NIDN: 0427038401

Drs. R AKHMAD MUNJIN, M.Si

NIDN: 0025096701

Dibiayai Oleh:

**Direktorat Riset dan Pengabdian Kepada Masyarakat
Direktorat Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan
Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi
Sesuai dengan Kontrak Penelitian No. 2906/L.4/PP/2019
Tahun Anggaran 2019**

**UNIVERSITAS DJUNDA BOGOR
TAHUN 2019**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : ANALISA PENETRASI TENAGA KERJA ASING DI
INDONESIA PADA SEKTOR INDUSTRI DAN
DAMPAKNYA TERHADAP EKSISTENSI TENAGA
KERJA PRIBUMI INDONESIA

Peneliti/Pelaksana

Nama Lengkap : Dr Drs ABUBAKAR ISKANDAR, M.Si
Perguruan Tinggi : Universitas Djuanda
NIDN : 0810085802
Jabatan Fungsional : Lektor Kepala
Program Studi : Administrasi Publik
Nomor HP : 085237153266
Alamat surel (e-mail) : abubakar.iskandar@unida.ac.id

Anggota (1)

Nama Lengkap : MARIA FITRIAH S.Sos, M.Si
NIDN : 0427038401
Perguruan Tinggi : Universitas Djuanda

Anggota (2)


Nama Lengkap : Drs R AKHMAD MUNJIN M.Si
NIDN : 0025096701
Perguruan Tinggi : Universitas Djuanda


Institusi Mitra (jika ada)

Nama Institusi Mitra : -
Alamat : -
Penanggung Jawab : -
Tahun Pelaksanaan : Tahun ke 1 dari rencana 2 tahun
Biaya Tahun Berjalan : Rp 199.010.700
Biaya Keseluruhan : Rp 454,707,700


Mengetahui,
Direktur Sekolah Pascasarjana

Bogor, 10 - 12 - 2019
Ketua,


(Dr. Rita Rahmawati, M.Si)
NIP: 196904121993032002


(Dr Drs ABUBAKAR ISKANDAR, M.Si)
NIDN: 0810085802

Menyetujui,
Direktur LPPM UNIDA


(Dra. Ginung Pratidina, M.Si.)
NIP/NIK 196705191992032003



PROTEKSI ISI LAPORAN KEMAJUAN PENELITIAN

Dilarang menyalin, menyimpan, memperbanyak sebagian atau seluruh isi laporan ini dalam bentuk apapun kecuali oleh peneliti dan pengelola administrasi penelitian

LAPORAN KEMAJUAN PENELITIAN MULTI TAHUN

ID Proposal: 2a157a30-5918-41ed-a2df-d955a8ef734d
Laporan Kemajuan Penelitian: tahun ke-1 dari 2 tahun

1. IDENTITAS PENELITIAN

A. JUDUL PENELITIAN

ANALISA PENETRASI TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA PADA SEKTOR INDUSTRI DAN DAMPAKNYA TERHADAP EKSISTENSI TENAGA KERJA PRIBUMI INDONESIA

B. BIDANG, TEMA, TOPIK, DAN RUMPUN BIDANG ILMU

Bidang Fokus RIRN / Bidang Unggulan Perguruan Tinggi	Tema	Topik (jika ada)	Rumpun Bidang Ilmu
Sosial Humaniora, Seni Budaya, Pendidikan Penelitian Lapangan Dalam Negeri (Menengah)	Ekonomi dan sumber daya manusia	Sumber daya manusia dalam lingkup organisasi industri	Kependudukan (Demografi, dan Ilmu Kependudukan Lain)

C. KATEGORI, SKEMA, SBK, TARGET TKT DAN LAMA PENELITIAN

Kategori (Kompetitif Nasional/ Desentralisasi/ Penugasan)	Skema Penelitian	Strata (Dasar/ Terapan/ Pengembangan)	SBK (Dasar, Terapan, Pengembangan)	Target Akhir TKT	Lama Penelitian (Tahun)
Penelitian Kompetitif Nasional	Penelitian Dasar	SBK Riset Dasar	SBK Riset Dasar	3	2

2. IDENTITAS PENGUSUL

Nama, Peran	Perguruan Tinggi/ Institusi	Program Studi/ Bagian	Bidang Tugas	ID Sinta	H-Index
ABUBAKAR ISKANDAR Ketua Pengusul	Universitas Djuanda	Administrasi Publik		6033053	0
Drs R AKHMAD MUNJIN M.Si Anggota Pengusul 2	Universitas Djuanda	Ilmu Administrasi Negara	Melakukan Penelitian Data Sekunder	6033160	0
MARIA FITRIAH S.Sos, M.Si Anggota Pengusul	Universitas Djuanda	Ilmu Komunikasi	Melakukan Penelitian Data Primer	5978598	0

1					
---	--	--	--	--	--

3. MITRA KERJASAMA PENELITIAN (JIKA ADA)

Pelaksanaan penelitian dapat melibatkan mitra kerjasama, yaitu mitra kerjasama dalam melaksanakan penelitian, mitra sebagai calon pengguna hasil penelitian, atau mitra investor

Mitra	Nama Mitra
-------	------------

4. LUARAN DAN TARGET CAPAIAN

Luaran Wajib

Tahun Luaran	Jenis Luaran	Status target capaian (<i>accepted, published, terdaftar atau granted, atau status lainnya</i>)	Keterangan (<i>url dan nama jurnal, penerbit, url paten, keterangan sejenis lainnya</i>)
1	Publikasi Ilmiah Jurnal Internasional	accepted/published	IJSBAR (international journal of basic and applied research)

Luaran Tambahan

Tahun Luaran	Jenis Luaran	Status target capaian (<i>accepted, published, terdaftar atau granted, atau status lainnya</i>)	Keterangan (<i>url dan nama jurnal, penerbit, url paten, keterangan sejenis lainnya</i>)
1	Prosiding dalam pertemuan ilmiah Internasional	sudah terbit/sudah dilaksanakan	SCIENCE PLUS

5. ANGGARAN

Rencana anggaran biaya penelitian mengacu pada PMK yang berlaku dengan besaran minimum dan maksimum sebagaimana diatur pada buku Panduan Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Edisi 12.

Total RAB 2 Tahun Rp. 454,707,400

Tahun 1 Total Rp. 199,010,700

Jenis Pembelanjaan	Item	Satuan	Vol.	Biaya Satuan	Total
Analisis Data	Honorarium narasumber	OJ	3	750,000	2,250,000
Analisis Data	Transport Lokal	OK (kali)	6	50,000	300,000
Analisis Data	HR Sekretariat/Administrasi Peneliti	OB	7	150,000	1,050,000
Analisis Data	HR Pengolah Data	P (penelitian)	7	566,000	3,962,000
Analisis Data	Biaya analisis sampel	Unit	10	5,000,000	50,000,000
Analisis Data	Biaya konsumsi rapat	OH	12	25,000	300,000
Bahan	ATK	Paket	1	2,453,700	2,453,700
Bahan	Barang Persediaan	Unit	5	590,000	2,950,000
Bahan	Bahan Penelitian (Habis Pakai)	Unit	7	435,000	3,045,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Publikasi artikel di Jurnal Internasional	Paket	1	25,000,000	25,000,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Luaran KI (paten, hak cipta dll)	Paket	1	1,000,000	1,000,000

Jenis Pembelanjaan	Item	Satuan	Vol.	Biaya Satuan	Total
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya seminar internasional	Paket	2	21,500,000	43,000,000
Pengumpulan Data	FGD persiapan penelitian	Paket	3	500,000	1,500,000
Pengumpulan Data	Transport	OK (kali)	6	150,000	900,000
Pengumpulan Data	Tiket	OK (kali)	6	2,500,000	15,000,000
Pengumpulan Data	HR Sekretariat/Administrasi Peneliti	OB	7	150,000	1,050,000
Pengumpulan Data	HR Pembantu Lapangan	OH	7	100,000	700,000
Pengumpulan Data	Penginapan	OH	12	1,500,000	18,000,000
Pengumpulan Data	HR Petugas Survei	OH/OR	14	100,000	1,400,000
Pengumpulan Data	Biaya konsumsi	OH	18	25,000	450,000
Pengumpulan Data	HR Pembantu Peneliti	OJ	21	200,000	4,200,000
Sewa Peralatan	Obyek penelitian	Unit	1	1,000,000	1,000,000
Sewa Peralatan	Peralatan penelitian	Unit	3	1,000,000	3,000,000
Sewa Peralatan	Ruang penunjang penelitian	Unit	3	2,000,000	6,000,000
Sewa Peralatan	Transport penelitian	OK (kali)	6	1,750,000	10,500,000

Tahun 2 Total Rp. 255,696,700

Jenis Pembelanjaan	Item	Satuan	Vol.	Biaya Satuan	Total
Analisis Data	Honorarium narasumber	OJ	3	1,000,000	3,000,000
Analisis Data	Tiket	OK (kali)	3	1,000,000	3,000,000
Analisis Data	HR Sekretariat/Administrasi Peneliti	OB	7	500,000	3,500,000
Analisis Data	HR Pengolah Data	P (penelitian)	7	750,000	5,250,000
Analisis Data	Biaya analisis sampel	Unit	10	6,000,000	60,000,000
Analisis Data	Transport Lokal	OK (kali)	10	100,000	1,000,000
Analisis Data	Uang Harian	OH	12	50,000	600,000
Analisis Data	Penginapan	OH	12	750,000	9,000,000
Analisis Data	Biaya konsumsi rapat	OH	12	50,000	600,000
Bahan	ATK	Paket	1	3,046,700	3,046,700
Bahan	Bahan Penelitian (Habis Pakai)	Unit	7	350,000	2,450,000
Bahan	Barang Persediaan	Unit	10	600,000	6,000,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Publikasi artikel di Jurnal Internasional	Paket	1	25,000,000	25,000,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran	Luaran KI (paten, hak cipta dll)	Paket	1	1,000,000	1,000,000

Jenis Pembelanjaan	Item	Satuan	Vol.	Biaya Satuan	Total
Tambahan					
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya penyusunan buku termasuk book chapter	Paket	1	15,000,000	15,000,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya seminar internasional	Paket	2	15,000,000	30,000,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	HR Sekretariat/Administrasi Peneliti	OB	7	200,000	1,400,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Uang harian rapat di dalam kantor	OH	21	250,000	5,250,000
Pelaporan, Luaran Wajib, dan Luaran Tambahan	Biaya konsumsi rapat	OH	21	50,000	1,050,000
Pengumpulan Data	FGD persiapan penelitian	Paket	3	1,000,000	3,000,000
Pengumpulan Data	Transport	OK (kali)	6	250,000	1,500,000
Pengumpulan Data	Tiket	OK (kali)	6	3,000,000	18,000,000
Pengumpulan Data	HR Sekretariat/Administrasi Peneliti	OB	7	200,000	1,400,000
Pengumpulan Data	HR Pembantu Lapangan	OH	7	150,000	1,050,000
Pengumpulan Data	Penginapan	OH	12	1,500,000	18,000,000
Pengumpulan Data	Uang harian rapat di dalam kantor	OH	12	50,000	600,000
Pengumpulan Data	Uang harian rapat di luar kantor	OH	12	100,000	1,200,000
Pengumpulan Data	HR Petugas Survei	OH/OR	14	150,000	2,100,000
Pengumpulan Data	Biaya konsumsi	OH	18	50,000	900,000
Pengumpulan Data	HR Pembantu Peneliti	OJ	21	250,000	5,250,000
Pengumpulan Data	Uang Harian	OH	21	50,000	1,050,000
Sewa Peralatan	Peralatan penelitian	Unit	3	1,500,000	4,500,000
Sewa Peralatan	Obyek penelitian	Unit	3	1,000,000	3,000,000
Sewa Peralatan	Ruang penunjang penelitian	Unit	3	2,500,000	7,500,000
Sewa Peralatan	Transport penelitian	OK (kali)	6	1,750,000	10,500,000

6. KEMAJUAN PENELITIAN

A. RINGKASAN: Tuliskan secara ringkas latar belakang penelitian, tujuan dan tahapan metode penelitian, luaran yang ditargetkan, serta uraian TKT penelitian.

Undang-Undang Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 mengatakan bahwa penempatan tenaga kerja dilaksanakan tanpa diskriminasi. Tetapi kenyataannya

undang-undang ini

belum dilaksanakan secara obyektif, adil, dan setara. Hal ini dapat dilihat dari realitas unjuk rasa buruh

asal Indonesia baik Jawa Timur,, Sulawesi Tenggara, Kepri, dan lain-lain. Unjuk rasa ini berujung pada

persoalan diskriminasi yang ada di beberapa perusahaan industry di Indonesia antara buruh asing dan

buruh Indonesia Sebagai Contoh, seorang sopir forklip di sebuah perusahaan investasi Cina yang

memproduksi baja di daerah Pulogadung Jakarta bergaji kurang lebih 10 Juta Rupiah perbulan,

sedangkan pekerja Indonesia di perusahaan yang sama bergaji 3,6 Juta Rupiah.

Undang-Undang

tersebut juga melarang Tenaga Kerja Asing unskill bekerja di Indonesia, kecuali yang memiliki

ketrampilan seperti tenaga ahli mesin teknologi tinggi, ahli hukum internasional, akuntansi

internasional, dan lain-lain. Itupun wajib bisa berbahasa Indonesia, satu orang Tenaga Kerja Asing

didampingi 10 orang pekerja local, terjadi transfer of knowledge and transfer of job.

Dilain sisi, ketidakadilan, ketidakobyektifan, ketidaksetaraan dan diskriminasi Tenaga Kerja Asing dan Tenaga Kerja Indonesia, akibat migrasi tenaga kerja Cina ke Indonesia menjadikan

tenaga kerja Cina meningkat sampai 85.974 orang (Direktorat PPTKA, 2017). Berdasarkan data PPTKA

Kemenaker R.I, jumlah IMTA yang diterbitkann bagi TKA jangka panjang dan jangka pendek tahun 2015

sebanyak 111.536 orang, tahun 2016 sebanyak 118.088 oranng, dan tahun 2017 sebanyak 125.008

orang. Jumlah seluruhnya sebanyak 353.630 orang. Ini artinya akan ada TKA yang masuk di Indonesia

tahun 2018 sebanyak 267.656 (Menaker R.I, 2017). Kepadatan ini menurut peneliti, menimbulkan

diferensiasi sosial yang tajam. Bagi mereka yang tidak mampu mengakses struktur industry dan jasa di

perusahaan Cina, akan menjadi kelompok lapisan bawah atau lapisan pinggir (periphery). Lapisan bawah

yang terus meningkat akibat migrasi ini, mengakibatkan distribusi pendapatan di kalangan mereka

menjadi rendah. Ini disebabkan sektor-sektor pekerjaan industry tersedia secara terbatas sehingga

kebanyakan mereka terpinggirkan dan menganggur.

B. KATA KUNCI: Tuliskan maksimal 5 kata kunci.

ANALISA PENETRASI, TENAGA KERJA ASING, SEKTOR INDUSTRI, EKSISTENSI TENAGA KERJA PRIBUMI

Pengisian poin C sampai dengan poin H mengikuti template berikut dan tidak dibatasi jumlah kata atau halaman namun disarankan seringkak mungkin. Dilarang menghapus/memodifikasi template ataupun menghapus penjelasan di setiap poin.

C. HASIL PELAKSANAAN PENELITIAN: Tuliskan secara ringkas hasil pelaksanaan penelitian yang telah dicapai sesuai tahap pelaksanaan penelitian. Penyajian dapat berupa data, hasil analisis, dan capaian luaran (wajib dan atau tambahan). Seluruh hasil atau capaian yang dilaporkan harus berkaitan dengan tahapan pelaksanaan penelitian sebagaimana direncanakan pada proposal. Penyajian data dapat berupa gambar, tabel, grafik, dan sejenisnya, serta analisis didukung dengan sumber pustaka primer yang relevan dan terkini.

Pengisian poin C sampai dengan poin H mengikuti template berikut dan tidak dibatasi jumlah kata atau halaman namun disarankan ringkas mungkin. Dilarang menghapus/memodifikasi

C. HASIL PELAKSANAAN PENELITIAN: Tuliskan secara ringkas hasil pelaksanaan penelitian yang telah dicapai sesuai tahun pelaksanaan penelitian. Penyajian meliputi data, hasil analisis, dan capaian luaran (wajib dan atau tambahan). Seluruh hasil atau capaian yang dilaporkan harus berkaitan dengan tahapan pelaksanaan penelitian sebagaimana direncanakan pada proposal. Penyajian data dapat berupa gambar, tabel, grafik, dan sejenisnya, serta analisis didukung dengan sumber pustaka primer yang relevan dan terkini. template ataupun menghapus penjelasan di setiap poin

1 Implementasi UU Nomor 13 Tahun 2003 dan Perpres Nomor 20 Tahun 2018

Dalam Bab VIII, pasal 42 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang penggunaan TKA mengatakan bahwa (1) setiap pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki ijin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk, (2) Pemberi kerja orang perorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing, (3) Kewajiban memiliki ijin sebagaimana dimaksud pada ayat 1 tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatic dan konsuler, (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, (5) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat 4 ditetapkan dengan keputusan menteri, (6) Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud pada ayat 4 yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.

Hal ini dipertegas melalui Perpres Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Perpres ini dikeluarkan dengan pertimbangan bahwa untuk mendukung perekonomian nasional dan perluasan kesempatan kerja melalui peningkatan investasi, pemerintah memandang perlu pengaturan kembali perizinan penggunaan tenaga kerja asing dan atas dasar pertimbangan tersebut pada tanggal 26 Maret tahun 2018 Presiden Joko Widodo telah menandatangani Peraturan Presiden Nomor 20 tahun 2018 tentang penggunaan tenaga kerja asing.

Dalam Perpres ini disebutkan penggunaan TKA dilakukan oleh pemberi kerja TKA dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu yang dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar tenaga kerja dalam negeri. Setiap pemberi kerja TKA menurut Perpres ini wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia. Dalam hal jabatan sebagaimana dimaksud belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, jabatan tersebut dapat diduduki oleh TKA, dan TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan

tertentu yang ditetapkan oleh Menteri sesuai bunyi pasal 4 ayat 1 dan 2 Perpres ini.

Perpres ini juga menegaskan bahwa pemberi kerja TKA pada sektor tertentu dapat mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan oleh pemberi kerja TKA yang lain dalam jabatan yang sama, paling lama sampai dengan berakhirnya masa kerja TKA sebagaimana kontrak kerja TKA dengan pemberi kerja TKA pertama. Adapun jenis jabatan, sektor, dan tata cara penggunaan TKA sebagaimana dimaksud menurut Perpres ini diatur lebih lanjut dengan peraturan Menteri.

Ditegaskan dalam Perpres ini, setiap pemberi kerja TKA yang menggunakan TKA harus memiliki RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing) yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk dan sedikitnya memuat (1) alasan penggunaan TKA, (2) Jabatan dan/atau kedudukan TKA dalam struktur organisasi perusahaan, (3) jangka waktu penggunaan TKA, dan (4) Penunjukan tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan.

Pemberi kerja TKA tidak wajib memiliki RPTKA untuk mempekerjakan TKA yang merupakan (1) pemegang saham yang menjabat anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris pada pemberi kerja TKA, (2) Pegawai diplomatik dan konsuler pada perwakilan negara asing, atau (3) TKA pada jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh pemerintah, bunyi pasal 10 ayat 1 Perpres ini. Untuk pekerjaan yang bersifat darurat dan mendesak, menurut Perpres ini, pemberi kerja TKA dapat mempekerjakan TKA dengan mengajukan permohonan pengesahan RPTKA kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk paling lama 2 hari kerja setelah TKA bekerja. Selanjutnya pengesahan RPTKA akan diberikan paling lama 1 hari kerja setelah permohonan diterima secara lengkap.

Ditegaskan dalam Perpres ini bahwa pemberi kerja TKA yang akan mempekerjakan TKA menyampaikan data calon TKA kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk yang meliputi: (1) nama, jenis kelamin, tempat dan tanggal lahir, (2) kewarganegaraan, (3) nomor paspor, masa berlaku paspor dan tempat paspor diterbitkan, (3) nama, jabatan, dan jangka waktu tertentu, (4) pernyataan penjaminan dan pemberi kerja TKA, dan (5) ijazah pendidikan dan surat keterangan pengalaman kerja atau sertifikasi kompetensi sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki TKA.

Menteri atau pejabat yang ditunjuk menyampaikan notifikasi penerimaan data calon TKA sebagaimana dimaksud kepada pemberi kerja TKA paling lambat 2 hari kerja dengan tembusan Direktorat Jenderal Imigrasi, bunyi pasal 14 ayat 3 Perpres ini. Menurut Perpres ini pemberi pekerja TKA wajib membayar dana kompensasi penggunaan TKA yang dipekerjakan setelah menerima notifikasi dan dilakukan melalui bank yang ditunjuk

oleh Menteri yang merupakan penerimaan negara bukan pajak. Pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA dan kewajiban memiliki RPTKA ini tidak diwajibkan bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional yang mempekerjakan TKA.

2. Karakteristik Demografi dan Sosial Ekonomi Contoh

2.1. Jenis Kelamin

Hasil penelitian menunjuka bahwa sebanyak 30,9 persen TKA yang berjenis kelamin pria yang bekerja di PT. Obsidian Stainless Steel dan wanita 23,5 persen. Sedangkan 19,1 persen TKA pria yang bekerja di PT.DSSP Power dan wanita sebanyak 23,5 persen TKA wanita yang bekerja di PT. Virtu Dragon Nikel Industri. Sementara TKI pria yang bekerja di PT. Sinar Mentari Gemilang sebanyak 22,2 persen sedangkan wanita 20,4 persen yang bekerja di Yayasan Sejahtera Spins Indonesia. Secara rinci dapat dilihat pada table berikut

Tabel 1. Sebaran Contoh Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Perusahaan	TKA				TKI			
		Pria		Wanita		Pria		Wanita	
		n	%	n	%	n	%	n	%
1	PT Yanagi Histalaraya	1	1,5	0	0,0	12	12,1	1	2,0
2	PT.DSSP Power	13	19,1	0	0,0	4	4,0	0	0,0
3	PT. Obsidian Stainless Steel	21	30,9	4	23,5	0	0,0	1	2,0
4	PT. Virtu Dragon Nikel Industri	9	13,2	4	23,5	13	13,1	0	0,0
5	Yayasan Sejahtera Spins Indonesia	4	5,9	2	11,8	5	5,1	10	20,4
6	PT. Sinar Mentari Gemilang	1	1,5	0	0,0	22	22,2	6	12,2
7	Yayasan Pendidikan Wesley	5	7,4	4	23,5	7	7,1	4	8,2
8	Yayasan Pendidikan Charis	8	11,8	1	5,9	8	8,1	3	6,1
9	PT. Excelitas Technologies	3	4,4	0	0,0	17	17,2	0	0,0
10	PT. Kemet Electronics Indonesia	2	2,9	0	0,0	6	6,1	12	24,5
11	PT. Ciba Vision	1	1,5	2	11,8	5	5,1	12	24,5

Total	68	100	17	100	99	100	49	100
--------------	----	-----	----	-----	----	-----	----	-----

2.2. Status Perkawinan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 32,0 persen TKA yang sudah menikah di PT. Obsidian Stainless Steel dan belum menikah sebanyak 50,9 yang bekerja di PT Virtu Dragon Nikel Industri. Sedangkan 17,8 persen TKI yang bekerja di PT.Sinar Mentari Gemilang sudah menikah, dan belum menikah sebanyak 27,3 persen TKI yang belum menikah bekerja di Yayasan Sejahtera Spins Indonesia. Secara rinci dapat dilihat pada table berikut

Tabel 2. Sebaran Contoh Berdasarkan Status Perkawinan

No	Perusahaan	TKA				TKI			
		Menikah		Belum		Menikah		Belum	
		n	%	n	%	n	%	n	%
1	PT Yanagi Histalaraya	1	1,3	0	0,0	11	8,1	2	18,2
2	PT.DSSP Power	15	20,0	2	16,7	5	3,7	0	0,0
3	PT. Obsidian Stainless Steel	24	32,0	2	16,7	0	0,0	0	0,0
4	PT. Virtu Dragon Nikel Industri	7	9,3	6	50,9	13	9,6	0	0,0
5	Yayasan Sejahtera Spins Indonesia	4	5,3	0	0,0	14	10,4	3	27,3
6	PT. Sinar Mentari Gemilang	0	0,0	1	8,3	24	17,8	1	9,1
7	Yayasan Pendidikan Wesley	10	13,3	0	0,0	10	7,4	0	0,0
8	Yayasan Pendidikan Charis	7	9,3	2	16,7	10	7,4	1	9,1
9	PT. Excelitas Technologies	2	1,7	1	8,3	17	12,6	0	0,0
10	PT. Kemet Electronics Indonesia	2	1,7	0	0,0	16	11,9	2	18,2
11	PT. Ciba Vision	3	13,3	0	0,0	15	11,1	2	18,2
	Total	75	100	12	100	135	100	11	100

2.3. Usia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 27,0 persen rata-rata usia TKA berada pada usia 41-45 tahun, sedangkan 22,0 persen rata-rata usia TKI berada pada usia 26-30 tahun. Secara keseluruhan rata-rata usia TKA maupun TKI yang bekerja di perusahaan asing berada pada usia 41-45 tahun (20,6 persen). Secara rinci dapat dilihat pada table berikut

Tabel 3. Sebaran Contoh Berdasarkan Usia

Jumlah	TKA		TKI		Total	
	n	%	n	%	n	%
< 20	0	0,0	0	0,0	0	0,0
20-25	1	1,4	5	3,1	6	2,6
26-30	9	12,2	35	22,0	44	18,9
31-35	8	10,8	22	13,8	30	12,9
36-40	16	21,6	28	17,6	44	18,9
41-45	20	27,0	28	17,6	48	20,6
46-50	13	17,6	26	16,4	39	16,7
> 50	7	9,5	15	9,4	22	9,4
Total	74	100	159	100	233	100

2.4. Pendidikan

Pendidikan menurut pandangan aliran Progresivisme adalah bagian dari gerakan reformis umum sosial-politik yang menandai kehidupan Amerika. Progresivisme sebagai teori yang muncul dalam reaksi terhadap pendidikan tradisional yang menekankan metode formal pengajaran, belajar mental dan, suasana klasik peradaban barat. Pada dasarnya teori menekankan beberapa prinsip antara lain; *Pertama*, proses pendidikan berawal dan berakhir pada anak. *Kedua*, subjek didik adalah aktif bukan pasif. *Ketiga*, peran guru hanya sebagai fasilitator, pembimbing atau pengarah. *Keempat*, sekolah harus kooperatif dan demokratis. *Kelima*, aktifitas lebih fokus pada pemecahan masalah, bukan untuk pengajaran materi kajian. Oleh karena itulah kurikulum sebagai jantung pendidikan tidak saja dimaknai sebagai seperangkat rangkaian mata pelajaran yang ditawarkan dalam sebuah program sekolah, melainkan kurikulum memiliki arti yang lebih luas. Oleh sebab itu, banyak pakar memaknai kurikulum dengan titik tekan yang berbeda. Misalnya, Hirts dan petters menekankan pada aspek fungsional, yakni kurikulum diposisikan sebagai rambu-rambu yang menjadi acuan dalam proses belajar-

mengajar. Sedangkan Musgrave menekankan pada ruang lingkup pengalaman belajar yang meliputi pengalaman diluar maupun di dalam sekolah. Dimana aktifitas dan pengalaman anak didik berada dalam kontrol lembaga pendidikan.

Progresivisme memandang kurikulum sebagai pengalaman mendidik, bersifat eksperimental, dan adanya rencana serta susunan yang teratur. Pengalaman belajar adalah pengalaman apa saja yang serasi dengan tujuan menurut prinsip-prinsip yang telah digariskan dalam pendidikan, dimana setiap proses belajar yang ada membantu pertumbuhan dan perkembangan anak didik. Progresivisme merupakan pendidikan yang berpusat pada siswa dan memberi penekanan lebih besar pada kreativitas, aktivitas, belajar “naturalistik”, hasil belajar “dunia nyata”, dan juga pengalaman teman sebaya. Teori Dewey tentang sekolah adalah “Progresivisme” yang lebih menekankan pada anak didik dan minatnya dari pada mata pelajaran itu sendiri. Maka munculah apa yang disebut “*child centered curriculum*” dan “*child centered school*”.

Progresivisme mempersiapkan anak masa kini dibanding masa depan yang belum jelas, seperti yang diungkapkan Dewey dalam bukunya “my pedagogical creed”, bahwa pendidikan adalah proses dari kehidupan dan bukan persiapan masa yang akan datang. Jadi aplikasi ide Dewey adalah anak-anak banyak berpartisipasi dalam kegiatan fisik dulu, baru peminatan (Imam Barnadib, 1987).

Pendidikan dalam pasar kerja memperoleh tempat dan posisi yang sangat tinggi, karena melalui pendidikan orang dapat memperoleh ilmu, dan dengan ilmu orang dapat bersaing di pasar kerja.. Kehadiran TKA maupun TKI di Perusahaan Asing manapun akan hampa jika tidak di barengi dengan ilmu. Demikian juga tinggi rendahnya derajat seseorang TKA dan TKI akan ditentukan oleh kualitas keilmuan seseorang. Karena ilmu sangat menentukan, maka pendidikan, sebagai sebuah proses perolehan ilmu, menjadi sangat penting. Karena itu, proses pencarian ilmu harus terus menerus dilakukan, dimanapun dan kapanpun juga.

Kualitas SDM seperti ini akan menentukan *degree of excellence* (derajat kehandalan) TKA dan TKI. Kualitas SDM dengan demikian, dapat didefinisikan sebagai gabungan dari karakteristik segenap sumberdaya yang ada dalam diri TKA dan TKI, mencakup karakteristik akal (kecerdasan) yang menentukan derajat kehandalan seorang tenaga kerja baik asing maupun Indonesia.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 80,3 persen tingkat pendidikan TKA tamat sarjana, sedangkan 44,4 persen TKI juga berpendidikan sarjana. Kemudian menyusul tenaga kerja yang tamat SLTA. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 12,7

persen TKA yang berpendidikan SLTA, sedangkan TKI yang berpendidikan SLTA sebanyak 30,9 persen Secara rinci dapat dilihat pada table berikut

Tabel 4. Sebaran Contoh Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Jumlah	TKA		TKI		Total	
	n	%	n	%	n	%
Tamat SD	0	0,0	8	0,0	8	0,0
Tamat SLP	0	0,0	5	3,1	5	2,1
Tamat SLA	9	12,7	50	30,9	59	25,3
Tamat Diploma	0	0,0	4	2,5	4	1,7
Tamat S1	57	80,3	72	44,4	129	55,4
Tamat S2	5	7,0	23	14,2	28	12,0
Tamat S3	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Total	71	100	162	100	233	100

3. Pendampingan TKA untuk Transfer of Knowledge dan Transfer of Job

Menurut Andrie Indriawaty (2012) tentang masalah Pendampingan TKA untuk Transfer of Knowledge dan Transfer of Job dapat dijelaskan beberapa unsur penting sebagai berikut:

a. Konsep Pendampingan

Menurut Andrie Indriawaty (2012) mengatakan bahwa pendampingan merupakan suatu strategi yang sangat menentukan keberhasilan program perusahaan yang bersangkutan. Dalam konteks pemberdayaan TKA dan TKI, peranan para ahli diwujudkan dalam kapasitasnya sebagai pendamping, dan bukan sebagai problem solver. Jadi, dalam hal ini partisipasi aktif para ahli sangat diperlukan. Dalam memberdayakan TKA dan TKI, terdapat proses dan social action. Proses tersebut tdk muncul secara otomatis, melainkan tumbuh dan berkembang berdasarkan interaksi antara Perusahaan Asing dan Pemerintah setempat change agent. Misalnya dalam program penanganan berbahasa asing, TKA merupakan kelompok yang tidak mampu dalam berbahasa Inggris maupun Bahasa Indonesia, kemudian untuk memberdayakan mereka hadirilah change agent sebagai ahli pendamping kegiatan di perusahaan asing tersebut. Jadi, secara konseptual pendampingan terhadap TKA dan TKI merupakan interaksi dinamis antara TKA dan TKI yang tidak mampu berbahasa asing

b. Tujuan Pendampingan

- Meningkatkan kapasitas TKA dan TKI dalam mengoperasikan program perusahaan asing dan memanfaatkan pengetahuannya untuk melayani kebutuhan TKA dan TKI dalam meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan.
- Meningkatkan kapasitas TKA dan TKI dalam mengelola baik administrasi maupun teknis suatu program.
- Meningkatkan kapasitas TKA dan TKI dalam mengatasi permasalahan yang terjadi.
- Meningkatkan kapasitas TKA dan TKI dalam suatu program untuk kemajuan dan perusahaan asing tersebut.

c. Strategi Pendampingan

Pendekatan

- Pendekatan rasional dalam mencapai tujuan program adalah pembangunan yang berbasis TKA dan TKI atau masyarakat sebagai sasaran program untuk mengharmonisasikan perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian program.
- Memposisikan TKA dan TKI sebagai pelaku utama pada perusahaan asing tersebut.
- Mengutamakan nilai universal dalam proses pembangunan perusahaan asing tersebut
- Menggunakan pendekatan pemberdayaan TKA dan TKI sesuai karakteristik perusahaan.

Strategi

- Mengintensifkan upaya pemberdayaan TKA dan TKI untuk meningkatkan kemampuan dan kemandirian
- Menjalin kemitraan untuk bersama mewujudkan keberdayaan dan kemandirian .
- Mengoptimalkan seluruh resource: perusahaan, TKA dan TKI, secara sinergis.
- Mengembangkan kelembagaan perusahaan yang akuntabel.
- Meningkatkan kemampuan pembelajaran dalam memahami kebutuhan dan potensinya serta memecahkan berbagai masalah yang dihadapinya.

Obyek

Obyek pendampingan yakni TKA dan TKI yang tidak mampu untuk didampingi

d. Tugas Pendampingan

- Koordinasi dengan stakeholder terkait dalam pendampingan
- Mengikuti pembekalan
- Koordinasi dan sosialisasi dengan pemerintah dalam rangka pelaksanaan program pemberdayaan dan pendampingan.

- Melakukan diskusi terarah dalam rangka menentukan perusahaan-perusahaan terpilih sebagai target dalam mendukung pelaksanaan program pemberdayaan dan pendampingan.
- Berkoordinasi bersama pemerintah menyusun rencana kerja pelaksanaan program pemberdayaan dan pendampingan.
- Melaksanakan pelatihan dan pendampingan
- Melaksanakan pembekalan partisipatif kepada TKA dan TKI dalam rangka mendukung program.
- Menyusun laporan kerja.

e.Strategi Pendampingan dalam Peningkatan Kapasitas TKA dan TKI

- Identifikasi kebutuhan Peningkatan Kapasitas TKA dan TKI. dan menentukan sumberdaya .
- Dilakukan penilaian kebutuhan peningkatan kapasitas TKA dan TKI. dgn menilai kondisi dan issue-issue kontekstual yang dinilai sebagai potensi dan pembatas implementasi Peningkatan Kapasitas TKA dan TKI.
- Bersama stakeholders mengidentifikasi partisipan dalam Peningkatan Kapasitas TKA dan TKI?.. Untuk itu perlu dipertimbangkan kontinuitas untuk mengikuti kegiatan Peningkatan Kapasitas TKA dan TKI. dan dipastikan dengan surat keputusan penugasan pada staf untuk mengikuti proyek Peningkatan Kapasitas TKA dan TKI sampai selesai).
- Menentukan pihak-pihak yang dapat diajak bekerjasama di bidang teknologi dan industri. Perlu diidentifikasi sikap, pengetahuan dan ketrampilan mereka

f. Pelaksanaan

Implementasi Peningkatan Kapasitas TKA dan TKI.terdiri dari kegiatan-kegiatan sbb:

- Mendampingi Pembuatan Laporan
- Mendampingi Perbaikan laporan
- Mendampingi perencanaan dan pelaksanaan program

g. Proses Program Pendampingan

- Pelatihan pendamping
- Berkoordinasi dengan stakeholder untuk menjelaskan program yang ada di perusahaan
- Bersama dengan Stakeholder menentukan lokasi pelatihan dan memastikan kesesuaian sarana/prasana

- Bersama dengan Stakeholder merancang jadwal pelatihan
- Bersama dengan Stakeholder melaksanakan Pelatihan Pendamping
- Bersama dengan Stakeholder menyusun rencana kerja pendampingan
- Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pertanggung jawaban keuangan pelatihan.
- Pelaksanaan Pendampingan Pemberdayaan
- Menginventarisir permasalahan yang ada dilapangan
- Menginventarisir cara mengatasi masalah (solusi) yang pernah dilakukan oleh pendamping.
- Melakukan analisis permasalahan yang ada, selanjutnya mencari alternatif pemecahan masalah yang efektif.
- Menyusun Program Kerja Pemdampingan Pemberdayaan TKA dan TKI

h.Pelaporan

- Menyusun dan melaporkan hasil monitoring evaluasi
- Format penyusunan laporan monev berisikan identitas pendamping, tanggal monitoring, nama dan alamat.
- Isi pelaporan adalah perencanaan dan indikator keberhasilan
- Laporan Mingguan
- Laporan Bulanan
- Laporan Tahunan (Lengkap)

Adapun rasio pendampingan seorang TKA dibanti oleh sejumlah TKI seperti digambarkan pada tabel berikut

Tabel 5. Sebaran Contoh Berdasarkan Rasio Pendampingan

No	Perusahaan	Pendampingan	
		TKA	TKI
1	PT Yanagi Histalaraya	1	13
2	PT.DSSP Power	1	3
3	PT. Obsidian Stainless Steel	1	10
4	PT. Virtu Dragon Nikel Industri	1	10
5	Yayasan Sejahtera Spins Indonesia	1	10
6	PT. Sinar Mentari Gemilang	1	7
7	Yayasan Pendidikan Wesley	1	10
8	Yayasan Pendidikan Charis	1	10
9	PT. Excelitas Techno logies	1	10

10	PT. Kemet Electronics Indonesia	1	10
11	PT. Ciba Vision	1	10

4.Sistem Penggajian

Pada umumnya jumlah gaji yang diperoleh oleh TKA maupun TKI di 11 perusahaan yang diteliti, sangat tertutup, tidak diberitahukan secara terbuka, kecuali perusahaan asal Jepang yaitu PT Yanagi Histalaraya. Tetapi individu yang menduduki jabatan diberikan standar gaji seperti dalam tabel dibawah ini. Alasan mengapa perusahaan sangat tertutup memberitahukan gaji yang sebenarnya dari setiap TKA dan TKI antara lain: (1) dikuatirkan TKA dan TKI yang memiliki keahlian akan meninggalkan perusahaan tersebut dan pindah ke perusahaan baru yang digaji lebih tinggi, (2) menghindari pajak pendapatan yang dikenakan kepada TKA dan TKI yang bersangkutan, sementara gaji mereka tidak terlalu tinggi. Secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 6. Sebaran Contoh Berdasarkan Sistem Penggajian

No	Perusahaan	Penggajian (Rp) /Bulan	
		TKA	TKI
1	PT Yanagi Histalaraya	10.000.000	5.000.000
2	PT.DSSP Power	25.000.000	2.500.000
3	PT. Obsidian Stainless Steel	25.000.000	2.500.000
4	PT. Virtu Dragon Nikel Industri	25.000.000	2.500.000
5	Yayasan Sejahtera Spins Indonesia	10.000.000	2.500.000
6	PT. Sinar Mentari Gemilang	10.000.000	2.500.000
7	Yayasan Pendidikan Wesley	10.000.000	2.500.000
8	Yayasan Pendidikan Charis	10.000.000	2.500.000
9	PT. Excelitas Technologies	25.000.000	2.500.000
10	PT. Kemet Electronics Indonesia	25.000.000	2.500.000
11	PT. Ciba Vision	25.000.000	2.500.000

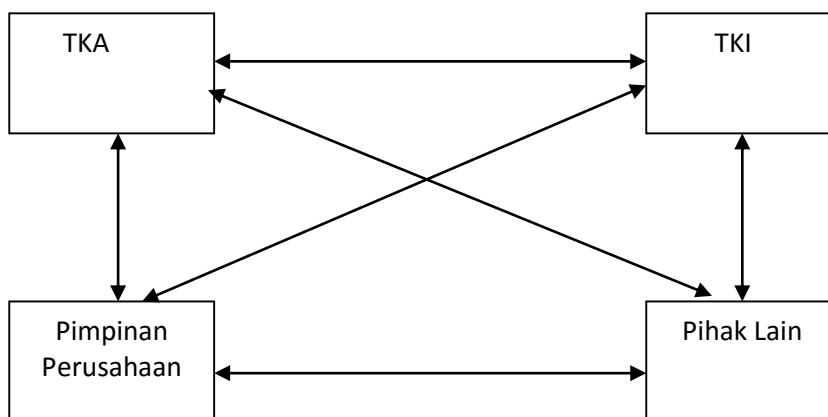
5.Penguasaan Bahasa Asing

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum sebanyak 6,4 persen TKA tidak bisa berbahasa asing, sedangkan TKI sebanyak 66,5 persen tidak bisa berbahasa asing. Dilain pihak TKA yang mampu berbahasa asing sebanyak 14,2 persen sedangkan TKI sebanyak 12,9 persen. Perlu diketahui bahwa umumnya TKA dan TKI yang bekerja di perusahaan Cina rata-rata tidak bisa berbahasa asing baik bahasa Inggris maupun bahasa

Indonesia dan bahasa mandarin, sehingga menyulitkan komunikasi antara TKA dan TKI dalam rangka transfer of knowledge and transfer of job.

Komunikasi antara TKA dan TKI di sebuah perusahaan asing berupaya membangun secara lebih jelas dalam mengungkap berbagai persoalan dalam perusahaan yang bersangkutan. Komunikasi yang dibangun adalah komunikasi interpersonal dalam lingkungan perusahaan. Struktur komunikasi seperti ini akan menyebabkan daya antisipasi yang kuat terhadap kebutuhan perusahaan kedepan. Struktur komunikasi dimaksud adalah jaringan komunikasi antar TKA dan TKI dalam menjaga kedekatan dan keterhubungan antar subsystem dalam sistem perusahaan agar proses mencapai kesepakatan terhadap kebutuhan yang direncanakan menjadi nyata.

Tipe analisis hubungan komunikasi yang digunakan untuk mengetahui hubungan komunikasi di dalam perusahaan adalah komunikasi beberapa individu yang menyatu menjadi satu kesatuan sistem. Hubungan komunikasi pada tingkat sistem, digunakan dua indeks sebagai variable struktural adalah keterhubungan sistem (*system connectedness*) dan keterbukaan sistem (*system openness*), Keterhubungan sistem adalah *degree of members* (derajat para TKA dan TKI) dalam suatu system perusahaan berhubungan satu sama lain yang dapat dihitung dari jumlah arus informasi interpersonal yang ada, sedangkan keterbukaan sistem adalah derajat dimana TKA dan TKI suatu sistem saling bertukar informasi dengan system diluarnya. Indeks keterhubungan komunikasi dapat dihitung pada kedua sistem tersebut, oleh karena itu TKA dan TKI dalam sistem perusahaan menjadi unit analisis (Setiawan dan Muntaha, 2000). Gambar 2 menunjukkan komunikasi internal dan eksternal baik di perusahaan seperti dalam gambar berikut



Gambar 1. Hubungan Interpersonal Internal dan Eksternal Sistem Perusahaan

Gambar di atas memperlihatkan system interaksi yang terjadi dalam berbagai pernyataan yang terdiri dari enam macam interaksi baik TKA dan TKI, TKA dan Pimpinan, TKI dan Pimpinan, TKA dan TKI dengan pihak lain dan Pimpinan dengan pihak lain. Renggangnya interaksi antar keenam unsur tersebut dapat menyebabkan *misunderstanding* sehingga pengambilan keputusan di tingkat perusahaan menjadi kurang tepat. Analisa struktur interaksi antar TKA dan TKI berupaya mengungkap intensitas interaksi (*degree of interaction*) antar individu dalam perusahaan maupun antar pekerja dengan pihak luar. Pemahaman yang mendalam terhadap struktur interaksi yang dianalisis akan bermanfaat ketika merespons tujuan yang ingin dicapai maupun pengambilan keputusan yang akan dilakukan oleh perusahaan.

Gambar tersebut menunjukkan bahwa di satu sisi ada keterhubungan antar TKA dan TKI, sedang di lain pihak terdapat keterbukaan TKA dan TKI yaitu antara TKA, TKI dan Pimpinan Perusahaan dengan pihak lain. Untuk mengetahui derajat keterhubungan komunikasi antar TKA dan TKI, serta pimpinan perusahaan dengan pihak lain maka dimasukan dua pernyataan (bisa berbahasa asing dan tidak bisa berbahasa asing) ke dalam pertanyaan yang terlibat dalam komunikasi untuk mengetahui pernyataan mana yang paling intens di antara mereka. Secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 7. Sebaran Contoh Berdasarkan Penguasaan Bahasa Asing

No	Perusahaan	TKA Berbahasa Asing				TKI Berbahasa Asing			
		Ya		Tidak		Ya		Tidak	
		n	%	n	%	n	%	n	%
1	PT Yanagi Histalaraya	1	7,1	0	0,0	0	0,0	13	92,9
2	PT DSSP Power	0	0,0	15	88,2	2	11,8	0	0,0
3	PT. Obsidian Stainless Steel	2	7,7	0	0,0	3	15,5	21	80,8
4	PT. Virtu Dragon Nikel Industri	2	7,7	0	0,0	3	15,5	21	80,8
5	Yayasan Sejahtera Spins Indonesia	1	4,8	0	0,0	2	9,5	18	85,7
6	PT. Sinar Mentari Gemilang	1	3,4	0	0,0	0	0,0	28	96,5
7	Yayasan Pendidikan Wesley	10	50,0	0	0,0	10	50,0	0	0,0
8	Yayasan Pendidikan Charis	10	50,0	0	0,0	10	50,0	0	0,0
9	PT. Excelitas Techno logies	2	10,0	0	0,0	0	0,0	18	90,0
10	PT. Kemet Electronics Indonesia	2	10,0	0	0,0	0	0,0	18	90,0
11	PT Ciba Vision	2	10,0	0	0,0	0	0,0	18	90,0
	Total	33	14,2	15	6,4	30	12,9	155	66,5

6. Kepemilikan Skill Workers dan Unskill Workers

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 24,5 persen TKA memiliki Skill Workers dan 0,0 persen tidak memiliki Unskill Workers, Sedangkan 34,3 persen TKI memiliki skill workers dan 41,2 persen memiliki Unskill Workers. Data ini menunjukkan bahwa TKI lebih unggul jika dibandingkan dengan TKA. Berbicara masalah Skill Workers dan Unskill Workers tentu kita bicara soal model pendidikan dan muatan kurikulum, sehingga TKI memiliki keunggulan komparatif dan keunggulan kompetitif, plus kurikulum yang bersifat antisipatif, adaptif dan aplikatif, dan pada akhirnya TKI yang memiliki reputasi dan istimewa.

Secara sosiologis cirikhas manusia Indonesia dibagi ke dalam dua kategori yaitu: Tipe pertama, Pemburu Ijasah (*the hunter of Sertificate*). Tipe Kedua, Pemburu Ilmu (*the hunter of science*),

Tipe Pertama, adalah “manusia pemburu ijasah”. Akibatnya kemudian tidak memiliki pengetahuan yang memadai karena kampusnya bersifat “Monumental” atau “Kelas Abal-Abal”. Tidak mampu mengangkat diri sebagai manusia yang pragmatic dan ideologic yang kemudian mereka ini tidak bisa dijadikan rujukan normative, atau dapat diteladani. Keberhasilan pembangunan yang ditakar melalui kesejahteraan lewat pengembangan potensi *science and technology* tidak menjadi komitmen banyak anak-anak di negeri ini.

Tidak dapat dihindari bahwa dalam suasana pembangunan yang berwawasan pragmatic dan ideologic dan yang berkiblat ke kepentingan produksi untuk kesejahteraan rakyat guna menjamin pertumbuhan ekonomi yang konstan, kualitas generasi seperti ini, kurang terlihat sebagai manusia yang produktif. Berangkat dari manusia yang *production centered* seperti ini, makna SDM TKI menjadi sangat terbatas dalam kapasitasnya sebagai salah satu factor produksi. TKI seperti ini lalu bersifat involusi (tidak berkembang) sebagai anak-anak yang tidak mendambakan terwujudnya kepribadian yang utuh lewat aktivitas pembelajaran melalui *reading, writing,, listening, discussion and research*, tetapi mereka tak lebih dari manusia yang berpamrih pada pusat-pusat bisnis atau komersial orang orang asing.

Dalam situasi dan perkembangan intelektual macam ini, TKI akan segera tersubordinasi dan terdegradasi. Misalnya menjadi buruh atau klening servis di perusahaan-perusahaan asing. TKI berkualitas mestinya tidak harus tersubordinasi dalam

system perusahaan asing. TKI serta misi pendidikannya yang dikonsepsikan seperti itu, jelas-jelas mereduksi makna TKI dalam kualitas yang telah terdehumanisasi terlalu jauh. Disini TKI kita lalu sering tak berdaya mencegah system perusahaan asing karena dalam system seperti ini TKI yang mengemban tugas mulia selalu kalah dan menyerah. Karena itulah salah satu pengembangan kapasitas TKI adalah melalui Perguruan Tinggi yang istimewa dan bereputasi.

Sudah banyak SDM di negeri ini, tetapi amat banyak pula manusia SDM yang mengalami degradasi dan deprofesionalisasi, lalu peran SDM untuk menanamkan dan menumbuhkan keberdayaan agar dapat berpartisipasi dalam kehidupan atas dasar prinsip-prinsip kebebasan (voluntarisme) dan tidak sebatas pada prinsip *knowledge for sale* (jual pengetahuan) murahan lalu menjadi mengerdil dan meredup. SDM seperti ini. lalu tak lagi termaknakan sebagai "Brand Image" yang harus terbebaskan dari berbagai keterikatan yang menambat dan mengukung, tetapi berani keluar dari tekanan sehingga tidak terjadi ketergantungan pada pusat-pusat pusat-pusat bisnis dan komersial milik asing baik yang berkebutuhan uang atau *the market* maupun yang berkepentingan birokratik atau *the state*.

Manusia yang mengarah ke kepemilikan ijazah saja sebagai tanda tamat sebuah sekolah tanpa dipersubur dengan ilmu pengetahuan yang memadai, akan segera saja terinvasi oleh SDM AS, Eropa, Jepang dan Cina yang memiliki banyak perusahaan di Indonesia yang lebih terpanggil ialah sosok-sosok dengan kepribadian yang kreatif dan kritis, penuh prakarsa, dan penuh keberanian moral untuk mengetengahkan kebijakan-kebijakan alternative. Dalam perkembangan yang pragmatic dan idealistic seperti ini SDM Indonesia yang bertipe mujtahid tentulah akan lebih memenuhi tuntutan zaman daripada SDM yang bertipe mukalid. Seorang mujtahid memiliki kemampuan dan keberdayaan yang besar, sedangkan SDM mukalid yang adalah SDM yang tak akan dapat berbuat apapun kecuali termobilisasi secara patuh-patuh kedalam kegiatan yang terkontrol, menuruti scenario sentral dibawah kekuasaan pengusaha atau konglomerat Cina, AS, Jepang, Eropa dan bahkan Yahudi.

Tipe Kedua: yaitu "pemburu ilmu", adalah orang-orang yang ingin berkembang, ingin maju, punya cita-cita dan ingin menjadi ilmuwan. Motivasi seperti ini kemudian, merekonstruksi diri, restrukturisasi diri dan reposisi diri melalui *reading writing listening research ,and discussion* dalam segala persoalan sehingga tidak menyelinap di zona degradasi dan deprofesionalisasi. Itulah sebabnya pendidikan bereputasi dan istimewa begitu penting bagi anak-anak kita semua untuk maju atau progress.

Oleh karena itulah kurikulum sebagai jantung pendidikan tidak saja dimaknai sebagai seperangkat rangkaian mata pelajaran yang ditawarkan dalam sebuah program sekolah, melainkan kurikulum memiliki arti yang lebih luas. Oleh sebab itu, banyak pakar memaknai kurikulum dengan titik tekan yang berbeda. Misalnya, Hirts dan petters menekankan pada aspek fungsional, yakni kurikulum diposisikan sebagai rambu-rambu yang menjadi acuan dalam proses belajar-mengajar. Sedangkan Musgave menekankan pada ruang lingkup pengalaman belajar yang meliputi pengalaman diluar maupun di dalam sekolah, dimana aktifitas dan pengalaman anak didik berada dalam kontrol lembaga pendidikan.

Pendidikan dalam negeri ini memperoleh tempat dan posisi yang sangat tinggi, karena melalui pendidikan orang dapat memperoleh ilmu, dan dengan ilmu orang mengenal Tuhannya, mencapai *ma'rifatullah*. Peribadatan seseorang juga akan hampa jika tidak di barengi dengan ilmu. Demikian juga tinggi rendahnya derajat seseorang, di samping iman, juga ditentukan oleh kualitas keilmuan (kearifan) seseorang. Karena ilmu sangat menentukan, maka pendidikan, sebagai sebuah proses perolehan ilmu, menjadi sangat penting. Oleh sebab itu, proses pencarian ilmu harus terus menerus dilakukan, dimanapun dan kapanpun juga, artinya ilmu itu dicari dari awal sampai akhir atau dari lahir sampai meninggal dunia (Asmil,2010) Secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 8. Sebaran Contoh Berdasarkan Skill Workers dan Unskill Workers

No	Perusahaan	TKA Memiliki Skill				TKI Memiliki Skill			
		Ya		Tidak		Ya		Tidak	
		n	%	n	%	n	%	n	%
1	PT Yanagi Histalaraya	1	0,4	0	0,0	13	5,6	0	0,0
2	PT DSSP Power	15	6,4	0	0,0	2	6,1	0	0,0
3	PT. Obsidian Stainless Steel	2	6,1	0	0,0	3	1,3	21	9,0
4	PT. Virtu Dragon Nikel Industri	2	6,1	0	0,0	3	1,3	21	9,0
5	Yayasan Sejahtera Spins Indonesia	10	4,3	0	0,0	11	4,7	0	0,0
6	PT. Sinar Mentari Gemilang	1	0,4	0	0,0	28	12,0	0	0,0
7	Yayasan Pendidikan Wesley	10	4,3	0	0,0	10	4,3	0	0,0
8	Yayasan Pendidikan Charis	10	4,3	0	0,0	10	4,3	0	0,0
9	PT. Excelitas Techno logies	2	6,1	0	0,0	0	0,0	18	7,7
10	PT. Kemet Electronics Indonesia	2	6,1	0	0,0	0	0,0	18	7,7

11	PT Ciba Vision	2	6,1	0	0,0	0	0,0	18	7,7
	Total	57	24,5	0	0,0	80	34,3	96	41,2

7.PHK Tenaga Kerja di Perusahaan Asing

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik TKA maupun TKI tidak ada yang di PHK pada beberapa perusahaan asing di 11 perusahaan asing yang ada di Indonesia. TKI yang tidak mampu diberikan pelatihan ketrampilan kecuali yang melanggar regulasi yang berlaku di perusahaan tersebut, misalnya tidak jujur, malas dan korupsi. Sedangkan untuk TKA khususnya TKA Cina, mereka ini akan diberhentikan di perusahaan asing yang mereka bekerja jika telah selesai masa kontrak kerjanya yaitu selama enam bulan, kondisi yang sama juga diperlakukan untuk TKI jika kontrak kerjanya sudah selesai, dan tergantung pada pemilik perusahaan apakah direkrut kembali atau tidak.

Karena itu, isu yang mengatakan bahwa TKA Cina sangat membanjir di Indonesia adalah tidak benar, karena setiap enam bulan selalu ada pergantian TKA Cina untuk bekerja di Indonesia., sehingga kita dapat temukan sejumlah gerombolan TKA Cina di sejumlah Airport di Indonesia. Karena disini terjadi sirkulasi TKA Cina yang datang untuk mengganti TKA Cina yang sudah selesai waktu kontrak kerjanya dan TKA yang sudah selesai masa kointrak kerja kembali ke negeri Cina, dan memang selalu terjadi papasan TKA yang datang dan TKA yang pulang dan kelihatan demikian padat TKA Cina baik di Airport maupun di pesawat. Secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 9. Sebaran Contoh Berdasarkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

No	Perusahaan	TKA di PHK				TKI di PHK			
		Ya		Tidak		Ya		Tidak	
		n	%	n	%	n	%	n	%
1	PT Yanagi Histalaraya	0	0,0	1	0,4	0	0,0	13	5,6
2	PT DSSP Power	0	0,0	15	6,4	0.	0,0	2	6,1
3	PT. Obsidian Stainless Steel	0	0,0	2	6,1	0.	0,0	24	10,3
4	PT. Virtu Dragon Nikel Industri	0	0,0	2	6,1	0	0,0	24	10,3
5	Yayasan Sejahtera Spins Indonesia	0	0,0	10	4,3	0	0,0	11	4,7
6	PT. Sinar Mentari Gemilang	0	0,0	1	0,4	0	0,0	28	12,0
7	Yayasan Pendidikan Wesley	0	0,0	10	4,3	0	0,0	10	4,3
8	Yayasan Pendidikan Charis	0	0,0	10	4,3	0	0,0	10	4,3
9	PT. Excelitas Techno logies	0	0,0	2	6,1	0	0,0	18	7,7

10	PT. Kemet Electronics Indonesia	0	0,0	2	6,1	0	0,0	18	7,7
11	PT Ciba Vision	0	0,0	2	6,1	0	0,0	18	7,7
	Total	0	0,0	57	24,5	0	0,0	176	75,5

8. Penetrasi TKA di Perusahaan Asing dan Dampaknya Terhadap Eksistensi TKI

a. Analisa Faktor Sosial Politik dan Demografi Terhadap TKA dan TKI

Analisa faktor sosial politik dan demografi Tenaga Kerja Asing dan Tenaga Kerja Indonesia dan dampaknya terhadap peluang kerja di perusahaan asing yang berkembang di Indonesia dapat digunakan analisa Korelasi Product Moment (Pearson). Korelasi Product Moment (Pearson) merupakan analisa korelasi untuk statistic parametric. Adapun analisa tersebut dapat dijelaskan dibawah ini

Correlations

Variabel		Umur Pekerja	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan	Status Perkawinan	Negara Asal
Umur Pekerja	Pearson Correlation	1	-.120	.307**	-.197**	-.031
	Sig. (2-tailed)		.068	.000	.003	.635
	N	233	232	233	233	233
Jenis Kelamin	Pearson Correlation	-.120	1	-.052	-.021	.133*
	Sig. (2-tailed)	.068		.431	.747	.043
	N	232	232	232	232	232
Tingkat Pendidikan	Pearson Correlation	.307**	-.052	1	-.132*	.245**
	Sig. (2-tailed)	.000	.431		.044	.000
	N	233	232	233	233	233
Status Perkawinan	Pearson Correlation	-.197**	-.021	-.132*	1	-.149*
	Sig. (2-tailed)	.003	.747	.044		.023
	N	233	232	233	233	233
Negara Asal	Pearson Correlation	-.031	.133*	.245**	-.149*	1
	Sig. (2-tailed)	.635	.043	.000	.023	
	N	233	232	233	233	233

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

Variabel		Umur Pekerja	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan	Status Perkawinan	Negara Asal
Umur Pekerja	Pearson Correlation	1	-.120	.307**	-.197**	-.031
	Sig. (2-tailed)		.068	.000	.003	.635
	N	233	232	233	233	233
Jenis Kelamin	Pearson Correlation	-.120	1	-.052	-.021	.133*
	Sig. (2-tailed)	.068		.431	.747	.043
	N	232	232	232	232	232
Tingkat Pendidikan	Pearson Correlation	.307**	-.052	1	-.132*	.245**
	Sig. (2-tailed)	.000	.431		.044	.000
	N	233	232	233	233	233
Status Perkawinan	Pearson Correlation	-.197**	-.021	-.132*	1	-.149*
	Sig. (2-tailed)	.003	.747	.044		.023
	N	233	232	233	233	233
Negara Asal	Pearson Correlation	-.031	.133*	.245**	-.149*	1
	Sig. (2-tailed)	.635	.043	.000	.023	
	N	233	232	233	233	233

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Interpretasi

Angka koefisien korelasi antara Tingkat Pendidikan dengan umur adalah .307** artinya hubungan antara tingkat pendidikan dengan umur sangat erat. Koefisien korelasi bertanda positif (+), artinya hubungan umur dengan tingkat pendidikan searah sehingga jika pekerja itu berpendidikan memadai dengan usia yang masih produktif maka akan berpeluang untuk bekerja diperusahaan asing. Tanda ** menunjukkan bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan pada taraf kepercayaan 99 persen

Angka koefisien korelasi antara status perkawinan dengan umur adalah -.197** artinya hubungan antara status perkawinan dengan umur sangat erat. Koefisien korelasi bertanda positif (+), artinya hubungan umur dengan status perkawinan searah sehingga jika pekerja itu belum menikah dengan usia yang masih produktif maka akan berpeluang

untuk bekerja diperusahaan asing. Tanda ** menunjukkan bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan pada taraf kepercayaan 99 persen.

Angka koefisien korelasi antara jenis kelamin dengan negara asal adalah $.133^*$ artinya hubungan antara jenis kelamin dengan negara asal cukup erat. Koefisien korelasi bertanda positif (+), artinya hubungan jenis kelamin dengan negara asal searah sehingga jika pekerja itu berjenis kelamin pria dari negara mana saja maka akan berpeluang untuk bekerja diperusahaan asing. Tanda * menunjukkan bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan pada taraf kepercayaan 95 persen

Angka koefisien korelasi antara status perkawinan dengan tingkat pendidikan adalah $.132^*$ artinya hubungan antara tingkat pendidikan dengan status perkawinan cukup erat. Koefisien korelasi bertanda positif (+), artinya hubungan status perkawinan dengan tingkat pendidikan searah sehingga jika pekerja itu belum menikah dengan tingkat pendidikan yang memadai akan berpeluang untuk bekerja diperusahaan asing. Tanda * menunjukkan bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan pada taraf kepercayaan 95 persen.

Angka koefisien korelasi antara negara asal dengan tingkat pendidikan adalah $.245^{**}$ artinya hubungan antara tingkat pendidikan dengan negara asal sangat erat. Koefisien korelasi bertanda positif (+), artinya hubungan negara asal dengan tingkat pendidikan searah sehingga jika pekerja itu berasal dari negara mana saja dengan tingkat pendidikan yang memadai akan berpeluang untuk bekerja diperusahaan asing. Tanda ** menunjukkan bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan pada taraf kepercayaan 99 persen

Angka koefisien korelasi antara negara asal dengan tingkat pendidikan adalah $-.149^*$ artinya hubungan antara status perkawinan dengan negara asal cukup erat. Koefisien korelasi bertanda positif (+), artinya hubungan negara asal dengan status perkawinan searah sehingga jika pekerja itu berasal dari negara mana saja dan belum menikah akan berpeluang untuk bekerja diperusahaan asing. Tanda ** menunjukkan bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan pada taraf kepercayaan 95 persen

b. Penetrasi TKA di Perusahaan Asing dan Dampaknya Terhadap Eksistensi TKI

Penetrasi TKA di Perusahaan Asing dan Dampaknya Terhadap Eksistensi TKI digunakan analisa Korelasi Product Moment (Pearson). Korelasi Product Moment (Pearson) merupakan analisa korelasi untuk statistic parametric. Adapun analisa

tersebut dapat dijelaskan dibawah ini

Correlations

		negara	bahasa	skill	transfer ilmu	kompetensi
negara	Pearson Correlation	1	.816**	-.472**	.027	.060
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.736	.452
	N	233	232	161	161	161
bahasa	Pearson Correlation	.816**	1	-.410**	.004	.056
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.960	.477
	N	232	232	161	161	161
skill	Pearson Correlation	-.472**	-.410**	1	.310**	-.162*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.040
	N	161	161	161	161	161
Transfer ilmu	Pearson Correlation	.027	.004	.310**	1	-.075
	Sig. (2-tailed)	.736	.960	.000		.347
	N	161	161	161	161	161
kompetensi	Pearson Correlation	.060	.056	-.162*	-.075	1
	Sig. (2-tailed)	.452	.477	.040	.347	
	N	161	161	161	161	161

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Interpretasi

Angka koefisien korelasi antara penguasa bahasa asing dengan asal negara adalah .816** artinya hubungan antara penguasaan Bahasa asing dengan asal negara sangat erat. Koefisien korelasi bertanda positif (+), artinya hubungan asal negara dengan penguasaan bahasa asing searah sehingga jika pekerja asing itu didatangkan dari negara luar maka penguasaan bahasa asing semakin baik. Tanda ** menunjukkan bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan pada taraf kepercayaan 99 persen

Angka koefisien korelasi antara skill workers dengan asal negara adalah -.472** , artinya hubungan antara skill workers dengan asal negara sangat erat. Koefisien korelasi bertanda positif (+), artinya hubungan asal negara dengan skill workers searah sehingga jika pekerja

asing itu didatangkan dari negara luar maka skill workers semakin baik. Tanda ** menunjukkan bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan pada taraf kepercayaan 99 persen, Angka koefisien korelasi antara skill workers dengan penguasaan bahasa asing adalah $-.410^{**}$, artinya hubungan antara skill workers dengan penguasaan bahasa asing sangat erat. Koefisien korelasi bertanda positif (+), artinya hubungan penguasaan bahasa asing dengan skill workers searah sehingga jika pekerja asing atau Indonesia menguasai bahasa asing maka skill workers semakin baik. Tanda ** menunjukkan bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan pada taraf kepercayaan 99 persen,

Angka koefisien korelasi antara skill workers dengan transfer of knowledge and transfer of job dari pekerja asing terhadap pekerja Indonesia adalah $.310^{**}$, artinya hubungan antara skill workers dengan transfer of knowledge and transfer of job sangat erat. Koefisien korelasi bertanda positif (+), artinya hubungan skill workers dengan transfer of knowledge and transfer of job searah sehingga jika terjadi transfer of knowledge and transfer of job pada pekerja Indonesia maka skill workers semakin baik. Tanda ** menunjukkan bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan pada taraf kepercayaan 99 persen,

Angka koefisien korelasi antara skill workers dengan kompetensi keilmuan adalah $-.162^*$, artinya hubungan antara skill workers dengan kompetensi keilmuan cukup erat. Koefisien korelasi bertanda positif (+), artinya hubungan skill workers dengan kompetensi keilmuan searah sehingga jika kompetensi keilmuan dapat diterapkan secara baik maka skill workers semakin baik. Tanda * menunjukkan bahwa koefisien korelasi tersebut signifikan pada taraf kepercayaan 95 persen,

9. Pandangan Pekerja Terhadap Berkembangnya Perusahaan Asing

Pandangan Pekerja Asing dan Indonesia Terhadap Berkembangnya Perusahaan Asing ini dengan menggunakan skala likert (Muller, 1992) mulai dari sangat membantu sampai sangat tidak membantu. Secara rinci dapat dilihat skala likert dibawah ini

No.	Alternatif Jawaban	f	(x)	f (x)	$M = \frac{\sum f(x)}{n}$
1.	Sangat Membantu	54	5	270	879/233
2.	Membantu	74	4	296	
3.	Cukup Membantu	98	3	294	
4.	Tidak Membantu	8	2	16	
5.	Sangat Tidak Membantu	3	1	3	
	Jumlah	233		879	3,7

Berdasarkan rumus di atas maka angka 3,7 dapat ditafsirkan sebagai angka yang menunjukkan membantu pekerja untuk meningkatkan kesejahteraan ketika bekerja sebagai pekerja di perusahaan asing berada pada kategori B

10. Merumsukan Model Dan Strategi Pengelolaan TKA dan TKI

Model adalah deskripsi tentang keterkaitan antara kebutuhan, potensi dan masalah, yang disederhanakan dalam suatu pemikiran logis berdasarkan kenyataan. Berlo (1960) mengembangkan model berdasarkan teori dan hasil penelitian dalam bidang ilmu perilaku. Dalam menyusun model, Berlo melakukan beberapa kali perubahan sebagai hasil diskusi, kursus, penelitian, dan seminar. Model bisa berbeda-beda tentang suatu fenomena. Model tertentu tidak bisa dikatakan paling benar, tetapi beberapa diantaranya lebih berguna daripada yang lain atau lebih cocok dalam mencapai suatu tujuan (Berlo, 1960, Collett, 1991). Misalnya, berbagai model yang dikembangkan oleh pemerintah dalam menanggulangi pengangguran. Tujuan utama dari model-model tersebut adalah untuk memperbaiki kesejahteraan. Model pemberdayaan ini kemudian dioperasionalkan melalui berbagai program. Berbagai program yang diturunkan oleh pemerintah sebelum krisis sangat berhasil menekan prevalensi pengangguran dari tahun ke tahun seperti terlihat pada tiga provinsi yang diteliti dalam tabel berikut

Tabel 10..Pertumbuhan Pengangguran di Indonesia

No	Provinsi	Pertumbuhan Pengangguran		
		2014	2015	2016
1	Aceh	9,02	9,93	7,57
2	Sumatra Utara	6,23	6,71	5,84
3	Sumatra Barat	6,50	6,89	5,09
4	Riau	6,56	7,83	7,43
5	Jambi	5,08	4,34	4,00
6	Sumatra Selatan	4,96	6,07	4,31
7	Bengkulu	3,47	4,91	3,30
8	Lampung	4,79	5,14	4,62
9	Bangka Belitung	5,14	6,29	2,60
10	Kepulauan Riau	6,69	6,20	7,69
11	DKI Jakarta	8,47	7,23	6,12
12	Jawa Barat	8,45	8,72	8,89
13	Jawa Tengah	5,68	4,99	4,63
14	DI Yogyakarta	3,33	4,07	2,72
15	Jawa Timur	4,19	4,47	4,21
16	Banten	9,07	9,55	8,92
17	Bali	1,90	1,99	1,89
18	Nusa Tenggara Barat	5,75	5,69	3,94

19	Nusa Tenggara Timur	3,26	3,83	3,25
20	Kalimantan Barat	4,04	5,15	4,23
21	Kalimantahn Tengah	3,24	4,54	4,82
22	Kalimantan Selatan	3,80	4,92	5,45
23	Kalimantan Timur	7,38	7,50	7,95
24	Kalimantan Utara	3,70	5,68	5,23
25	Sulawesi Utara	7,54	9,03	6,18
26	Sulawesi Tengah	3,68	4,10	3,29
27	Sulawesi Selatan	5,08	5,95	4,80
28	Sulawesi Tenggara	4,43	5,55	2,72
29	Gorontalo	4,18	4,65	2,76
30	Sulawesi Barat	2,08	3,35	3,33
31	Maluku	10,51	9,93	7,05
32	Maluku Utara	5,29	6,05	4,01
33	Papua Barat	5,02	8,08	7,46
34	Papua	3,44	3,99	3,35
35	Indonesia	5,94	6,18	5,61

Sumber: BPS Indonesia

Secara umum pengangguran dari tahun 2014 sebanyak 5,94 juta, berhasil dinaikan menjadi 6,18 juta, tetapi angka menurun kembali pada tahun 2016 menjadi 5,61 juta. Sehubungan dengan naik turunnya angka pengangguran tersebut muncullah berbagai keitik terhadap model pemberdayaan yang telah dilakukan. Misalnya, upaya penanggulangan pengangguran yang diterapkan di negara-negara berkembang, khususnya di Indonesia dengan menggunakan dalil *trickle down effect*, dinilai telah gagal. Menurut pendekatan ini, yang amat penting adalah pertumbuhan ekonomi karena adanya investasi (golongan mampu). Konsekuensinya kemudian adalah golongan tidak mampu akan mendapat pengaruh atau tetesan dari pertumbuhan ekonomi yang diakibatkan oleh produktivitas ekonomi pada golongan kaya. Namun demikian dalam kenyataannya hal tersebut tidak terjadi. Selain itu, pendekatan ini memiliki *mode of peoduction* yang berorientasi keuntungan yang sebesar-besarnya dan menempatkan buruh sebagai alat produksi semata yang harus mengikuti kemauan pemilik perusahaan (Sarwoprasodjo, 1993). Penelitian Sarwoprasodjo (1993) menunjukkan bahwa pengalaman usaha menjadi hal penting dalam menunjang kesinambungan usaha terutama dalam hal teknis pengelolaan usaha. Latihan ketrampilan yang diberikan kepada anggota kurang memadai, terlalu singkat dan lebih bersifat teoritis, latihan lebih banyak hal-hal yang tidak langsung berkaitan dengan kegiatan kelompok. Jenis usaha yang dikembangkan tidak sesuai dengan keinginan anggota sehingga usahanya tidak bertahan lama karena tidak memiliki pengalaman usaha di bidang tersebut. Lahan usaha yang bukan milik anggota kelompok cenderung akan mati karena akan ada biaya tambahan

untuk sewa sehingga modal usaha semakin berkurang, pada akhirnya usaha semakin tidak menguntungkan dan anggota enggan melanjutkan kegiatan kelompok. Perkembangan permodalan kelompok menunjukkan prospek usaha KUBE yang kurang baik. Perkembangan permodalan sangat berhubungan dengan kesinambungan kelompok. Kelompok yang tidak aktif mempunyai perkembangan modal yang semakin menurun, sehingga keuntungannya juga semakin menurun, jika tidak ada tambahan modal akan semakin banyak kelompok yang mati atau tidak aktif.

Kritik lain misalnya proyek P4K ((Proyek Peningkatan Pendapatan Petani Kecil) dari Deptan. Menurut Suhandi (2007), proyek ini masih terdapat kelemahan-kelemahan dalam pengelolaannya antara lain: (a) kemampuan PPL dalam membina variasi usaha kelompok, (b) penyimpangan dana oleh PPL dan ketua, (d) terjadinya ikatan kolusi di tingkat pengurus. PPL yang ditugaskan pada kelompok usaha tidak memiliki pengetahuan kewiraswastaan sehingga sulit untuk melakukan pembinaan terhadap petani yang berusaha di sektor lain yang bersifat produktif dan komersial, kecuali memiliki pengetahuan teknis di bidang pertanian. Pada tingkat struktur, terjadinya penyimpangan dana oleh ketua dan PPL. Kadang-kadang uang pinjaman dipakai oleh ketua dan PPL sehingga menimbulkan kemacetan dalam usaha kelompok. Selain itu, terjadinya ikatan kolusi di tingkat struktur yang cenderung mendistribusikan uang pinjaman kepada keluarga yang bukan individu sasaran. Kasus lain misalnya JPS (Jaring Pengaman Sosial) yang juga masih memiliki beberapa kelemahan antara lain: (a) mekanisme koordinasi antar instansi vertikal maupun horisontal belum kukuh, terutama dalam menetapkan kelompok sasaran, jumlah dan lokasinya, (b) mekanisme penyaluran dana belum menjangkau langsung masyarakat lapisan paling bawah, (c) kelompok sasaran yang memanfaatkan program belum jelas baik tentang siapa, di mana, dan apa kegiatannya, (d) penetapan upah tenaga kerja yang bervariasi sehingga pembakuan pedoman untuk menilai keberhasilan program sulit dilakukan (Sumodiningrat, 1999).

Berdasarkan kelemahan-kelemahan berbagai upaya pemberdayaan tersebut di atas maka alternatif pemecahan dilakukan melalui pendekatan "proses belajar" atau secara sederhana pendekatan proses (Korten, 1981). Pendekatan ini meliputi beberapa dimensi antara lain: dimensi struktural, dimensi kognitif, dimensi moral, dan asas participatory

Dimensi struktural, mengacu pada penyusunan struktur pembinaan dan pengawasan TKA dan TKI yang bekerja pada Perusahaan Asing di berbagai daerah di Indonesia sebagai wadah pelaksanaan program dengan memberikan kedudukan dan

fungsi kepada pemerintah daerah provinsi dan kabupaten/kota baik terhadap pemilik perusahaan maupun TKA dan TKI yang bekerja di perusahaan tersebut. Ada dua pertimbangan yang menjadi dasar pendekatan struktural dan fungsional. **Pertama**, dilihat dari aspek pembinaan memungkinkan pembina dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja secara struktural menghadirkan Dinas Tenaga Kerja Provinsi untuk diadakan pertemuan membahas masalah pembinaan dan pengawasan terhadap Perusahaan Asing, termasuk TKA dan TKI yang bekerja disitu. Dalam pertemuan tingkat nasional ini diberikan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis pembinaan dan pengawasan terhadap perusahaan asing dan TKA dan TKI yang ada didalamnya. Dinas Tenaga Kerja Provinsi setelah pertemuan di tingkat nasional menghadirkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten dan Kota untuk pertemuan tingkat regional membahas tentang petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis pembinaan dan pengawasan terhadap perusahaan asing dan TKA dan TKI yang bekerja didalamnya. Dengan demikian pembinaan dan pengawasan terhadap perusahaan asing dan dan TKA serta TKI dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten dan Kota, mengingat perusahaan tersebut ada di wilayah Kota dan Kabupaten, selain itu memudahkan kontrol secara cepat dan efisiensi anggaran. Pembinaan dan pengawasan disini adalah perusahaan harus bertanggungjawab kepada siapa dan TKA dan TKI melaksanakan apa, sehingga yang perlu diperhatikan adalah sistem dan mekanisme kerja perusahaan, TKA dan TKI. **Kedua**, dari sudut kepentingan, pendekatan ini memungkinkan perusahaan asing, TKA dan TKI untuk mengembangkan kemampuan bekerjasama, baik dengan pemerintah. TKA dan TKI dengan perusahaan asing tersebut mauoun antar TKA dan TKI

Dimensi kognitif. berorientasi pada beberapa aspek antara lain: (1) pendidikan dan pelatihan, (2) sosialisasi berbagai regulasi yang lebih mengarah pada sanksi hukum. Agar perusahaan asing serta TKA dan TKI tetap eksis dalam usahanya maka perlu dilakukan pengembangan kegiatan produktif melalui berbagai kegiatan antara lain: (a) diadakannya pendidikan dan latihan ketrampilan baik terhadap TKA maupun terhadap TKI. Dengan demikian perlu ada pendampingan. Pendampingan ini bertugas memberikan pendidikan dan pengajaran berupa penguasaan bahasa asing baik terhadap TKA maupun terhadap TKI sehingga diantara mereka tidak sulit dalam mensosialisasikan suatu pengetahuan teknis maupun ketrampilan. Fakta menunjukkan bahwa TKA Cina banyak yang tidak bisa berbahasa Indonesia dan berbahasa Inggris dan sebaliknya TKI juga banyak yang tidak mampu berbahasa Inggris dan bahasa Cina,

sehingga menyulitkan berkomunikasi secara intensif dalam melakukan sesuatu di perusahaan tersenut. (b) dilakukannya bimbingan teknis, (c) dilakukannya bimbingan science dan knowledge, (d) diadakannya uji coba bidang yang akan ditekuni (Tjiptoherijanto, 2002).

Program pendidikan dan pelatihan dapat menerapkan konsep *Community College* (Rahardjo, 2000). Inti konsep ini adalah peningkatan pengetahuan, ketrampilan, sikap, pendidikan, latihan dan penyuluhan yang merespon kebutuhan perusahaan yang bersangkutan. Seandainya perusahaan asing ingin mengembangkan industri tenaga listrik umpamanya, maka perusahaan asing tersebut harus meramu kurikulum dan syllabus pengembangan tenaga listrik, bahkan lebih khusus lagi misalnya, sampai pada pemasangan jaringan listrik, dan lain-lain. Upaya pemahaman kondisi obyektif mengalirnya TKA di Indonesia juga perlu dilakukan melalui penelitian, sehingga tidak menimbulkan penafsiran yang beragam. Misalnya pertumbuhan industri bangsa Indonesia saat ini sedang mencari bentuknya ketika memasuki perekonomian global yang makin berorientasi pasar maka perusahaan asing perlu melakukan penelitian agar lebih meningkatkan efisiensi dan daya saingnya melalui analisis SWOT dan lain-lain, sehingga dapat menemukan strategi baru yang bisa berkompromi dengan realitas, dan dengan demikian TKA dan TKI yang bekerja disitu tetap eksis, survive dan sustainable..

Supaya tidak terjadi penyimpangan di dalam mengelola perusahaan asing tersebut dalam rangka untuk mendapatkan perlakuan yang adil antara TKA dan TKI sehingga TKI dapat mengakses berbagai aset yang disiapkan perusahaan asing maka penerapan sistem birokrasi legal rational menjadi sangat penting. Muhaimin (2000) mengatakan bahwa birokrasi legal rational terdapat pemisahan yang jelas antara hubungan kerabat, teman, kenalan dengan kepentingan kelompok. Hubungan antara TKA dan TKI dengan pemilik perusahaan bersifat impersonal yaitu ditentukan oleh peraturan. Penerapan konsep birokrasi seperti ini bertujuan untuk membuka sistem-sistem yang tidak menghambat dalam usaha (pengembangannya), mencegah terjadinya system kolusi dan nepotisme di struktur.

Dimensi moral, berorientasi pada pendekatan sikap dan kultur perusahaan asing maupun TKA dan TKI dimana mereka berada. Pendekatan ini dimaksudkan untuk merespons opini, keyakinan, perasaan, preferensi dan pernyataannya tentang perilaku. Pendekatan seperti inilah kemudian sikap itu diartikan sebagai suatu bangunan psikologis. Membangun adalah cara-cara mengkonseptualisasikan unsur-unsur yang tak

mudah dipahami daerah yang diselidiki oleh suatu ilmu tertentu. Para ilmuwan sosial menyelidiki keyakinan dan perilaku orang dalam usahanya untuk menarik kesimpulan-kesimpulan mengenai keadaan mental dan proses mental. Sikap tidak dapat diobservasi atau diukur secara langsung. Keberadaannya harus ditarik kesimpulan dari hasil-hasilnya. Dengan demikian sikap dapat didefinisikan sebagai kesetujuan mandiri yang mempengaruhi atau menolak sebagai suatu komponen yang kritis pada konsep sikap itu (Mueller, 1992)

Kesetujuan untuk menerima atau menolak suatu perubahan sangat dipengaruhi oleh kebiasaan serta adat yang berlaku di masyarakat yang bersangkutan. Mereka yang bertahan pada kebiasaan dipandang sebagai "tradisional" dan disebut sebagai "reaksioner" atau "kolot/konservatif". Arti tradisi yang paling mendasar adalah tradisi yang diturunkan (*transmitted*) dari masa lalu ke masa sekarang berupa benda atau tindakan (Pudjiwati Sajogyo, 1985).

Berbicara mengenai tradisi adalah berbicara mengenai sesuatu yang mempunyai fungsi untuk menjaga atau memelihara yang diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Misalnya masyarakat Sulawesi Tenggara yang hidup sesuai dengan tradisi yang tidak terputus-putus, dan kemudian hadir perusahaan asing yang baru (moderen) dipandang malapetaka bagi kehidupannya. Perubahan yang mempertemukan berbagai insan dari berbagai latar akan melahirkan kesepakatan-kesepakatan kultural baru yang sudah tentu boleh diharap akan memperkaya kehidupan manusia sebagai satu kesatuan sistem (umat). Kesepakatan-kesepakatan baru inilah yang akan memungkinkan interaksi dan transaksi antar manusia dalam kehidupan baru. Kehidupan baru yang tertengarai sebagai *one world* tetapi *not divided* akan mendorong terjadinya kerjasama yang dilandasi solidaritas atas landasan humanisme, bukan konfrontasi yang sering melahirkan konflik laten maupun potensial, dan yang akan menjadi sorotan utama adalah unsur-unsur manakah yang harus dilihat sebagai esensi yang nas dan hakiki dan mana pulakah yang boleh diinterpretasi sebagai sesuatu yang imanen (dan tidak transenden), dan karena itu pula boleh saja ditawarkan untuk diadaptasikan secara kontekstual ke tuntutan-tuntutan perubahan (Wignjosebroto, 1995). Dalam hubungannya dengan dimensi moral, maka ada dua elemen utama yang dipandang adalah: pendidikan dan ketrampilan, serta tingkat upah TKA maupun TKI

Pendidikan. Transformasi pendidikan dan ketrampilan ajaran-ajaran baru (moderen) yang urban rural industrial akan memaksakan perubahan-perubahan dalam berbagai perusahaan baik asing maupun bukan asing, maka tak ayal kecakapan yang

bertradisi lokal tak akan menahan lajunya perubahan, karena perubahan itu sendiri lebih berfungsi dan relevan dengan tuntutan kehidupan baru. Dalam proses transformasi seperti itu, terlahirkannya generasi baru yang bisa berfungsi dan difungsikan, yang kadang ditebus dengan konflik-konflik kultur yang bersegmen konflik kaidah dan konflik nilai. Keberfungsian generasi baru itu, sebagai akibat dari program-program yang di *link-and-match-*kan yang bermisi ke kebutuhan dan tuntutan dunia produksi maupun yang berskala proyek-proyek *crash programs* yang berorientasi pelatihan-pelatihan yang bertujuan menerampilkkan TKI sehingga akan siap pakai dan siap dipakai di perusahaan asing, dari pada TKI yang sarat deterministik oleh tradisi lama yang akan digilas oleh perubahan dan kemudian mereka ini tetap menyelinap di zona degradasi, alias tertinggal bahkan bisa di PHK

Stakeholders yang memiliki infrastruktur dan suprastruktur yang bekerja keras kemudian menjadi kapitalis, yang sudah amat cenderung kapitalistik mesti berkewajiban merekrut TKA maupun TKI untuk maksud yang paling dihalalkan ialah yang memenuhi kewajiban-kewajiban sosial dan atau untuk kepentingan umum haruslah tetap didasarkan pada asas keadilan, kebaikan, dan serba moderat. Dengan konsep-konsep seperti ini pada akhirnya lalu menyebabkan kehidupan ekonomi TKA dan TKI yang mapan karena setiap kali sejumlah kekayaan akibat produksi perusahaannya setiap kali itu pula dihakkanlah kepada TKA dan TKI yang berhak. Ibadah ekonomi kapitalis yang humanistik seperti ini apabila dilaksanakan dengan sungguh-sungguh dalam ranah keadilan, kesamaan, pemerataan dan kerjasama memungkinkan terjadinya proses-proses *the accumulation of wealth* untuk keperluan investasi dan pengembangan ekonomi TKA dan TKI.

Asas Participatory, berorientasi pada pendekatan yang lebih bersifat pelibatan. Pendekatan ini dimaksudkan untuk melibatkan pemerintah daerah baik dalam pembinaan maupun pengawasan. Disamping itu, pendekatan ini memungkinkan pemerintah daerah maupun perusahaan untuk melakukan evaluasi, bahkan ikut mengambil keputusan dalam menentukan tujuan dan merumuskan kebijaksanaan beroperasinya perusahaan tersebut. Selain itu, pendekatan ini memungkinkan untuk mengembangkan kemampuan berorganisasi dan menjadi basis untuk menyalurkan aspirasi.

Strategi pemberdayaan adalah mengembangkan ekonomi TKA dan TKI dengan mendorong upah minimum regional sebagai titik masuk (*entry-point*-nya) yang mengarah kepada keahlian, volume dan beban kerja, sehingga yang perlu diperhatikan adalah merintis

lebih maksimal keahlian dan ketrampilan serta volume dan beban kerja sekalipun sama-sama duduk pada jenis dan level job yang sama. Dengan begitu, pemberdayaan TKA dan TKI yang *powerless* menjadi *powerfull* memerlukan payung politis sehingga pemberdayaan TKA dan TKI diselenggarakan dalam jangka panjang dan *sustainable*. Harus tidak dilupakan bahwa pegawai perusahaan adalah multi etnis sehingga strategi pemberdayaan dilakukan melalui dua cara yaitu (a) pendampingan, dan (b) *crash programs*

ad.a.Pendampingan

Menurut (Andrie Indriawaty,2012) [1] tentang masalah Pendampingan TKA untuk Transfer of Knowledge dan Transfer of Job dapat dijelaskan beberapa unsur penting sebagai berikut:

a. Konsep Pendampingan

Menurut (Andrie Indriawaty, 2012) [1] mengatakan bahwa pendampingan merupakan suatu strategi yang sangat menentukan keberhasilan program perusahaan yang bersangkutan. Dalam konteks pemberdayaan TKA dan TKI, peranan para ahli diwujudkan dalam kapasitasnya sebagai pendamping, dan bukan sebagai problem sover. Jadi, dalam hal ini partisipasi aktif para ahli sangat diperlukan. Dalam memberdayakan TKA dan TKI, terdapat proses dan social action. Proses tersebut tdk muncul secara otomatis, melainkan tumbuh dan berkembang berdasarkan interaksi antara Perusahaan Asing dan Pemerintah setempat change agent. Misalnya dalam peogram penanganan berbahasa asing, TKA merupakan kelompok yang tidak mampu dalam berbahasa Inggris maupun Bahasa Indonesia, kemudian untuk memberdayakan mereka hadirilah change agent sebagai ahli pendamping kegiatan di perusahaan asing tersebut. Jadi, secara konseptual pendampingan terhadap TKA dan TKI merupakan interaksi dinamis antara TKA dan TKI yang tidak mampu berbahasa asing

b. Tujuan Pendampingan

- Meningkatkan kapasitas TKA dan TKI dalam mengoperasikan program perusahaan asing dan memanfaatkan pengetahuannya untuk melayani kebutuhan TKA dan TKI dalam meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan.
- Meningkatkan kapasitas TKA dan TKI dalam mengelola baik administrasi maupun teknis suatu program.
- Meningkatkan kapasitas TKA dan TKI dalam mengatasi permasalahan yang terjadi.
- Meningkatkan kapasitas TKA dan TKI dalam suatu program untuk kemajuan dan perusahaan asing tersebut.

c. Strategi Pendampingan

Pendekatan

- Pendekatan rasional dalam mencapai tujuan program adalah pembangunan yang berbasis TKA dan TKI atau masyarakat sebagai sasaran program untuk mengharmonisasikan perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian program.
- Memposisikan TKA dan TKI sebagai pelaku utama pada perusahaan asing tersebut.
- Mengutamakan nilai universal dalam proses pembangunan perusahaan asing tersebut
- Menggunakan pendekatan pemberdayaan TKA dan TKI sesuai karakteristik perusahaan.

Strategi

- Mengintensifkan upaya pemberdayaan TKA dan TKI untuk meningkatkan kemampuan dan kemandirian
- Menjalin kemitraan untuk bersama mewujudkan keberdayaan dan kemandirian .
- Mengoptimalkan seluruh resource: perusahaan, TKA dan TKI, secara sinergis.
- Mengembangkan kelembagaan perusahaan yang akuntabel.
- Meningkatkan kemampuan pembelajaran dalam memahami kebutuhan dan potensinya serta memecahkan berbagai masalah yang dihadapinya.

Obyek

Obyek pendampingan yakni TKA dan TKI yang tidak mampu untuk didampingi

d. Tugas Pendampingan

- Koordinasi dengan stakeholder terkait dalam pendampingan
- Mengikuti pembekalan
- Koordinasi dan sosialisasi dengan pemerintah dalam rangka pelaksanaan program pemberdayaan dan pendampingan.
- Melakukan diskusi terarah dalam rangka menentukan perusahaan-perusahaan terpilih sebagai target dalam mendukung pelaksanaan program pemberdayaan dan pendampingan.
- Berkoordinasi bersama pemerintah menyusun rencana kerja pelaksanaan program pemberdayaan dan pendampingan.
- Melaksanakan pelatihan dan pendampingan
- Melaksanakan pembekalan partisipatif kepada TKA dan TKI dalam rangka mendukung program.
- Menyusun laporan kerja.

e.Strategi Pendampingan dalam Peningkatan Kapasitas TKA dan TKI

- Identifikasi kebutuhan Peningkatan Kapasitas TKA dan TKI. dan menentukan sumberdaya .
- Dilakukan penilaian kebutuhan peningkatan kapasitas TKA dan TKI. dgn menilai kondisi dan issue-issue kontekstual yang dinilai sebagai potensi dan pembatas implementasi Peningkatan Kapasitas TKA dan TKI.
- Bersama stakeholders mengidentifikasi partisipan dalam Peningkatan Kapasitas TKA dan TKI?.. Untuk itu perlu dipertimbangkan kontinuyitas untuk mengikuti kegiatan Peningkatan Kapasitas TKA dan TKI. dan dipastikan dengan surat keputusan penugasan pada staf untuk mengikuti proyek Peningkatan Kapasitas TKA dan TKI sampai selesai).
- Menentukan pihak-pihak yang dapat diajak bekerjasama di bidang teknologi dan industri. Perlu diidentifikasi sikap, pengetahuan dan ketrampilan mereka

f. Pelaksanaan

Implementasi Peningkatan Kapasitas TKA dan TKI.terdiri dari kegiatan-kegiatan sbb:

- Mendampingi Pembuatan Laporan
- Mendampingi Perbaikan laporan
- Mendampingi perencanaan dan pelaksanaan program

g. Proses Program Pendampingan

- Pelatihan pendamping
- Berkoordinasi dengan stakeholder untuk menjelaskan program yang ada di perusahaan
- Bersama dengan Stakeholder menentukan lokasi pelatihan dan memastikan kesesuaian sarana/prasana
- Bersama dengan Stakeholder merancang jadwal pelatihan
- Bersama dengan Stakeholder melaksanakan Pelatihan Pendamping
- Bersama dengan Stakeholder menyusun rencana kerja pendampingan
- Menyusun laporan pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pertanggung jawaban keuangan pelatihan.
- Pelaksanaan Pendampingan Pemberdayaan
- Menginventarisir permasalahan yang ada dilapangan

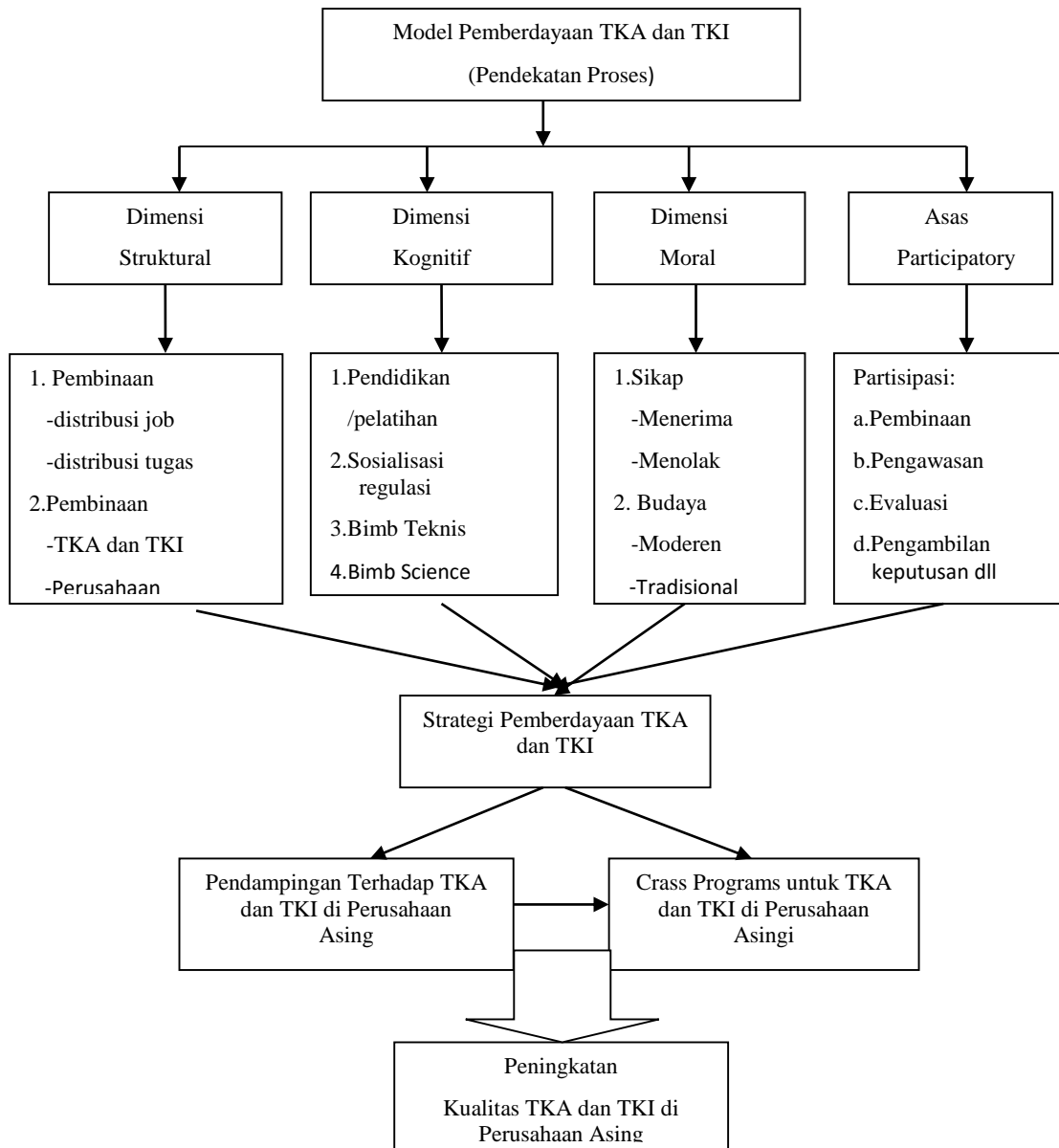
- Menginventarisir cara mengatasi masalah (solusi) yang pernah dilakukan oleh pendamping.
- Melakukan analisis permasalahan yang ada, selanjutnya mencari alternatif pemecahan masalah yang efektif.
- Menyusun Program Kerja Pendampingan Pemberdayaan TKA dan TKI

h.Pelaporan

- Menyusun dan melaporkan hasil monitoring evaluasi
- Format penyusunan laporan monev berisikan identitas pendamping, tanggal monitoring, nama dan alamat.
- Isi pelaporan adalah perencanaan dan indikator keberhasilan
- Laporan Mingguan
- Laporan Bulanan
- Laporan Tahunan (Lengkap)

ad.b.Crash Programs

Transformasi pendidikan dengan ajaran-ajaran baru yang *tex book oriented*, *journal oriented*, dan lain-lain atau bercorak urban industrial akan memaksakan perubahan perubahan dalam berbagai dimensi kehidupan, maka tak ayal kecakapan dan kearifan yang bertradisi lokal yang berciri rural agrarian mungkin tak akan menahan lajunya perubahan, karena perubahan itu sendiri lebih berfungsi dan relevan dengan tuntutan kehidupan baru. Dalam proses transformasi seperti itu, terlahirkannya generasi baru yang bisa berfungsi dan difungsikan, yang kadang ditebus dengan konflik-konflik kultur yang bersegmen konflik kaidah dan konflik nilai. Keberfungsian generasi baru itu, sebagai akibat dari program-program yang di *link-and-match*-kan yang bermisi ke kebutuhan dan tuntutan dunia produksi maupun yang berskala proyek-proyek *crash programs* yang berorientasi pelatihan-pelatihan yang bertujuan menerampilkan kaki tangan anak-anak manusia sehingga akan siap pakai dan siap dipakai, dari pada manusia yang sarat deterministik oleh warisan lama yang akan digilas oleh perubahan dan kemudian mereka ini tetap menyelinap di zona degradasi



Gambar 2 Model Pemberdayaan yang Berorientasi Proses Belajar

Gerakan pendampingan dan crass programs seperti ini akan berhasil jika dilakukan atas dasar komitmen, konsisten, kedisiplinan, berpayung hukum, tanpa kesemua tuntutan moral, tidak mungkin akan berhasil. Gerakan seperti ini diasumsikan bahwa TKA dan TKI akan bekerja secara optimal dan berkualitas maka perusahaan yang bersangkutan juga akan lebih produktif. Pemberian pendampingan dan crass programs tanpa jaminan payung hukum, akan sia-sia sistem pemberdayaan yang dilakukan.

11. Output Penelitian

a. Luaran Penelitian

Luaran penelitian yang ingin dicapai dalam tahun pertama, seperti tertera pada tabel dibawah ini

Tabel 11. Luaran Penelitian yang Dijanjikan

No	Jenis Luaran	Indikator Capaian
1	Publikasi Ilmiah pada jurnal Internasional Bereputasi Scopus (Q3) di International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)	Terdaftar
2	Seminar Internasional	Terdaftar
3	Hak Kekayaan Intelektual (HKI)	Produk
4	Model Pemberdayaan TKA dan TKI (Pendekatan Proses)	Produk

D. STATUS LUARAN: Tuliskan jenis, identitas dan status ketercapaian setiap luaran wajib dan luaran tambahan (jika ada) yang dijanjikan. Jenis luaran dapat berupa publikasi, perolehan kekayaan intelektual, hasil pengujian atau luaran lainnya yang telah dijanjikan pada proposal. Uraian status luaran harus didukung dengan bukti kemajuan ketercapaian luaran sesuai dengan luaran yang dijanjikan. Lengkapi isian jenis luaran yang dijanjikan serta mengunggah bukti dokumen ketercapaian luaran wajib dan luaran tambahan melalui Simlitabmas.

1. Output Penelitian

1.1. Luaran Penelitian

Luaran penelitian yang ingin dicapai dalam tahun pertama (2019), telah tercapai yaitu model jadi yang dirancang dalam laporan akhir ini, sedangkan luaran wajib dan tambahan lainnya, yang semula direncanakan dicapai pada tahun kedua (2020), alhamdulillah dapat dicapai pada tahun pertama (2019) yaitu jurnal internasional dan seminar internasional sedangkan HAKI Insya Allah dapat dicapai tahun 2019 ini juga, sekalipun dijanjikan pada tahun kedua yaitu 2020. Adapun luaran wajib dan tambahan yang direncanakan tahun pertama dan kedua seperti tertera pada tabel dibawah ini

Tabel 12. Luaran Penelitian yang telah dan akan dicapai

No	Jenis Luaran	Status Luaran
1	Publikasi Ilmiah pada jurnal Internasional Bereputasi Scopus (Q3) di International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)	Review Report tanggal 9 Oktober 2019 Recommendation to Chief Editors "Strongly Accept" dan siap diterbitkan dengan Paper ID: IJCIET/10/10/2019-44574
2	Hak Kekayaan Intelektual (HKI)	Dalam Proses
3	Model Pemberdayaan TKA dan TKI (Pendekatan Proses)	Sudah dirumuskan dalam laporan akhir
4	Prosiding dalam seminar Inbternasional	Telah mengikuti seminar internasional di Bangkok Tailand tanggal 5-6

November dan telah memperoleh full prosiding dan sertifikat

E. PERAN MITRA: Tuliskan realisasi kerjasama dan kontribusi Mitra baik *in-kind* maupun *in-cash* (untuk Penelitian Terapan, Penelitian Pengembangan, PTUPT, PPUPT serta KRUP). Bukti pendukung realisasi kerjasama dan realisasi kontribusi mitra dilaporkan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Bukti dokumen realisasi kerjasama dengan Mitra diunggah melalui Simlitabmas.

.....
.....
.....
.....

F. KENDALA PELAKSANAAN PENELITIAN: Tuliskan kesulitan atau hambatan yang dihadapi selama melakukan penelitian dan mencapai luaran yang dijanjikan, termasuk penjelasan jika pelaksanaan penelitian dan luaran penelitian tidak sesuai dengan yang direncanakan atau dijanjikan.

Kesulitan pertama adalah dana penelitian yang semula direncanakan kurang lebih 400 juta untuk tiga provinsi yaitu Provinsi Sulawesi Tenggara, Provinsi Jawa Timur dan Provinsi Kepulauan Riau, dengan 11 Perusahaan, namun yang disetujui Cuma Rp. 199.010.700. Dana sebesar ini memang sulit untuk menjangkau tiga provinsi tersebut, namun dengan idealisme yang kuat, tetap dijalankan, tetapi satu provinsi yang tidak dapat dilakukan FGD karena kehabisan dana.

Kesulitan kedua adalah faktor bahasa asing yang tidak dimiliki baik tenaga kerja asing maupun tenaga kerja Indonesia ketika mereka berada di sebuah perusahaan asing terutama tenaga kerja dari Cina. Rata-rata tenaga kerja Cina tidak menguasai bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia, demikian sebaliknya tenaga kerja Indonesia juga rata-rata tidak menguasai bahasa Mandarin dan bahasa Inggris sehingga sulit interaksi verbal diantara mereka dan kadang harus menggunakan bahasa non verbal.

Kesulitan yang ketiga adalah masih banyak perusahaan asing yang belum terbuka terutama perusahaan Cina, sedangkan perusahaan Amerika, Jepang dan lain-lain tetap terbuka, untuk diobservasi sampai ke ruang produk, sedangkan Perusahaan Cina hanya bisa wawancara, tetapi tidak bisa masuk ke ruang produk untuk observasi.

G. RENCANA TAHAPAN SELANJUTNYA: Tuliskan dan uraikan rencana penelitian di tahun berikutnya berdasarkan indikator luaran yang telah dicapai, rencana realisasi luaran wajib yang dijanjikan dan tambahan (jika ada) di tahun berikutnya serta *roadmap* penelitian keseluruhan. Pada bagian ini diperbolehkan untuk melengkapi penjelasan dari setiap tahapan dalam metoda yang akan direncanakan termasuk jadwal berkaitan dengan strategi untuk mencapai luaran seperti yang telah dijanjikan dalam proposal. Jika diperlukan, penjelasan dapat juga dilengkapi dengan gambar, tabel, diagram, serta pustaka yang relevan. Jika laporan kemajuan merupakan laporan pelaksanaan tahun terakhir, pada bagian ini dapat dituliskan rencana penyelesaian target yang belum tercapai.

a. Rencana Penelitian Tahun Kedua (2020)

Rencana kegiatan tahun ke 2 (2020) akan berfokus pada model jadi yang telah dirancang

pada tahun pertama. Model jadi ini, akan di lokakaryakan di masing-masing kabupaten/kota dengan melibatkan berbagai stakeholders baik dari pemerintah maupun dari pihak swasta. Dalam Lokakarya ini akan dibahas model jadi pemberdayaan TKA dan TKI yang telah dirancang dan diharapkan masukan dari berbagai pihak untuk perbaikan model. Setelah terjadi kesepakatan, maka model jadi ini diproteksi melalui payung hukum, apakah dalam bentuk peraturan pemerintah, maupun peraturan daerah dan lain-lain, dalam rangka win-win solution, sehingga baik perusahaan asing, TKA maupun TKI tidak ada yang dirugikan, sama-sama memperoleh keuntungan, karena baik TKA dan TKI juga sebagai makhluk sosial pasti membutuhkan tingkat kehidupan yang lebih baik. Oleh karena itu, perlu diketahui rancangan penelitian tahun pertama, sehingga menjadi acuan atau referens dalam merancang penelitian tahun kedua. Sebab, rancangan riset tahun kedua merupakan action riset yang berbasis pada data yang diperoleh pada tahun oertama. Dengan demikian dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut

Tahapan Penelitian

Rencana	Uraian Kegiatan	Metoda	Output
Tahun 1	Perancangan Model		Rancangan Model dan Strategi Pemberdayaan TKA dan TKI
	1. Menjelaskan konsistensi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Perpres Nomor 20 tahun 2018	Dokumentasi	
	2. Mengidentifikasi seorang TKA didampingi 10 orang TKI, untuk transfer of knowledge dan transfer of job	Dokumentasi	
	3. Mendeskripsikan perbedaan gaji TKA dengan TKI pada jenis dan level pekerjaan yang sama;	Dokumentasi Observasi Wawancara	
	4. Mengetahui TKA yang bekerja di Indonesia dapat berbahasa Indonesia	Wawancara Observasi	
	5. Memilahkan jumlah TKA yang memiliki skill workers dan yang unskill workers	Dokumentasi Observasi Wawancara	
	6. Mencatat jumlah TKI yang di PHK-kan	Dokumentasi Wawancara	
7. Merumsukan model dan strategi pemberdayaan TKA dan TKI pada Sektor Industri	Lokakarya/FGD		
Tahun 2	Ujicoba dan penetapan model		Model Jadi Pemberdayaan TKA dan TKI
	1. Menguji-cobakan dan Menyempurnakan model Pemberdayaan TKA dan TKI	Action Research	
	2. Evaluasi model Pemberdayaan TKA dan TKI	Survey	

	3. Sosialisasi hasil evaluasi model Pemberdayaan TKA dan TKI	Lokakarya/FGD	
--	--	---------------	--

Tahun 1

Analisa data melalui kuantitatif dan kualitatif. Data kualitatif dianalisis melalui *content analysis*. Data kuantitatif dianalisa melalui Korelasi product Moment. Pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dokumentasi dan lokakarya. Pada akhir pelaksanaannya telah dirumuskan model yang disepakati bersama yang akan diujicobakan pada tahun ke-2.

Tahun 2

Model yang telah dirumuskan pada tahun 1, kemudian diujicobakan pada tahun ke 2 melalui lokakarya dan action research. Pada akhir pelaksanaannya telah disepakati model jadi yang akan diimplementasikan

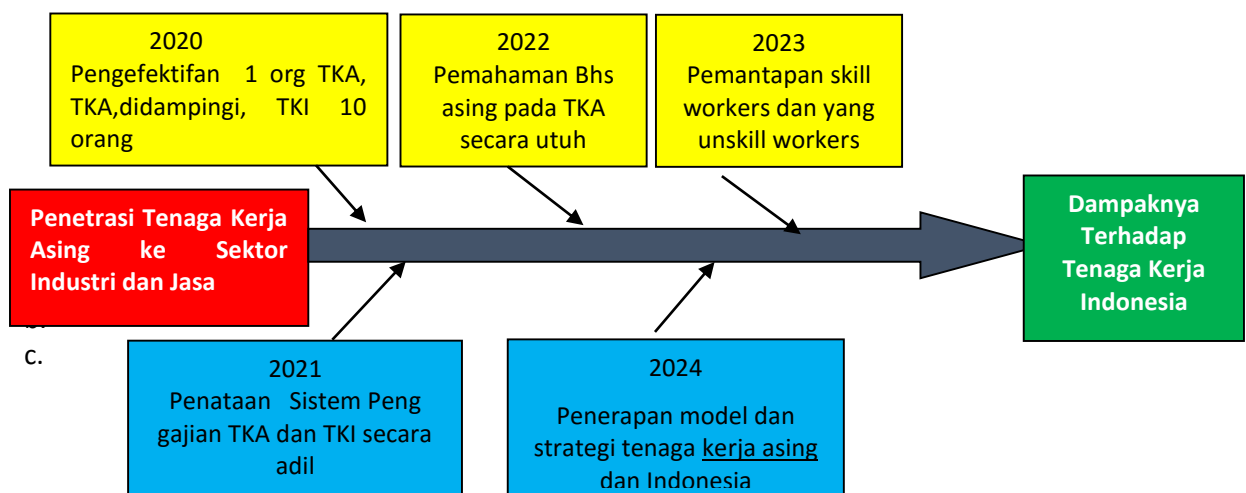
b. Rencana Realisasi Luaran Wajib yang Dijanjikan dan Luaran Tambahan

Luaran penelitian yang ingin dicapai dalam tahun kedua sama dengan luran pada tahun pertama,,seperti tertera pada tabel dibawah ini

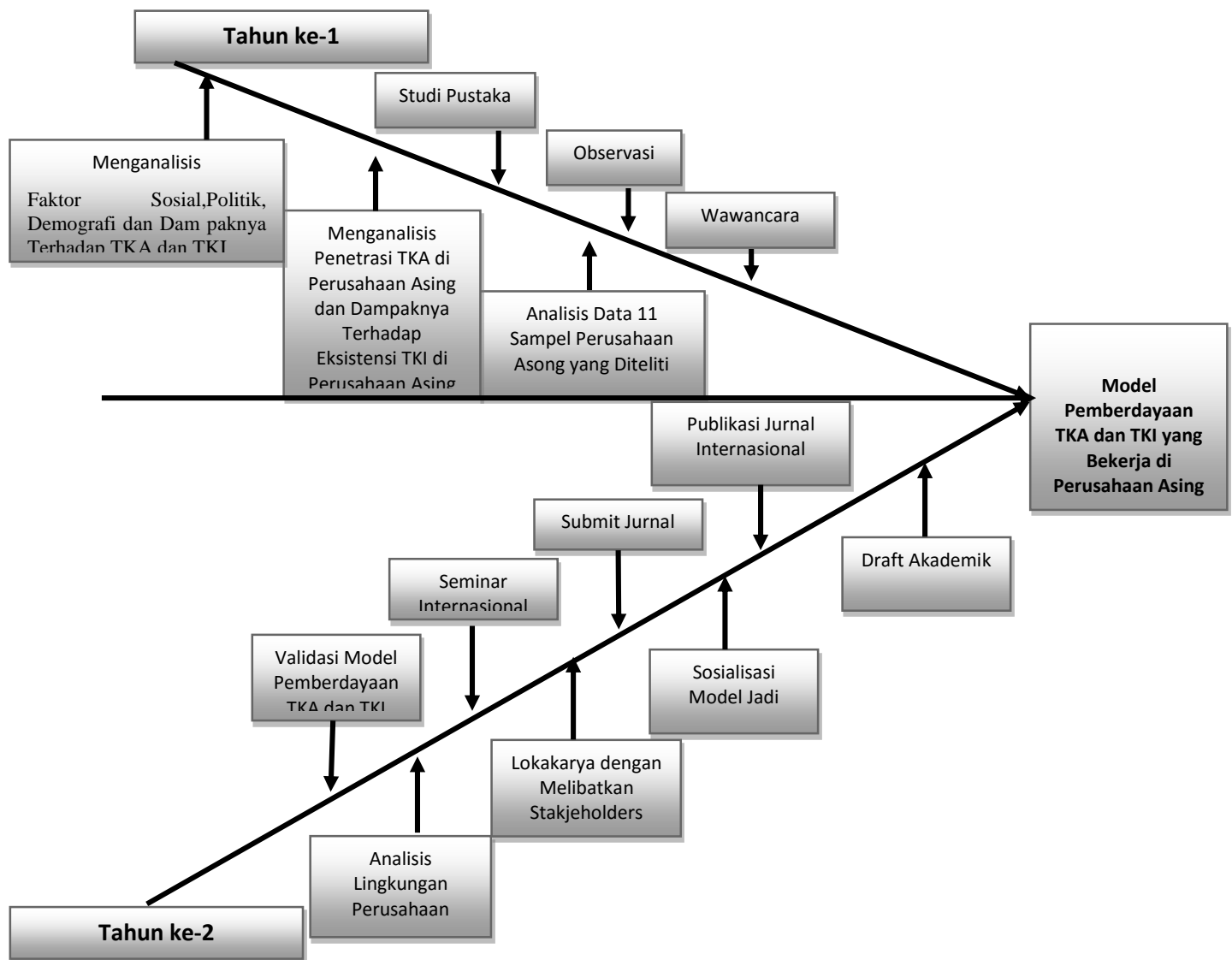
Tabel 12. Luaran Penelitian yang Dijanjikan

No	Jenis Luaran	Indikator Capaian
1	Publikasi Ilmiah pada jurnal Internasional Bereputasi Scopus (Q3) di International Journal of Civil Engineering and Technology (IJCIET)	Terdaftar
2	Seminar Internasional	Terdaftar
3	Hak Kekayaan Intelektual (HKI)	Produk
4	Model Pemberdayaan TKA dan TKI (Pendekatan Proses)	Produk

c. Roadmap Penelitian Keseluruhan dan Jadwal Penelitian



Gambar 3: Road Map (Peta Jalan) Penelitian



Gambar 4: Fish Bone Penelitian

H.DAFTAR PUSTAKA: Penyusunan Daftar Pustaka berdasarkan sistem nomor sesuai dengan urutan pengutipan. Hanya pustaka yang disitasi pada laporan kemajuan yang dicantumkan dalam Daftar Pustaka.

DAFTAR PUSTAKA

1. Andrie Indriawaty, 2012. Community Development. Buana Surya Primatama
- Badan Pusat Statistik, 2017. Tentang Jumlah Pengangguran di Indonesia. <https://tirto.id/bps-sebut-jumlah-pengangguran-di-Indonesia-capai-7,01-juta-orang>
2. Berlo, D.K. 1960. *The Process of Communication: An Introduction to Theory and Practice*, Holt Rinehart and Winston, Inc. New York
3. Collett, D, 1991. *Modelling Binary Data*. Chapman and Hall. London
4. Korten, C. David and Felipe B Alfonso. 1981. *Bureaucracy and The Por: Closing The Gap*. Mc Graw Hill International Book Company. Singapore

5. Muller, 1992. Mengukur Sikap Sosial. Bumi Aksara. Jakarta
6. Peraturan Presiden R. I. No. 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing
7. Pudjiwati, S. 1985. Sosiologi Pembangunan. Fakultas Pascasarjana IKIP Jakarta Bekerjasama dengan BKKBN. Jakarta
8. Sumodiningrat, G, 1999. Pemberdayaan Masyarakat dan Jaring Pengaman Sosial. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
9. Sarwoprasodjo, S. 1993. Dinamika dan Perkembangan Kelompok Usaha Bersama Golongan Miskin Dalam Proyek Bantuan Kesejahteraan Sosial. Program Pascasarjana IPB. Bogor
10. Soetandyo, W. 1994. Misi dan Fungsi Pendidikan. Sebuah Makalah Pengantar untuk Rujukan Ceramah Berikut Diskusinya tentang Pendidikan Sains, Tehnologi, dan Humaniora di Indonesapada Era Industrialisasi dan Globalisasi yang diselenggarakan dalam acara Seminar Nasional Dalam Rangka Lustrum VIII IKIP Malang 19 Nopember 1994
11. Setiawan, B, & Muntaha, A. 2000. Metode Penelitian Komunikasi. Pusat Penerbitan Universitas Terbuka, Jakarta.
12. Tjiptoherijanto, P, 2002. Prospek Perekonomian Indonesia Dalam Rangka Globalisasi. PT. Rineka Cipta. Jakarta
13. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagaankerjaan R.I. PT. Serambi Semesta Distribusi. Jakaarta

Daftar capaian Luaran Wajib belum diisi:

1. Publikasi Ilmiah Jurnal Internasional, target: accepted/published

Daftar capaian Luaran Tambahan belum diisi:

1. Prosiding dalam pertemuan ilmiah Internasional, target: sudah terbit/sudah dilaksanakan