



**LAPORAN PENELITIAN
ANALISIS KEBUTUHAN GENDER**

(Kajian Mengenai Pembekalan TKW yang akan Dikirim Ke Luar Negeri dalam rangka Penyusunan Kebijakan Responsif Gender di Kabupaten Karanganyar)

Oleh :

Drs. Argyo Demartoto M.Si

Atik Catur Budiati S.Sos

Dibiayai oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi
Departemen Pendidikan Nasional, Sesuai dengan Surat Perjanjian
Pelaksanaan Penelitian Nomor : 006 / SP2H / PP / DP2M / III / 2007

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA
NOPEMBER 2007**

LEMBAR PENGESAHAN
LAPORAN HASIL PENELITIAN KAJIAN WANITA

1. Judul Penelitian : **ANALISIS KEBUTUHAN GENDER**
(Kajian Mengenai Pembekalan TKW yang akan dikirim ke luar negeri dalam rangka Penyusunan Kebijakan Resposif Gender di Kabupaten Karanganyar).
2. Bidang Ilmu Penelitian : Sosial
3. Ketua Peneliti
- a. Nama Lengkap : Drs. Argyo Demartoto, M.Si
 - b. Jenis Kelamin : Laki-laki
 - c. NIP : 132 005 019
 - d. Pangkat / Golongan : Penata / III C
 - e. Jabatan : Lektor Kepala
 - f. Fakultas / Jurusan : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik / Sosiologi
4. Jumlah Tim Peneliti : 2 (dua) orang
5. Lokasi Penelitian : Kabupaten Karanganyar
6. Waktu Penelitian : 10 (sepuluh) bulan
7. Biaya : Rp. 9.600.000,.

Surakarta, Nopember 2007
Mengetahui,

Dekan FISIP UNS

Ketua Peneliti

Drs.H.Supriyadi,SN SU
NIP. 130 936 616

Menyetujui
Ketua Lembaga Penelitian
dan Pengabdian Kepada
Masyarakat UNS

Drs. Argyo Demartoto, M. Si
NIP. 132 005 019

Prof. DR.Sunardi M.Sc
NIP. 130 605 279

LEMBAR VALIDASI

I. Laporan Penelitian Kelompok

1. Drs. Argyo Demartoto M. Si (NIP. 132 005 019)

2. Atik Catur Budiati S.Sos (NIP. 132 308 880)

Dengan judul : Analisis Kebutuhan Gender (Kajian Mengenai pembekalan TKW yang akan dikirim keluar Negeri dalam rangka Penyusunan Kebijakan Resposif Gender di Kabupaten Karanganyar)

Telah diseminarkan di : Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat UNS.

Pada tanggal : Nopember 2007

Dengan hasil : Revisi / tanpa revisi

II. Tim Validasi

Tanda Tangan

1. Dra. Hj. Sri Hilmi P. M.Si

1.

2. Eva Agustinawati, S.Sos. M. Si

2.

3. Drs. D. Priyo Sudiby, M.Si

3.

4. Dra. Hj. Trisni Utami, M.Si

4.

5. Dra. Rahesli Humsona, M.Si

5.

Surakarta, Nopember 2007

Mengetahui
Koordinator Penelitian dan Pengabdian
Kepada Masyarakat FISIP UNS

Ketua Lembaga Penelitian dan
Pengabdian Kepada Masyarakat UNS

Drs. Sudarto M. Si
NIP. 130 936 616

Prof. Dr. Sunardi M.Sc
NIP 130 605 279

RINGKASAN DAN SUMMARY

Argyo Demartoto dkk. ANALISIS KEBUTUHAN GENDER (Kajian Mengenai Pembekalan TKW yang akan Dikirim ke Luar Negeri dalam Rangka Penyusunan Kebijakan Responsif Gender di Kabupaten Karanganyar), Surakarta : FISIP UNS, 2007

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji proses pembekalan terhadap tenaga kerja wanita yang dikirim ke luar negeri di Kabupaten Karanganyar mencakup (1) proses pembekalan tenaga kerja wanita di bidang Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) yang dilaksanakan di Kabupaten Karanganyar (2) analisis kebutuhan gender praktis dan strategis terhadap proses pembekalan tenaga kerja, (3) manfaat pembekalan terhadap tenaga kerja wanita di luar negeri, (4) formulasi kebijakan di bidang ketenagakerjaan responsif gender yang dapat disusun untuk mengatasi kesenjangan gender di bidang ketenagakerjaan.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan dukungan data kualitatif dan kuantitatif. Teknik pengumpulan data diperoleh melalui wawancara mendalam dan studi dokumentasi. Penentuan informan dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Adapun informan yang diambil berasal dari penyelenggara dalam proses pembekalan tenaga kerja di Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Karanganyar dan salah satu PJTKI di Kabupaten Karanganyar serta calon tenaga kerja wanita yang mengikuti pelatihan kerja dan tenaga kerja wanita yang pernah bekerja di luar negeri di bidang PLRT, yang dipilih berdasarkan atas kepentingan dan tujuan penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan kerja cenderung hanya memberikan pelatihan praktis / sebatas keterampilan kerja yang mengurus kerja domestik (urusan rumah tangga), yang dapat dilihat dari materi / kurikulum pelatihan kerja yang diajarkan. Kebutuhan strategis tenaga kerja masih jauh dari yang diharapkan. Manfaat dari pembekalan kerja hanya terlihat dalam pelatihan kerja yang diberikan, sedangkan untuk jaminan maupun perlindungan hukum belum optimal. Hal ini dapat diketahui masih kurangnya perlindungan hukum, penanganan hak tenaga kerja dari pemerintah maupun biro jasa apabila terjadi tindakan kekerasan terhadap tenaga kerja.

Oleh karena itu perlu adanya upaya untuk membuat dan memantapkan kembali dalam reformulasi kebijakan ketenagakerjaan, yakni mengupayakan :Pembekalan kerja yang menyeimbangkan antara kebutuhan praktis dan strategis, adanya pembaharuan terhadap jaminan dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja wanita sehingga segala bentuk ketidakadilan berkurang.

PRAKATA

Segala puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena dengan rahmat-Nya maka penelitian yang berjudul : "**Analisa Kebutuhan Gender (Kajian Mengenai Pembekalan TKW yang akan Dikirim ke Luar Negeri dalam rangka Penyusunan Kebijakan Responsif Gender di Kabupaten Karanganyar)**" ini dapat terselesaikan.

Terwujudnya penelitian ini atas dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini kami mengucapkan terima kasih kepada :

1. Drs. H. Supriyadi S.N, S.U selaku Dekan FISIP UNS
2. Dra. Hj. Trisni Utami M.Si selaku Ketua Jurusan Sosiologi FISIP UNS
3. Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar
4. PT. Intersolusi Indonesia PJTKI yang menjadi obyek penelitian
5. Para Mantan TKW dan calon TKW yang menjadi informan dalam penelitian ini
6. Semua pihak yang telah membantu sehingga penelitian ini dapat selesai dengan baik.

Kami menyadari bahwa penelitian ini masih belum sempurna, karena itu kritik dan saran untuk penyempurnaan dari berbagai pihak sangat kami harapkan.

Surakarta, Nopember 2007
Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR VALIDASI	iii
RINGKASAN DAN SUMMARY	iv
PRAKATA	v
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR BAGAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Perumusan Masalah	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Kebijakan Publik	7
B. Pembekalan Tenaga Kerja	9
C. Gender	12
BAB III TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN	20
A. Tujuan Penelitian	20
B. Manfaat Penelitian	20
BAB IV METODE PENELITIAN	21
A. Lokasi Penelitian	21
B. Tipe / Jenis Penelitian.....	21
C. Teknik Pengumpulan Data.....	22
D. Sumber Data.....	22
E. Informan Penelitian	23
F. Validitas Data	24
G. Teknik Analisis Data	24
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	26
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	26

1. Situasi Umum	26
2. Situasi Khusus	33
3. Rencana Strategik Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar	43
4. Mekanisme Penempatan TKI ke Luar Negeri dari Kabupaten Karanganyar	55
5. Masalah Penempatan TKI ke Luar Negeri	61
6. Rencana Kerja Tim Satuan Tugas Penempatan dan Pengawasan TKI di Kabupaten Karanganyar	62
7. PT. Intersolusi Indonesia	64
B. Pembahasan	70
1. Pembekalan Tenaga Kerja	70
2. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)	100
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	118
A. Kesimpulan	118
B. Saran	120
DAFTAR PUSTAKA	122

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Pertumbuhan Ekonomi Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kabupaten Karanganyar Tahun 2005 Atas Dasar Harga Konstan	27
Tabel 2 Banyaknya Pencari Kerja yang terdaftar pada Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar menurut Tingkat Pendidikan di Kabupaten Karanganyar Tahun 2006	28
Tabel 3 Pencari Kerja yang Ditempatkan Menurut Tingkat Pendidikan di Kabupaten Karanganyar Tahun 2006	30
Tabel 4 Pencari Kerja yang Terdaftar yang Belum Ditempatkan Menurut Tingkat Pendidikan di Kabupaten Karanganyar Tahun 2006	32
Tabel 5 Jumlah Pencari Kerja yang terdaftar menurut tingkat pendidikan Bulan Maret Tahun 2007	34
Tabel 6 Pencari kerja yang terdaftar menurut golongan pokok jabatan Bulan Maret 2007	34
Tabel 7 Lowongan kerja menurut golongan pokok jabatan Kabupaten Karanganyar Bulan Maret 2007	35
Tabel 8 Lowongan Kerja menurut sektor lapangan usaha Bulan Maret 2007	35
Tabel 9 Lowongan kerja menurut tingkat pendidikan Bulan Maret 2007	36
Tabel 10 AKL, AKAD, AKAN, AKSUS dan ijin TKA Kabupaten Karanganyar Bulan Maret 2007	36
Tabel 11 Jumlah TKPMP, WUB, TKMT, TKS, PLKD dan TPK Kabupaten Karanganyar Bulan Maret 2007	37
Tabel 12 Penempatan TKI Tahun 2007 – 2 Januari 2007 s.d. 20 April 2007	38
Tabel 13 Hasil Pendataan Calon TKI Kabupaten Karanganyar April 2007	39

Tabel 14 Jumlah Peserta Pelatihan oleh BPPD, BLK/LLK-UKM dan LLS	40
Tabel 15 Faktor Penyebab Unjuk Rasa	42
Tabel 16 Persyaratan tempat penampungan Calon TKI	69
Tabel 17 Standar Kualifikasi Keterampilan (SKK) Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT)	72
Tabel 18 Kurikulum Pengajaran Bahasa Inggris untuk CTKW Singapore	75
Tabel 19 Kurikulum Pengajaran Manula UTK CTKW Singapore & Malaysia	80
Tabel 20 Kurikulum Tata Boga	86
Tabel 21 Kurikulum Baby Care	88
Tabel 22 Kurikulum Tata Graha dan Laundry	89
Tabel 23 Program Pendidikan Laundry	92
Tabel 24 Sarana / Fasilitas Pelatihan Kerja Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) PT. Intersolusi Indonesia	94
Tabel 25 Profil Kegiatan Peranan Gender Tenaga Kerja Wanita di Luar Negeri	110
Tabel 26 Problem Dalam Pembekalan Tenaga Kerja Wanita	114
Tabel 27 Identifikasi Kebutuhan Gender Tenaga Kerja Wanita	115
Tabel 28 Evaluasi Kebutuhan Gender Praktis dan Strategis Tenaga Kerja Wanita di Luar Negeri	116

DAFTAR BAGAN

Bagan 1 Teknik Analisis Kebutuhan Gender	25
Bagan 2 Susunan Organisasi Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar	47
Bagan 3 Struktur Organisasi PT. INTERSOLUSI INDONESIA	65
Bagan 4 Proses Penempatan TKW ke Singapore PT Intersolusi Indonesia	67
Bagan 5 Proses Penempatan TKW ke Malaysia PT Intersolusi Indonesia	68
Bagan 6 Mekanisme Ujian Yang Diselenggarakan oleh Lembaga Latihan Kerja Swasta Dibawah Pembinaan Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar	99

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Meskipun UUD 1945 telah menjamin bahwa setiap warga negara mempunyai kesamaan hak dan kesempatan dalam memperoleh pekerjaan yang layak, namun pada kenyataannya masih terdapat **kesenjangan gender** (gender gap) di bidang tersebut. Perempuan masih tertinggal bila dibandingkan dengan laki-laki dalam memperoleh peluang pekerjaan. Menurut SAKERNAS 2000 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Indonesia yaitu pada tahun 1999 TPAK perempuan adalah sebesar 51,16% dan TPAK laki-laki adalah sebesar 83,57%. Demikian juga pada tahun 2000 belum menunjukkan perubahan yang signifikan, dimana TPAK perempuan masih rendah bila dibandingkan dengan TPAK laki-laki (51,69% : 84,17%),

Kondisi tersebut menyebabkan banyaknya kaum perempuan di Indonesia mencari alternatif pekerja untuk memenuhi kebutuhannya, dan salah satunya adalah menjadi tenaga kerja di luar negeri. Padahal dalam proses untuk menjadi tenaga kerja di luar negeri tidak selamanya berjalan baik. Banyak hal yang menampilkan **realita memprihatinkan** bagi tenaga kerja, khususnya **bagi tenaga kerja perempuan**.

Ketika menyebut TKW (Tenaga Kerja Wanita), maka ingatan yang melayang adalah tentang perempuan Indonesia yang berbondong-bondong, yang terpaksa harus menangis, mencari rezeki di negeri orang, meninggalkan suami dan anaknya, orang tua dan keluarganya. Sendiri jauh dari lingkungan rumahnya dan tidak tahu siapa yang menjaga keselamatannya selain dirinya sendiri.

Kaum perempuan ini, yang kadang sering disebut sebagai para pahlawan devisa negara, sering menjadi tidak sepadan dengan risiko-risiko yang harus ditanggungnya. Persoalannya bukan sekedar bagaimana angka-angka rupiah

mereka dapatkan, melainkan disana **ada bau eksploitasi** yang memposisikan kaum perempuan dalam **posisi subordinatif tertindas, dan teraniaya.**

Bentuk penganiayaan dan penindasan itu bisa lebih diperparah dengan begitu banyak para aktor yang bermain di sekitarnya. Celaknya, para aktor ini kebanyakan adalah kaum laki-laki. Mereka adalah **para calo** yang beroperasi mencari kaum perempuan (biasanya di desa dan di lingkungan miskin). **Biro-biro tenaga kerja** yang mengirimkan mereka ke luar negeri, dan **para tukang tadah** yang menunggui kepulangan mereka untuk merampas semua hasil kerja para TKW ini.

Banyak kasus yang menimpa tenaga kerja wanita (TKW) Indonesia di luar negeri, seperti **pemulangan** oleh Disnakertrans terhadap TKW yang bekerja di luar negeri karena tidak lengkapnya dokumen mereka. **Kasus Nirmala Bonat,** TKW asal Nusa Tenggara yang dianiaya dengan sangat kejam oleh majikannya di Malaysia (tahun 2004) ataupun **penyekapan terhadap TKW yang dilakukan oleh biro jasa tenaga kerja** selama berbulan-bulan yang akan dikirim ke luar negeri sehingga mereka terlantar dan batal bekerja. Kasus-kasus tersebut hanyalah sedikit contoh yang menggambarkan **kurangnya perlindungan hukum terhadap keberadaan tenaga kerja perempuan yang akan maupun sudah bekerja di luar negeri.** Bahkan laporan dari Human Right Watch (HRW) menyebutkan :

"Banyak kasus kekerasan dan pelecehan terhadap TKW yang tidak pernah terungkap. Situasi ini menurut risiko eksploitasi dan pelanggaran yang dihadapi perempuan buruh migran di setiap tahapan siklus migrasi, mulai dari perekrutan, pelatihan, transit, di tempat kerja, dan ketika kembali ke Tanah Air. Sebagian buruh migran rumah tangga terjebak dalam praktek trafficking (Perdagangan manusia dan kerja paksa). Mereka ditipu. Kondisi dan jenis pekerjaannya tidak sesuai dengan yang ditawarkan sementara dokumen mereka ditahan oleh majikan atau pihak agen, bahkan ribuan TKW yang mayoritas pembantu rumah tangga (PRT) asal Indonesia di Malaysia mendapatkan siksaan fisik sekaligus mental. Mereka tidak mendapatkan hak-hak manusia sebagai pekerja serta tidak mendapatkan perlindungan. Ada TKW yang diperkosa, dihina, dipaksa bekerja 18

jam per hari. Tujuh hari seminggu tetapi hanya mendapatkan upah kurang dari Rp. 2.250 per jam" (Kompas, 26 Juli 2004).

Hal-hal diatas setidaknya mengindikasikan betapa buruknya sistem dan kontrol terhadap rekrutmen tenaga kerja Indonesia sehingga sering terjadi penipuan yang dilakukan oleh biro jasa tenaga kerja terhadap calon tenaga kerja serta buruknya sistem perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia (TKI) terutama terhadap tenaga kerja wanita Indonesia (TKWI).

Selain itu kenyataan diatas akan semakin menjerumuskan tenaga kerja Indonesia pada kondisi yang tidak menguntungkan. Terutama pasar tenaga kerja wanita, karena kemampuan TKWI juga masih berada di bawah rata-rata tenaga kerja wanita negara-negara lain. Ada beberapa persoalan mendasar yang menyebabkan hal tersebut, antara lain adalah faktor biro jasa tenaga kerja. Orientasi biro jasa tenaga kerja lebih kepada pemenuhan target permintaan pasar dari pada kualitas tenaga kerja sehingga tenaga kerja yang dikirim hanya memiliki ketrampilan dan kemampuan yang terbatas, dan kurangnya orientasi peningkatan kualitas pendidikan atau pelatihan tenaga kerja sehingga hal tersebut dapat memperkecil peluang TKWI untuk bersaing di pasar kerja global (Abdullah, 2003).

Meskipun kemampuan kerja TKWI berada di bawah rata-rata tenaga kerja wanita negara-negara lain, namun peluang kerja di luar negeri bagi kaum perempuan Indonesia lebih terbuka lebar dibanding laki-laki, khususnya untuk pekerjaan sektor informal (rumah tangga). Menurut data yang ada, tenaga kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri sebagian besar adalah wanita yakni sebesar 71,39%, sedangkan laki-laki adalah sebesar 28,61%. Dari jumlah penempatan tenaga kerja tersebut, tercatat 56,45% bekerja di sektor formal dan 43,35% di sektor informal (www.P2TKLN.com). Bahkan buruh migran yang ada di Malaysia sekitar 83% dari buruh migran di negara tersebut berasal dari Indonesia (Kompas, 26 Juli 2004).

Peranan lembaga pemerintah (Departemen Tenaga Kerja) dan lembaga swasta nasional (PJTKI) yang secara langsung menangani penyaluran tenaga kerja perempuan ke luar negeri sangat penting. Dimana Depnaker berfungsi sebagai

penyalur informasi kerja dalam dan luar negeri serta menyiapkan pelatihan-pelatihan bagi calon tenaga kerja yang akan disalurkan. Pelatihan tersebut juga diselenggarakan oleh PJTKI yang telah memiliki Balai Latihan Kerja (BLK) yang ada dalam pengawasan Depnaker.

Sebagai persiapan penyaluran tenaga kerja yang ke luar negeri, calon tenaga kerja perlu diberi bekal pelatihan yang cukup, sehingga mereka memiliki ketrampilan kerja yang memadai. Selain itu, pihak Depnaker dan PJTKI juga selayaknya memberikan perhatian yang maksimal kepada tenaga kerja baik dari perlindungan hukum, tindakan kekerasan dan pelecehan, ataupun diskriminasi sehingga kesejahteraan kerja diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja (Pasal 9 UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Hal tersebut sangat diperlukan karena selama ini kebanyakan lembaga pelatihan kerja, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun swasta, cenderung hanya memberikan pelatihan praktis yang mengurus kerja domestik (urusan rumah tangga). (Abdullah, 2003 : 183)

Dalam upaya untuk memperhatikan kondisi dan posisi perempuan di berbagai bidang pembangunan, terutama di bidang ketenagakerjaan, pemerintah menegaskan perlunya dimensi KKG (Kesetaraan dan Keadilan Gender) dalam setiap kebijakan ataupun kegiatan pembangunan. Hal tersebut ditegaskan dalam GBHN 1999 – 2004 dan UU No. 25 Tahun 2000 tentang Program Pembangunan Nasional (PROPENAS) 2000 – 2004 yang mengamanatkan bahwa dalam rangka mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender perlu dikembangkan kebijakan nasional yang responsif terhadap gender, yaitu kebijakan yang dirancang dengan memperhatikan perbedaan aspirasi, kebutuhan, pengalaman, serta kemampuan laki-laki dan perempuan dalam setiap tahapan pembangunan. Hal tersebut dipertegas dengan diterbitkannya Inpres No. 9 Tahun 2000 Tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Pembangunan Nasional yang menyatakan bahwa seluruh Departemen maupun Lembaga Pemerintah Non Departemen dan pemerintah provinsi dan / atau kota / kabupaten harus melakukan

pengarusutamaan gender dalam perencanaan. Pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi dari setiap seluruh kebijakan dan program pembangunan.

Dengan adanya kebijakan tersebut, maka orientasi kegiatan hendaknya diarahkan untuk pemenuhan kebutuhan gender. Dalam pengarusutamaan gender tersebut mencakup baik pemenuhan kebutuhan praktis gender maupun pemenuhan kebutuhan strategis gender. **Kebutuhan praktis gender** adalah kebutuhan-kebutuhan perempuan agar dapat menjalankan peran-peran sosial yang diperankan oleh mereka untuk merespons kebutuhan jangka pendek, seperti perbaikan taraf kehidupan. Sedangkan **kebutuhan strategis gender** adalah kebutuhan perempuan yang berkaitan dengan perubahan subordinasi perempuan terhadap laki-laki seperti pembagian kerja, kekuasaan dan kontrol terhadap sumber daya, termasuk di dalamnya adalah penghapusan kekerasan dan diskriminasi terhadap perempuan (Juklak Inpres No. 9 Tahun 2000).

Meskipun kedua jenis kebutuhan tersebut harus dipenuhi secara bersamaan, namun dalam kenyataannya masih banyak ditemui kegiatan pembangunan yang berorientasi pada kebutuhan praktis saja, termasuk dalam pembekalan kerja dimana pelatihan kerja yang diselenggarakan selama ini hanya memberikan pelatihan praktis yang mengurus urusan rumah tangga saja. Hal ini menyebabkan terjadinya diskriminasi, ketidakadilan terhadap tenaga kerja serta sulitnya tenaga kerja wanita Indonesia untuk bersaing di pasar tenaga kerja global (Abdullah, 2003).

Berkaitan dengan hal tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang akan menganalisis proses penyaluran tenaga kerja perempuan ke luar negeri. Khususnya dalam pelatihan kerja dan jaminan kesejahteraan tenaga kerja di Kabupaten Karanganyar yang bekerja di sektor Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT). Fokus penelitian ini ditekankan pada pemenuhan kebutuhan gender praktis dan strategis tenaga kerja perempuan yang dikirim ke luar negeri. Hal tersebut mengingat bahwa Kabupaten Karanganyar dan PJTKI yang ada di Kabupaten Karanganyar telah mengirimkan jumlah tenaga kerja perempuan yang besar ke luar negeri.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas perumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimanakah proses pembekalan terhadap tenaga kerja wanita di sektor PLRT yang akan dikirim ke luar negeri Kabupaten Karanganyar ?
- b. Apakah pembekalan tersebut memberi perhatian terhadap pemenuhan kebutuhan praktis dan strategis gender tenaga kerja ?
- c. Apakah pembekalan tersebut memberi manfaat bagi TKW dalam pemenuhan kebutuhan praktis dan strategis selama bekerja ?
- d. Formulasi kebijakan apa yang perlu disusun untuk pembekalan tenaga kerja dalam penempatan tenaga kerja ke luar negeri yang responsif gender ?

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kebijakan Publik

Menurut Joko Widodo (2001 : 188 – 189), kebijakan publik dibuat bukan tanpa maksud dan tujuan. Kebijakan publik dibuat untuk memecahkan masalah publik di masyarakat yang memiliki banyak macam, variasi dan intensitasnya. Hanya masalah publik yang dapat menggerakkan orang banyak untuk ikut memikirkan dan mencari solusinya yang bisa menghasilkan sebuah kebijakan publik. Lebih lanjut, menurut Joko Widodo dengan menyimpulkan pendapat dari Walker dan Jones, masalah publik akan mudah tampil menjadi kebijakan publik jika masalah publik tadi : a) dinilai penting dan membawa dampak besar bagi banyak orang, b) mendapatkan perhatian dari policy Maker, c) sesuai dengan platform politik (Program Politik), serta d) kemungkinan besar bisa dipecahkan. Menurut Carl Friederich (dalam Irfan Islamy, 1994 : 17), kebijakan adalah :

" ... a proposed course of action of a person or government within a given environment providing abstacles and opportunities the policy was proposed to utilize an objective or a purpose" (... Serangkaian tindakan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dengan menunjukkan hambatan-hambatan dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijakan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu).

Pengertian lain dari kebijakan, menurut Amara Raksasatya (dalam Irfan Islamy, 1994 : 17-18), diartikan sebagai suatu taktik atau strategi yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu kebijakan memuat 3 (tiga) elemen yaitu :

- a. Identifikasi dari satu tujuan yang ingin dicapai
- b. Taktik atau strategi beberapa langkah untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

- c. Penyediaan beberapa input untuk memungkinkan pelaksanaan secara nyata dari taktik atau strategi.

Dalam kaitannya dengan analisis suatu kebijakan, menurut E.S Quade, **analisis kebijakan** adalah suatu bentuk analisis yang menghasilkan dan menyajikan informasi sedemikian rupa sehingga dapat memberi landasan dari para pembuat kebijakan dalam membuat suatu keputusan (Dunn, 2001 : 95)

Untuk dapat melakukan analisis, penggambaran, penjelasan, dan penilaian kebijakan, harus ada peningkatan terhadap studi kebijakan negara. Hal ini sependapat dengan yang dikatakan oleh Thomas Dye bahwa studi kebijakan mencakup upaya menggambarkan isi kebijakan yang berasal dari lingkungan terhadap isi kebijakan negara, analisis mengenai akibat dari berbagai penelitian terhadap sistem politik dan evaluasi dampak kebijakan-kebijakan (yang direncanakan) maupun yang tidak diharapkan (Wahab, 2001 : 12).

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa analisis kebijakan adalah proses analisis yang mengkaji, menghasilkan dan menyajikan informasi-informasi yang relevan berkaitan dengan fenomena yang dihadapi sehingga dapat memberi masukan dan landasan kepada para pembuat kebijakan dalam membuat suatu keputusan.

Dalam analisis kebijakan terdapat tiga pendekatan yang dapat dilakukan yaitu :

a. Pendekatan Empiris

Analisis ditekankan pada penjelasan berbagai sebab dan akibat dari suatu kebijakan publik. Informasi yang disampaikan bersifat aktual dan deskriptif. Pertanyaan utama dari pendekatan ini adalah : Apakah sesuatu itu ada ?

b. Pendekatan Valuatif

Analisis ini ditekankan pada penentuan nilai suatu kebijakan. Informasi yang disampaikan bersifat valuatif (penilaian). Pertanyaan utama dari pendekatan ini adalah : Apa manfaat kebijakan itu ?

c. Pendekatan Normatif

Analisis ini ditekankan pada rekomendasi serangkaian aksi / tindakan yang datang yang diharapkan bisa menyelesaikan masalah-masalah publik. Informasi yang dihasilkan adalah bersifat preskriptif. Pertanyaan yang harus dijawab adalah : Apa yang harus diperbuat ? (Dunn, 2001 : 97-98)

Dalam penelitian ini, jenis pendekatan yang digunakan adalah ketiga-tiganya dengan pertimbangan bahwa analisis kebijakan adalah berusaha memberikan informasi yang bersifat faktual dengan menjelaskan apa yang terjadi lebih jelasnya adalah analisis terhadap kebijakan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan, dalam hal ini adalah tentang proses penyaluran tenaga kerja ke luar negeri yang dikaitkan dan difokuskan pada pemenuhan kebutuhan gender praktis dan strategis tenaga kerja perempuan yang dikirim ke luar negeri, dimana nantinya akan dinilai tentang pembekalan tenaga kerja (Pelaksanaan pelatihan kerja dan pemberian jaminan terhadap tenaga kerja). Adapun pelaksanaannya dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Karanganyar yang berkoordinasi dengan PJTKI yang ada di Kabupaten Karanganyar. Kemudian atas dasar analisis tersebut peneliti berusaha untuk memberi rekomendasi kebijakan tentang proses penyaluran tenaga kerja ke luar negeri yang responsif gender, sehingga dapat berguna bagi lembaga yang berkaitan sebagai dasar penyusunan kebijakan.

B. Pembekalan Tenaga Kerja

Dalam rangka penempatan tenaga kerja ke luar negeri, setiap tenaga kerja berhak untuk mendapatkan bekal, baik berupa ketrampilan bekerja maupun hal-hal lain yang berkaitan dengan penempatan (instansi pemerintah maupun swasta). Hal tersebut sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. 104 A / Men / 2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri pasal 41 yang berbunyi :

1. Setiap PJTKI wajib menempatkan TKI yang berkualitas dari segi mental. Fisik, ketrampilan teknis dan kemampuan berkomunikasi dalam bahasa asing yang diperlukan.

2. Setiap PJTKI wajib melatih calon TKI yang belum memenuhi standar kualitas TKI di Balai Latihan Kerja (BLK) yang telah diakreditasi oleh Instansi Pemerintah yang berwenang di bidang pelatihan kerja

Sebagaimana hal diatas, maka perlu adanya pelatihan kerja untuk setiap calon tenaga kerja yang akan dikirim ke luar negeri sehingga mereka memiliki pengetahuan dan ketrampilan yang cukup untuk menjalankan pekerjaannya. Hal itu sesuai dengan tujuan dari pelatihan kerja itu sendiri sebagaimana disebutkan dalam Undang-undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi :

"Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan produktifitas, dan kesejahteraan tenaga kerja. Dan setiap tenaga kerja berhak untuk mendapatkan dan meningkatkan kompetensi kerja tersebut melalui pelatihan kerja sesuai dengan minat, bakat dan kemampuannya"

Adapun disamping itu, setiap calon tenaga kerja juga berhak mendapatkan bekal lain yang berkaitan sebelum ditempatkan di luar negeri. Adapun materi bekal tersebut adalah antara lain (Pasal 49 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. 104 / A / Men / 2002) :

- a. Pembinaan mental kerohanian
- b. Pembinaan fisik, disiplin dan kepribadian
- c. Sosial budaya, adat istiadat dan kondisi negara tujuan
- d. Peraturan perundangan di negara tujuan
- e. Tata cara pemberangkatan dan kepulangan
- f. Informasi yang berkaitan dengan keberangkatan perwakilan RI
- g. Kelengkapan dokumen TKI
- h. Isi perjanjian TKI
- i. Hak dan kewajiban TKI / PJTKI

Selain itu, TKI / calon tenaga kerja juga harus mendapatkan jaminan perlindungan hak keselamatan dan kesejahteraan selama bekerja di luar negeri, dimana PJTKI sebagai penyalur wajib bertanggung jawab atas perlindungan dan

pembelaan terhadap hak dan kepentingan TKI di luar negeri (Pasal 58 Keputusan Menteri Tenaga Kerja RI No. 104 / A / Men / 2002)

Karena itu, penyelenggaraan penempatan tenaga kerja harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut :

1. Adanya tenaga kerja yang akan ditempatkan
2. Tersedianya dana bagi kelangsungan kegiatan penyelenggaraan penempatan tenaga kerja
3. Jaminan perlindungan bagi tenaga kerja yang ditempatkan meliputi :
 - a. Perjanjian penempatan secara tertulis antara penyelenggara dengan pengguna tenaga kerja
 - b. Perjanjian penempatan secara tertulis antara penyelenggara dengan tenaga kerja
 - c. Perjanjian kerja secara tertulis antara pengguna dan tenaga kerja
 - d. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta kesejahteraan tenaga kerja mulai keberangkatan dari daerah asal selama bekerja sampai dengan kembali ke daerah asal.
4. Informasi pasar tenaga kerja yang akan ditempatkan
5. Tersedianya sarana dan prasarana pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja yang akan ditempatkan (Siswanto S, 2002 : 18)

Hal tersebut sesuai dengan arah pembangunan ketenagakerjaan yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang No. 3 tahun 2000, dimana pembangunan ketenagakerjaan adalah bertujuan untuk :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimum.
2. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional.
3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraannya
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya (Siswanto S, 2002 : 3)

C. Gender

1. Konsep Gender

Untuk memahami konsep gender, harus ada perbedaan antara konsep gender itu sendiri dengan konsep jenis kelamin (sex). Jenis kelamin (sex) merupakan pembagian dua jenis kelamin pada laki-laki dan perempuan yang ditentukan secara biologis dan memiliki sifat-sifat permanen yang tidak dapat berubah dan ditukarkan antara keduanya. Sifat tersebut merupakan kodrat yang diberikan oleh Tuhan kepada setiap laki-laki dan perempuan.

Sedangkan gender menurut Mansour Fakih adalah pemilahan peran, fungsi, kedudukan, tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan yang berfungsi untuk mengklasifikasikan perbedaan peran yang dikonstruksi secara sosial dan kultural oleh masyarakat, dan bersifat tidak tetap serta bisa dipertukarkan antar keduanya (Fakih, 2001 : 8). Dalam kaitannya dengan ilmu sosial, gender adalah perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam bentuk sosial yang tidak disebabkan oleh perbedaan biologis yang menyangkut jenis kelamin (Macdonald, 1999).

Jadi menurut beberapa pendapat di atas dapat ditarik suatu pengertian bahwa gender adalah perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam masyarakat yang didasarkan pada bentuk-bentuk sosial dan kultural masyarakat (peran, fungsi, kedudukan, tanggung jawab) dan bukan atas dasar perbedaan jenis kelamin (sex).

Perbedaan gender sering menimbulkan ketidakadilan gender (*gender inequalities*), terutama terhadap kaum perempuan baik di lingkungan rumah tangga, pekerjaan masyarakat, kultur, maupun negara. Ketidakadilan tersebut termanifestasi dalam berbagai macam bentuk antara lain :

a) Marginalisasi

Marginalisasi adalah proses peminggiran / penyingkiran terhadap suatu kaum yang mengakibatkan terjadinya kemiskinan pelemahan ekonomi kaum tertentu. Marginalisasi terjadi karena berbagai hal, seperti kebijakan

pemerintah, keyakinan, agama, tradisi, kebiasaan, bahkan karena asumsi ilmu pengetahuan sekalipun.

b) Subordinasi

Subordinasi merupakan penempatan kaum tertentu (perempuan) pada posisi yang tidak penting. Subordinasi berawal dari anggapan yang menyatakan bahwa perempuan adalah kaum yang irrasional atau emosional sehingga kaum perempuan tidak cakap dalam memimpin.

c) Stereotipe

Stereotipe adalah pelabelan atau penandaan terhadap kaum tertentu. Akan tetapi pada permasalahan gender, stereotipe lebih mengarah pada pelabelan yang bersifat negatif terhadap perempuan. Hal ini terjadi karena pemahaman yang seringkali keliru terhadap posisi perempuan.

d) Kekerasan (violence)

Kekerasan (violence) adalah serangan terhadap fisik maupun integritas mental psikologi seseorang. Kekerasan karena bias gender disebut gender related violence. Kekerasan tersebut terjadi karena disebabkan oleh ketidaksetaraan kekuatan yang ada dalam masyarakat. Bentuk-bentuk kekerasan (violence) gender (terhadap perempuan) antara lain : pemerkosaan, serangan fisik dalam rumah tangga, kekerasan dalam pelacuran dan pornografi, pemaksaan dalam sterilisasi Keluarga Berencana (KB), serta pelecehan seksual (Fakih, 2001 : 12 – 21).

e) Beban kerja ganda (double burden)

Beban kerja ganda disebabkan oleh anggapan bahwa perempuan lebih cocok mengurus dan bertanggung jawab atas pekerjaan domestik (menjaga kebersihan dan kerapian rumah tangga, memasak, mencuci, bahkan memelihara anak). Pekerjaan domestik dianggap tidak bernilai dan lebih rendah bila dibandingkan dengan pekerjaan laki-laki karena tidak produktif. Konsekuensi tersebut harus diterima oleh perempuan yang bekerja di satu sisi harus mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhannya, di sisi lain harus bisa bertanggung jawab atas rumah tangganya. Hal inilah yang menyebabkan

bahwa bias gender menjadikan perempuan menanggung beban kerja yang bersifat ganda (Fakih, 2001 : 75-76)

2. Analisa Gender

Analisis Gender, seperti dikutip dari Pusat Penelitian dan Pengembangan Gender UNS (2003 : 52-53), merupakan suatu alat (tools) yang menjadi dasar dari setiap proses pengarusutamaan gender baik dari aspek kebijakan, program maupun kegiatan yang akan dikembangkan / dilaksanakan. Analisis gender dilakukan sebagai langkah awal dalam rangka penyusunan kebijakan program dan kegiatan yang responsif gender. Analisis gender dimulai dengan data dan fakta serta informasi tentang gender, yaitu data terpilah antara laki-laki dan perempuan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Dengan analisis gender diharapkan kesenjangan gender dapat diidentifikasi dan dianalisis sehingga dapat ditemukan langkah-langkah pemecahan masalahnya secara tepat. Analisis gender sangat penting, khususnya bagi para pengambil keputusan dan perencana di setiap sektor karena dengan analisis gender diharapkan masalah gender dapat diatasi atau dipersempit sehingga program yang berwawasan gender dapat diwujudkan.

Ada beberapa teknik analisis gender yang dapat dipergunakan, yaitu analisis gender Moser, Harvard, Longwe, Munro, Capacities and Vulnerabilities Analysis (CVA), Gender Analysis Matrix (GAM), The Logical Framework Matriks Longframe (Matrik Kerangka Kerja Logik) dan teknik Participatory Rural Appraisal (PRA) berdimensi Gender (Trisakti H, 2002) serta Gender Analysis Pathway (GAP). Adapun setidaknya ada beberapa analisis gender yang sering digunakan dalam perencanaan pembangunan responsif gender yaitu Moser, Harvard dan GAP. Dalam hal ini tidak semuanya akan dijelaskan secara terperinci, kecuali **untuk model Moser yang akan digunakan dalam penelitian ini.**

3. Teknik Analisis Model Moser

Kerangka Moser dikembangkan oleh Caroline Moser. Kerangka analisis Moser berusaha memasukkan agenda pemberdayaan ke dalam arus utama

(mainstream) proses perencanaan dengan menyusun perencanaan gender sebagai jenis perencanaan yang tersendiri, dimana sasarannya adalah pembebasan (emancipation) perempuan dari subordinasinya dan mencapai persamaan, keadilan dan pemberdayaan bagi perempuan. Inti dari kerangka analisis Moser mencakup 3 (Tiga) konsep yaitu Tri Peranan (Produktif, Reproduksi, dan Kemasyarakatan / kerja sosial), kebutuhan gender praktis dan strategis dan pendekatan kebijakan Woman and Development (WAD) / Gender and Development (GAD). Untuk lebih jelasnya adalah sebagai berikut :

1) Identifikasi Peranan Gender (Tri Peranan)

Peranan Gender diklasifikasikan ke dalam 3 kategori yaitu peranan produktif, peranan reproduktif dan kemasyarakatan atau kerja sosial / komunitas. Dalam Overholt & Austin (1991) dijelaskan sebagai berikut :

- i. **Kegiatan Produktif**, yaitu kegiatan yang dilakukan anggota masyarakat dalam rangka mencari nafkah (menghasilkan barang dan jasa) untuk dikonsumsi dan diperdagangkan. Kegiatan ini disebut juga kegiatan ekonomi karena menghasilkan uang secara langsung untuk mencukupi kebutuhannya.
- ii. **Kegiatan Reproduksi**, yaitu kegiatan yang berhubungan erat dengan pemeliharaan dan pengembangan serta menjamin kelangsungan sumber daya manusia dan biasanya dilakukan dalam keluarga. Kegiatan ini tidak menghasilkan uang secara langsung dan biasanya dilakukan bersamaan dengan tanggung jawab domestik atau kemasyarakatan.
- iii. **Peranan kerja sosial / komunitas** meliputi organisasi kolektif peristiwa dan pelayanan sosial. Moser membagi kerja komunitas ini menjadi dua jenis kerja yang berbeda, yaitu :
 - a) Kerja manajemen komunitas aktifitas yang terutama dilakukan oleh kaum perempuan di tingkat komunitas sebagai perluasan peran produktifitasnya, menjamin persediaan dan pemeliharaan sumber daya langka bagi konsumsi bersama. Pekerjaan ini adalah kerja sukarela yang tidak dibayar dan dilakukan di waktu luang.

- b) Kerja politik komunitas : aktifitas yang terutama dilakukan oleh laki-laki di tingkat komunitas, pengorganisasian di tingkat politik formal, seringkali berada dalam kerangka politik nasional. Kerja ini biasanya merupakan kerja yang dibayar secara langsung atau tidak langsung lewat status atau kekuasaan

Kaum perempuan, laki-laki, anak-anak mungkin sekali terlibat dalam suatu bidang diatas. Laki-laki mungkin tidak banyak terlibat dalam kerja produktif. Dikebanyakan masyarakat kaum perempuan mengerjakan hampir semua kerja reproduktif dan juga banyak yang mengerjakan produktif (Overholt & Austin, 1991).

2) Penilaian Kebutuhan Gender

Kebutuhan tersebut dibedakan ke dalam kebutuhan praktis gender dan kebutuhan strategis gender. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

- a) Kebutuhan praktis gender adalah pemenuhan kebutuhan individu jangka pendek yang bertujuan mengubah kehidupan melalui kebutuhan pasar. Tetapi pemenuhan kebutuhan praktis tidak akan merubah posisi perempuan yang subordinat. Contohnya adalah peningkatan ketrampilan tenaga kerja wanita dalam melakukan pekerjaannya.
- b) Kebutuhan strategis gender adalah pemenuhan kebutuhan jangka panjang yang bertujuan mengubah peran gender agar perempuan dan laki-laki dapat berbagi adil dalam pembangunan. Contoh-contoh kegiatan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan strategis perempuan, semisal : perubahan-perubahan dalam pembagian kerja gender, perbaikan kesempatan untuk memperoleh pekerjaan, perlindungan hukum dan jaminan kesejahteraan tenaga kerja wanita.

(Astuti, 2002).

3) Matriks Kebijakan WID (Women in Development) / GAD (Gender and Development)

Matriks ini memberikan suatu kerangka untuk mengidentifikasi atau mengevaluasi pendekatan-pendekatan yang sedang atau dapat digunakan untuk

ditujukan pada tri peranan, serta kebutuhan-kebutuhan praktis dan strategis pada perempuan dalam proyek pembangunan.

Woman in Development (WID)	Gender and Development (GAD)
Pendekatan	
Pendekatan yang memandang perempuan sebagai masalah	Pendekatan untuk pembangunan
Fokus	
Perempuan	Relasi antara laki-laki dan perempuan
Kebutuhan praktis perempuan	Kebutuhan strategis perempuan
Masalah	
Pengesampingan perempuan dalam proses pembangunan	Hubungan kekuasaan yang tidak seimbang (kaya-miskin, laki-laki, perempuan) yang menghambat pembangunan adil / seimbang dan partisipasi perempuan yang optimal.
Tujuan	
<ul style="list-style-type: none"> - pembangunan yang efisien dan efektif - meningkatkan keikutsertaan perempuan - perubahan kondisi / keadaan perempuan 	<ul style="list-style-type: none"> - pembangunan yang adil dan berkesinambungan yang melibatkan laki-laki dan perempuan dalam mengambil keputusan - mengintegrasikan pertimbangan gender dalam pembangunan - perubahan kedudukan perempuan
Solusi	
Integritas perempuan dalam proses pembangunan	<ul style="list-style-type: none"> - pemberdayaan kaum "Lemah" dan perempuan - merubah hubungan yang tidak seimbang
Strategi	
<ul style="list-style-type: none"> - proyek untuk perempuan - unsur-unsur perempuan - peningkatan produktivitas perempuan - peningkatan pendapatan perempuan - kemampuan mengelola rumah tangga 	<ul style="list-style-type: none"> - identifikasi dan penanganan kebutuhan praktis yang dihentikan oleh perempuan dan laki-laki untuk memperbaiki keadaan mereka. - Dalam waktu yang sama penanganan minat strategis perempuan

Dengan menggunakan analisis model Moser maka kita dapat mengidentifikasi kebutuhan praktis dan kebutuhan strategis gender yang

sangat bermanfaat untuk mengevaluasi dampak suatu intervensi kebijakan terhadap relasi gender (Astuti, dkk, 2002).

4. Kegunaan Moser

- 1) Kebutuhan praktis gender dan kebutuhan strategis gender merupakan alat yang bermanfaat untuk mengevaluasi dampak suatu intervensi kebijakan terhadap relasi gender. Konsep tri peranan berguna untuk membuka pikiran mengenai rentang yang luas atas pekerjaan dimana perempuan terlibat. Konsep tersebut mengingatkan para perencana terhadap keterhubungan antara peranan-peranan reproduktif, produktif dan kerja sosial (Astuti, dkk, 2002)
- 2) Menolak ketidakadilan (Inequality)
Moser mengemukakan secara langsung gagasan perencanaan dengan tujuan untuk menolak relasi gender yang tidak adil dan mendukung pemberdayaan perempuan (Overholt & Austin, 1991)
- 3) Alat-alat yang sangat kuat
Kebutuhan gender praktis dan strategis merupakan alat yang sangat kuat untuk berfikir melalui pembangunan memenuhi kebutuhan jangka pendek perempuan dengan cara tertentu sehingga membangun hubungan yang lebih seimbang antara laki-laki dan perempuan (Overholt & Austin, 1991)

a. Keterbatasan Moser

- 1) Moser tidak memperhitungkan kebutuhan strategis laki-laki.
- 2) Kerangka ini tidak membahas ketidakadilan lain yang mendasarinya seperti ras, kelas sosial.
- 3) Tidak semua perempuan memiliki peran ganda / tri peran. Dalam beberapa hal, isu kunci bagi perempuan bukanlah masalah menyeimbangkan peran mereka, tetapi fakta bahwa peran sangat dibatasi. Dalam kasus tertentu, perempuan tidak mempunyai peran komunitas karena mereka berada dalam pingitan dan tidak berbaur dengan komunitas, dan dalam kasus lainnya mereka dikeluarkan dari kerja produktif. (Overholt & Austin, 1991)

Sesuai dengan rumusan dan tujuan penelitian yang berusaha untuk mengidentifikasi kebutuhan praktis dan strategis gender dalam pembekalan tenaga kerja wanita, maka **analisis gender yang digunakan adalah analisis Moser**. Hal mendasar dalam konsep Moser adalah perlunya memperhatikan kebutuhan gender (praktis dan strategis) dalam perencanaan program pembangunan yang perlu memasukkan pemberdayaan perempuan sebagai salah satu arah tujuannya. Dalam aplikasinya, analisis Moser sangat membantu peneliti dalam menilai, mengevaluasi dan merumuskan usulan dalam tingkat kebijakan negara yang lebih peka terhadap gender (Trisakti, 2002 : 176). Sebelum mengidentifikasi kebutuhan gender, terlebih dahulu peneliti mengkaji proses pembekalan tenaga kerja wanita (pelatihan kerja dan jaminan kerja) yang diselenggarakan oleh PJTKI dan /ataupun Disnaker kemudian melakukan penilaian terhadap pembekalan tersebut. Dengan langkah tersebut, pengidentifikasian kebutuhan gender dalam pembekalan tenaga kerja wanita menjadi lebih mudah. Diharapkan dengan analisis tersebut dapat membantu perencana program pembangunan dalam menentukan kebijakan, khususnya dalam pembekalan tenaga kerja wanita yang lebih peka terhadap gender. Hal tersebut mengingat begitu besarnya mobilitas tenaga kerja wanita Indonesia, khususnya Kabupaten Karanganyar yang bekerja di luar negeri, serta rawannya tindakan yang merugikan terhadap tenaga kerja wanita karena lemahnya perlindungan yang diberikan oleh pemerintah maupun biro jasa. Sehingga dengan analisis Moser diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kebutuhan tenaga kerja perempuan serta upaya maupun solusi untuk mengurangi / menghapus segala tindakan pelanggaran terhadap keberadaan tenaga kerja wanita Indonesia di luar negeri.

BAB III

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui proses pembekalan terhadap calon tenaga kerja wanita yang akan dikirim ke luar negeri di sektor PLRT Kabupaten Karanganyar
2. Untuk mengetahui pemenuhan kebutuhan praktis dan strategis gender tenaga kerja wanita melalui proses pembekalan kerja.
3. Untuk mengetahui manfaat pembekalan kerja dalam pemenuhan kebutuhan praktis dan strategis tenaga kerja wanita
4. Untuk memformulasikan kebijakan proses pembekalan terhadap tenaga kerja wanita ke luar negeri yang responsif gender.

B. Manfaat Penelitian

Informasi tentang analisis kebutuhan gender dan kajian mengenai pembekalan TKW yang akan dikirim ke luar negeri diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pihak-pihak terkait dalam rangka penyusunan kebijakan responsif gender.

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian di Kabupaten Karanganyar karena Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar dan PJTKI yang ada di Kab. Karanganyar telah melakukan pengiriman terhadap tenaga kerja ke luar negeri dalam jumlah yang besar, dan sebagian besar diantaranya adalah tenaga kerja dari kaum perempuan.

B. Tipe / Jenis Penelitian

Sesuai dengan masalah yang hendak diteliti, penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang memberikan gambaran secara sistematis terhadap obyek yang akan diteliti. Penelitian deskriptif pada umumnya digunakan untuk mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat terhadap suatu populasi atau daerah tertentu mengenai karakteristik atau faktor-faktor tertentu. Penelitian deskriptif ini ditempuh dengan memusatkan diri pada pemecahan masalah yang ada. Mula-mula data dikumpulkan, disusun, dijelaskan dan dianalisis. Oleh karena itu penelitian ini sering disebut metode analitik. Selain itu, penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan konsep dan menghimpun data, tetapi tidak melakukan pengujian hipotesis. (Singarimbun, 1989 4-5)

Berdasarkan hal diatas, maka penelitian ini berusaha menggambarkan secara cermat fenomena gender pada pembekalan kerja bagi tenaga kerja wanita yang dikirim ke luar negeri dengan pengumpulan data, baik kuantitatif maupun kualitatif. Data kuantitatif diperoleh melalui kajian di bidang ketenagakerjaan yang menitikberatkan pada deskripsi isi kebijakan ketenagakerjaan yang menyangkut tenaga kerja ke luar negeri.

Sedangkan data kuantitatif diperoleh melalui wawancara dan digunakan untuk memberikan informasi mengenai pembekalan tenaga kerja dan manfaatnya bagi tenaga kerja wanita yang dikirim ke luar negeri dalam kaitannya dengan kebutuhan gender praktis dan strategis tenaga kerja wanita.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini berdasar sumber data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Interview

Kegiatan untuk memperoleh informasi dengan memberikan kerangka dan garis besar pokok-pokok yang akan ditanyakan dalam proses wawancara (Moleong, 1995 :136). Wawancara dilakukan dengan mempersiapkan garis besar pertanyaan yang akan diajukan kepada responden maupun pihak tertentu untuk memperoleh data keterangan yang sesuai dan relevan dengan penelitian ini.

2. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data yang berasal dari arsip-arsip kantor Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar, PJTKI, BPS Kabupaten Karanganyar, media massa, serta buku-buku sebagai literatur yang berkaitan dengan penelitian ini.

D. Sumber Data

1. Data Primer

Merupakan data yang berasal dari sumber aslinya secara langsung yang akan merespon atau memberi keterangan dalam penelitian. Adapun spesifikasinya adalah sebagai berikut :

- 1) Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar, dalam hal pembekalan tenaga kerja serta perlindungan atau jaminan yang diberikan kepada tenaga kerja.
- 2) PJTKI, dalam hal penyelenggaraan pelatihan kerja sebagai pembekalan dan pengiriman tenaga kerja ke luar negeri.

- 3) Calon tenaga kerja, dalam hal sebagai peserta pelatihan kerja dan atau tenaga kerja wanita yang pernah bekerja di luar negeri, yang memiliki pengalaman kerja di luar negeri baik dalam kerja maupun perlindungan yang diberikan.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari arsip-arsip, buku-buku yang berkaitan dengan permasalahan tenaga kerja wanita di luar negeri baik yang menyangkut mengenai pembekalan dan hak tenaga kerja ataupun permasalahan gender dalam ketenagakerjaan yang disebut sebagai data pendukung.

E. Informan Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan teknik purposive sampling, artinya responden yang dipilih adalah mereka yang dianggap tahu dan dapat dipercaya untuk menjadi sumber daya yang mantap dan yang mengetahui masalah penelitian secara mendalam yaitu informan dan unit-unit analisis yang terpilih sangat tergantung dari keinginan peneliti (Sutopo, 1998 : 21-22). Dalam hal ini responden yang dipilih dan dianggap tahu dalam proses pembekalan tenaga kerja ke luar negeri adalah :

- a. Dinas Kependudukan Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar (Sub Dinas Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, dan Sub Dinas Pembinaan dan Pelatihan Tenaga Kerja).
- b. PJTKI (Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia).
- c. Calon tenaga kerja wanita yang akan ditempatkan di luar negeri dan atau tenaga kerja wanita yang pernah bekerja di luar negeri.

Dalam penelitian ini data dan informasi diperoleh dari 11 informan. Informan tersebut terdiri dari dua (2) orang dari pihak Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar, satu (1) orang dari pihak PJTKI, tiga (3) orang peserta pelatihan kerja, dan lima (5) orang yang pernah menjadi TKW di luar negeri. Adapun untuk peserta pelatihan kerja peneliti mendapatkan informasi dari tempat pelatihan kerja, sedangkan untuk mendapatkan informan mantan TKW peneliti aktif mempertanyakan kepada

beberapa pihak untuk mendapatkan informasi tentang keberadaan mantan TKW tersebut.

F. Validatas Data

Dimaksudkan sebagai pembuktian bahwa data yang diperoleh penulis sesuai dengan apa yang sesungguhnya. Untuk itu penulis menggunakan cara triangulasi data, yaitu untuk mendapatkan data tidak hanya diambil dari satu sumber saja melainkan dari berbagai sumber yang lain. Dengan kata lain data akan dikontrol oleh data yang sama akan tetapi dari sumber yang berbeda.

G. Teknik Analisis Data

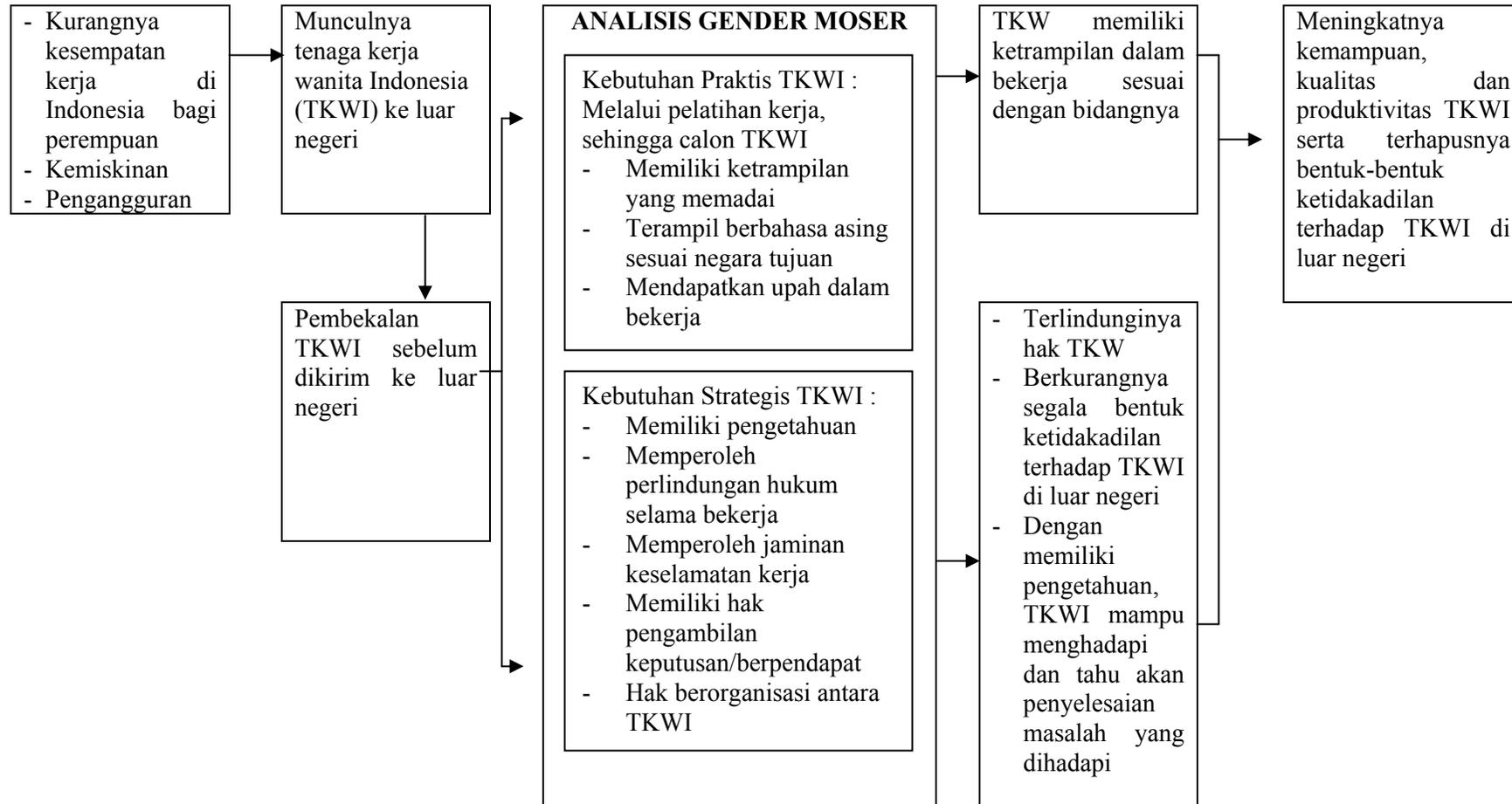
Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan menggunakan analisis gender. Analisis gender adalah proses analisis data dan informasi secara sistematis tentang laki-laki dan perempuan untuk mengidentifikasi dan mengungkapkan kedudukan, peran, fungsi dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan serta faktor yang mempengaruhinya (Meneg PP, 2001). Teknik analisis model Moser yakni untuk mengetahui :

1. Kebutuhan praktis gender adalah kebutuhan-kebutuhan perempuan agar dapat menjalankan peran-peran sosial yang diperankan oleh mereka untuk merespon kebutuhan jangka pendek.
2. Kebutuhan strategis gender adalah kebutuhan jangka panjang yang bertujuan mengubah peran gender agar perempuan dan laki-laki dapat berbagi adil dalam pembangunan (Overholt & Austin, 1991).

Proses analisis gender penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

BAGAN 1

TEKNIK ANALISIS KEBUTUHAN GENDER



BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

Deskripsi lokasi penelitian berikut ini disusun berdasarkan informasi dan data dari lembar informasi ketenagakerjaan Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar bulan Maret tahun 2007.

1. Situasi Umum

a. Keadaan Kependudukan

Data yang diperoleh dari Kabupaten Karanganyar adalah sebagai berikut :

- Luas Wilayah : 77.378.637 Ha
- Jumlah Penduduk : 847.078 orang
- Jumlah Angkatan Kerja : 452.547 orang
- Jumlah Pengangguran Terbuka : 32.154 orang

b. Komoditas yang menonjol

Menurut Dinas Perindustrian, Perdagangan, Penanaman Modal dan Koperasi Kabupaten Karanganyar serta Dinas Pertanian Kabupaten Karanganyar, komoditas yang menonjol di Kabupaten Karanganyar meliputi :

1. Industri Pengolahan : Industri kecil, garment, plastik, pengolahan makanan dan minuman, agro industri dan pengolahan hasil hutan.
2. Perdagangan : Industri tekstil, garment, plastik, makanan dan minuman.
3. Pertanian dan Perkebunan : Padi sawah, tanaman sayuran dan tebu.

c. Pertumbuhan Ekonomi Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kabupaten Karanganyar.

Pertumbuhan Ekonomi Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kabupaten Karanganyar menurut sektoral selama tahun 2005 dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1

Pertumbuhan Ekonomi Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kabupaten Karanganyar Tahun 2005 Atas Dasar Harga Konstan

No	Sektor Lapangan Usaha	Pertumbuhan PDRB	
		(Dalam Jutaan Rp.)	Prosentase
1.	Pertanian, Peternakan, Kehutanan, Perburuan dan Perikanan	266.532,51	4,25
2.	Pertambangan dan Penggalian	16.237,72	2,90
3.	Industri Pengolahan	505.582,75	4,83
4.	Listrik, Gas dan Air	28.004,57	1,51
5.	Bangunan, Konstruksi	32.639,07	3,58
6.	Perdagangan Besar, Eceran, Rumah Makan serta Hotel	228.921,30	2,28
7.	Angkutan, Pergudangan dan Komunikasi	38.227,80	6,77
8.	Keuangan, Asuransi, Usaha Persewaan Bangunan, Tanah dan Jasa Perusahaan	48.035,53	4,01
9.	Jasa Kemasyarakatan, Sosial dan Perorangan	177.792,11	1,80
Semua Sektor		1.342.703,35	4,03

Sumber PDRB : BPS Kabupaten Karanganyar, 2005.

Adapun banyaknya pencari kerja yang terdaftar pada Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2006 adalah sebagai berikut :

Tabel 2

Banyaknya Pencari Kerja yang terdaftar pada Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar menurut Tingkat Pendidikan Di Kabupaten Karanganyar Tahun 2006

KECAMATAN	SD			SLTP		
	L	P	JML	L	P	JML
1	2	3	4	5	6	7
1. Jatipuro	0	2	2	6	8	14
2. Jatiyoso	1	3	4	8	10	18
3. Jumapolo	0	3	3	10	14	24
4. Jumantono	0	2	2	12	16	28
5. Matesih	0	2	2	14	20	34
6. Tawangmangu	2	2	4	10	15	25
7. Ngargoyoso	0	3	3	16	15	31
8. Karangpandan	0	2	2	20	26	46
9. Karanganyar	0	2	2	8	21	29
10. Tasikmadu	3	7	7	20	26	46
11. Jaten	2	9	9	21	29	50
12. Colomadu	0	3	3	31	26	57
13. Gondangrejo	0	2	2	21	33	54
14. Kebakkramat	6	12	18	31	28	59
15. Mojogedang	3	14	17	18	30	48
16. Kerjo	2	13	15	20	36	56
17. Jenawi	1	3	4	10	38	28
Jumlah Th. 2006	20	79	99	276	371	647
Jumlah Th. 2005	15	87	102	232	397	629
Jumlah Th. 2004	20	96	116	188	565	753
Jumlah Th. 2003	17	101	118	217	405	622
Jumlah Th. 2002	77	279	356	651	1.290	1.941
Jumlah Th. 2001	105	342	447	1.143	1.739	2.882

Tabel 2 (Lanjutan)

KECAMATAN	SLTA			DIPLOMA/DIII			SARJANA		
	L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML
1	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. Jatipuro	96	106	202	12	16	28	20	34	54
2. Jatiyoso	98	118	216	16	20	26	21	29	50
3. Jumapolo	103	131	234	25	27	52	31	36	67
4. Jumantono	137	138	275	23	21	44	36	45	81
5. Matesih	156	208	364	36	38	74	42	52	94
6. Tawangmangu	168	271	439	38	31	69	29	40	69
7. Ngargoyoso	163	206	369	24	28	52	34	39	73
8. Karangpandan	107	308	415	28	39	67	28	43	71
9. Karanganyar	328	387	715	68	109	177	289	269	558
10. Tasikmadu	351	303	654	66	85	151	231	170	401
11. Jaten	432	381	813	88	87	175	200	178	378
12. Colomadu	442	380	822	99	82	181	151	204	355
13. Gondangrejo	185	203	388	28	21	49	43	65	108
14. Kebakkramat	208	315	523	57	73	130	90	108	198
15. Mojogedang	217	318	535	18	30	48	54	81	135
16. Kerjo	180	219	399	20	40	60	47	51	98
17. Jenawi	95	108	203	19	31	50	30	35	65
Jumlah Th. 2006	3.466	4.100	7.566	665	778	1.443	1.376	1.479	2.855
Jumlah Th. 2005	2.991	3.108	6.009	291	451	742	925	896	1.821
Jumlah Th. 2004	2.812	2.980	5.792	563	891	1.454	1.204	1.575	2.779
Jumlah Th. 2003	2.612	5.521	5.133	318	396	714	1.576	1.041	3.217
Jumlah Th. 2002	2.092	1.863	3.955	426	650	1.076	721	791	1.512
Jumlah Th. 2001	2.742	2.340	5.082	220	200	420	373	373	746

Sumber : Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar.

Banyaknya pencari kerja yang ditempatkan menurut Tingkat Pendidikan di Kabupaten Karanganyar Tahun 2006 adalah sebagai berikut :

Tabel 3

Pencari Kerja yang Ditempatkan Menurut Tingkat Pendidikan di Kabupaten Karanganyar Tahun 2006

KECAMATAN	SD			SLTP		
	L	P	JML	L	P	JML
1	2	3	4	5	6	7
1. Jatipuro	0	0	0	1	2	3
2. Jatiyoso	0	0	0	1	2	3
3. Jumapolo	0	0	0	1	3	4
4. Jumantono	0	0	0	1	2	3
5. Matesih	0	0	0	2	3	5
6. Tawangmangu	0	0	0	2	2	4
7. Ngargoyoso	0	0	0	2	5	7
8. Karangpandan	0	0	0	4	2	6
9. Karanganyar	0	0	0	2	10	12
10. Tasikmadu	0	0	0	5	8	13
11. Jaten	0	4	4	12	10	22
12. Colomadu	0	0	0	2	4	6
13. Gondangrejo	0	0	0	2	2	4
14. Kebakkramat	1	2	3	3	8	11
15. Mojogedang	1	4	5	4	11	15
16. Kerjo	0	2	2	2	10	12
17. Jenawi	0	0	0	1	1	2
Jumlah Th. 2006	2	12	14	47	85	132
Jumlah Th. 2005	15	87	102	232	397	629
Jumlah Th. 2004	20	96	116	188	565	753
Jumlah Th. 2003	17	101	118	217	405	622
Jumlah Th. 2002	77	279	356	651	1.290	1.941
Jumlah Th. 2001	105	342	447	1.143	1.739	2.882

Tabel 3 (Lanjutan)

KECAMATAN	SLTA			DIPLOMA/DIII			SARJANA		
	L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML
1	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. Jatipuro	96	106	202	12	16	28	20	34	54
2. Jatiyoso	98	118	216	16	20	26	21	29	50
3. Jumapolo	103	131	234	25	27	52	31	36	67
4. Jumantono	137	138	275	23	21	44	36	45	81
5. Matesih	156	208	364	36	38	74	42	52	94
6. Tawangmangu	168	271	439	38	31	69	29	40	69
7. Ngargoyoso	163	206	369	24	28	52	34	39	73
8. Karangpandan	107	308	415	28	39	67	28	43	71
9. Karanganyar	328	387	715	68	109	177	289	269	558
10. Tasikmadu	351	303	654	66	85	151	231	170	401
1	8	9	10	11	12	13	14	15	16
11. Jaten	432	381	813	88	87	175	200	178	378
12. Colomadu	442	380	822	99	82	181	151	204	355
13. Gondangrejo	185	203	388	28	21	49	43	65	108
14. Kebakkramat	208	315	523	57	73	130	90	108	198
15. Mojogedang	217	318	535	18	30	48	54	81	135
16. Kerjo	180	219	399	20	40	60	47	51	98
17. Jenawi	95	108	203	19	31	50	30	35	65
Jumlah Th. 2006	3.466	4.100	7.566	665	778	1.443	1.376	1.479	2.855
Jumlah Th. 2005	2.991	3.108	6.009	291	451	742	925	896	1.821
Jumlah Th. 2004	2.812	2.980	5.792	563	891	1.454	1.204	1.575	2.779
Jumlah Th. 2003	2.612	5.521	5.133	318	396	714	1.576	1.041	3.217
Jumlah Th. 2002	2.092	1.863	3.955	426	650	1.076	721	791	1.512
Jumlah Th. 2001	2.742	2.340	5.082	220	200	420	373	373	746

Sumber : Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar.

Sedangkan banyaknya pencari kerja yang terdaftar yang belum ditempatkan menurut Tingkat Pendidikan di Kabupaten Karanganyar Tahun 2006 adalah sebagai berikut :

Tabel 4

Pencari Kerja yang Terdaftar yang Belum Ditempatkan Menurut Tingkat Pendidikan di Kabupaten Karanganyar Tahun 2006

KECAMATAN	SD			SLTP		
	L	P	JML	L	P	JML
1	2	3	4	5	6	7
1. Jatipuro	0	2	2	5	6	11
2. Jatiyoso	1	3	4	7	8	15
3. Jumapolo	0	3	3	9	11	20
4. Jumantono	0	2	2	11	14	25
5. Matesih	0	2	2	12	17	29
6. Tawangmangu	2	2	4	8	13	21
7. Ngargoyoso	0	3	3	14	10	24
8. Karangpandan	0	2	2	16	24	40
9. Karanganyar	0	2	2	6	11	17
10. Tasikmadu	3	4	7	15	18	33
11. Jaten	2	3	5	9	19	28
12. Colomadu	0	3	3	29	22	51
13. Gondangrejo	0	2	2	19	31	50
14. Kebakkramat	5	10	15	28	20	48
15. Mojogedang	2	10	12	14	19	33
16. Kerjo	2	11	13	18	26	44
17. Jenawi	1	3	4	9	17	26
JumlahTh. 2006	18	67	85	229	371	515
Jumlah Th. 2005	15	81	96	206	316	522
Jumlah Th. 2004	19	90	109	165	448	613
Jumlah Th. 2003	17	96	113	191	322	513
Jumlah Th. 2002	77	259	336	502	969	1.471
Jumlah Th. 2001	105	338	443	1.084	1.470	2.554

Tabel 4 (Lanjutan)

KECAMATAN	SLTA			DIPLOMA/DIII			SARJANA		
	L	P	JML	L	P	JML	L	P	JML
1	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. Jatipuro	93	101	194	10	13	23	16	29	45
2. Jatiyoso	95	114	209	14	18	32	14	22	36
3. Jumapolo	98	123	221	23	24	47	27	28	55
4. Jumantono	134	129	263	22	17	39	30	39	69
5. Matesih	152	198	350	34	35	69	36	46	82
6. Tawangmangu	166	258	424	36	27	63	24	33	57
7. Ngargoyoso	161	199	360	22	26	48	26	32	58
8. Karangpandan	101	302	403	26	35	61	22	35	57
9. Karanganyar	305	347	652	60	94	154	249	231	480
10. Tasikmadu	321	241	562	61	75	136	210	152	362
11. Jaten	410	323	733	82	76	158	180	149	329
12. Colomadu	427	320	747	93	68	161	126	166	292
13. Gondangrejo	182	191	373	26	19	45	37	58	95
14. Kebakkramat	170	297	467	52	67	119	71	70	141
15. Mojogedang	206	138	344	16	26	42	43	60	103
16. Kerjo	168	170	338	18	36	54	40	36	76
17. Jenawi	93	105	198	18	29	47	24	29	53
Jumlah Th. 2006	3.282	3.698	6.980	613	685	1.298	1.175	1.213	2.388
Jumlah Th. 2005	2.852	2.839	5.691	512	435	716	907	877	1.784
Jumlah Th. 2004	2.603	2.736	5.339	281	832	1.344	1.102	1.369	2.471
Jumlah Th. 2003	2.465	2.372	4.837	298	368	666	1.495	1.529	3.001
Jumlah Th. 2002	1.849	1.494	3.343	416	638	1.054	706	775	1.481
Jumlah Th. 2001	2.634	1.997	4.631	217	195	412	371	365	736

Sumber : Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar.

2. Situasi Khusus

A. Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja

- Jumlah Pencari Kerja

Jumlah pencari kerja yang terdaftar di Kabupaten Karanganyar Bulan Maret 2007 sebanyak 1.005 orang

Tabel 5

Jumlah Pencari Kerja yang terdaftar menurut tingkat pendidikan Bulan Maret Tahun 2007

No	Pendidikan	L	P	Jumlah
1.	SD	7	17	24
2.	SLTP	42	78	120
3.	SLTA	368	321	689
4.	D-1/D-2	5	8	13
5.	D-3	11	39	50
6.	S-1	49	60	109
Jumlah		482	523	1.005

Tabel 6

Pencari kerja yang terdaftar menurut golongan pokok jabatan Bulan Maret 2007

No	Golongan Pokok Jabatan	L	P	Jumlah
1.	Tenaga Professional dan Teknisi	63	59	122
2.	Tenaga Kepemimpinan dan Ketatalaksanaan	1	1	2
3.	Pejabat Pelaksana dan Tenaga Tata Usaha	65	83	148
4.	Tenaga Usaha Penjualan	11	28	39
5.	Tenaga Usaha Jasa	69	76	145
6.	Tenaga Usaha Pertanian	2	3	5
7.	Tenaga Produksi	271	273	544
Jumlah		482	523	1.005

- Lowongan Pekerjaan

Lowongan kerja yang terdaftar di Kabupaten Karanganyar sebanyak 93 orang. Lowongan yang terdiri dari 35 lowongan untuk laki-laki dan sebanyak 58 lowongan untuk wanita, sedangkan pemenuhan lowongan kerja/penempatan tenaga kerja sebanyak 50 orang dari lowongan yang terdaftar, yang terdiri dari 18 orang dalam pemenuhan lowongan kerja untuk laki-laki dan sebanyak 32 orang atau pemenuhan lowongan kerja untuk wanita dari lowongan yang tersedia untuk wanita. Dengan demikian bahwa untuk pemenuhan lowongan kerja, penyerapannya untuk wanita lebih banyak dari laki-laki. Sedangkan lowongan kerja yang belum terpenuhi sebanyak 43 orang adalah lowongan kerja

ke luar negeri disebabkan karena peminat pencari kerja kebanyakan ingin bekerja di dalam negeri.

Tabel 7

Lowongan kerja menurut golongan pokok jabatan Kabupaten Karanganyar
Bulan Maret 2007

No	Golongan Pokok Jabatan	Lowongan Kerja					
		Terdaftar			Dipenuhi		
		L	P	JML	L	P	JML
1	Tenaga Professional dan Teknisi	0	0	0	0	0	0
2	Tenaga Kepemimpinan dan Ketatalaksanaan	0	0	0	0	0	0
3	Pejabat Pelaksana dan Tenaga Tata Usaha	0	0	0	0	0	0
4	Tenaga Usaha Penjualan	0	0	0	0	0	0
5	Tenaga Usaha Jasa	30	43	73	13	17	30
6	Tenaga Usaha Pertanian	0	0	0	0	0	0
7	Tenaga Produksi	5	15	20	5	15	20
Jumlah		35	58	93	18	32	50

Tabel 8

Lowongan Kerja menurut sektor lapangan usaha Bulan Maret 2007

No	Sektor Lapangan Usaha	Lowongan Kerja					
		Terdaftar			Dipenuhi		
		L	P	JML	L	P	JML
1	Pertanian, Peternakan, Kehutanan, Perburuan dan Perikanan	0	0	0	0	0	0
2	Pertambangan dan Penggalian	0	0	0	0	0	0
3	Industri Pengolahan	5	15	20	7	15	22
4	Listrik, Gas dan Air	0	0	0	0	0	0
5	Bangunan, Konstruksi	30	0	30	11	0	11
6	Perdagangan Besar, Eceran dan Rumah Makan serta Hotel	0	0	0	0	0	0
7	Keuangan, Asuransi, Usaha Persewaan Bangunan, Tanah dan Jasa Perusahaan	0	0	0	0	0	0
8	Jasa Kemasyarakatan, Sosial dan Perorangan	0	43	43	0	17	17
Jumlah		35	58	93	18	32	50

Tabel 9

Lowongan kerja menurut tingkat pendidikan Bulan Maret 2007

No	Pendidikan	Lowongan Kerja					
		Terdaftar			Dipenuhi		
		L	P	JML	L	P	JML
1	SD	0	2	2	0	2	2
2	SLTP	10	31	41	5	13	18
3	SLTA	25	25	50	13	17	30
4	D-1/D-2	0	0	0	0	0	0
5	D-3	0	0	0	0	0	0
6	S-1	0	0	0	0	0	0
Jumlah		35	58	93	18	32	50

- Penempatan dan Perijinan TKA

Dalam periode Bulan Maret 2007 realisasi pengiriman tenaga Antar Kerja Lokal (AKL) sebanyak 24 orang, sehingga sampai saat ini jumlah AKL sebanyak 68 orang.

Pengiriman tenaga kerja Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) sebanyak 0 orang, yang dikirim ke Batam, sampai saat ini jumlah tenaga kerja asal dari Kabupaten Karanganyar yang berada di Pulau Batam Provinsi Riau sebanyak 2 orang.

Perijinan Tenaga Kerja Asing (TKA) sebanyak 17 orang, yang terdiri dari ijin baru 0 orang dan perpanjangan 17 orang.

Tabel 10

AKL, AKAD, AKAN, AKSUS dan ijin TKA Kabupaten Karanganyar Bulan Maret 2007

Kabupaten	AKL		AKAD		AKAN		AKSUS		IJIN TKA	
	Bln ini	s.d. bln ini	Bln ini	s.d. bln ini						
Karanganyar	24	68	0	2	26	48	0	0	0	17

Tabel 11

Jumlah TKPMP, WUB, TKMT, TKS, PLKD dan TPK Kabupaten Karanganyar
Bulan Maret 2007

No.	Kegiatan	Bulan ini	s.d. bulan ini	Keterangan Sumber Dana Anggaran / Jumlah Peserta
1.	TKPMP	0 orang	0 orang	APBD = 0 orang APBN = 0 orang
2.	WUB	0 orang	0 orang	APBD = 0 orang APBN = 0 orang
3.	TKMT	0 orang	0 orang	APBD = 0 orang APBN = 0 orang
4.	TKS	0 orang	0 orang	APBD = 0 orang APBN = 0 orang
5.	PLKD	0 orang	0 orang	APBD = 0 orang APBN = 0 orang
6.	TPK	0 orang	0 orang	APBD = 0 orang APBN = 0 orang
		0 orang	0 orang	

Sementara itu berdasarkan data dari Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar bahwa penempatan Tenaga Kerja 1 dan 2 Januari 2007 sampai dengan 20 April 2007 di Kabupaten Karanganyar adalah sebagai berikut :

TABEL 12
 Penempatan TKI Tahun 2007 – 2 Januari 2007 s.d. 20 April 2007

NO	NAMA PPTKIS	NEGARA TUJUAN	TKI YANG DITEMPATKAN						SEKTOR LAPANGAN USAHA			JABATAN	KET
			BLN LALU		BULAN INI		JUMLAH		FORMAL	INFORMAL	JUMLAH		
			L	W	L	W	L	W					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
1	PT Sarana Insan Mandiri	Malaysia	12	1	1	29	13	30	43	-	43	OP & konstruksi	
2	PT Sukses Mandiri Utama	Malaysia	-	6	-	2	-	8	8	-	8	OP Prod	
3	PT Sukma Karya Sejati	Malaysia	-	2	-	-	-	2	-	2	2	PLRT	
4	PT Putra Para Utama Karya	Hongkong	-	5	-	-	-	5	-	5	5	PLRT	
		Singapura	-	4	-	-	-	4	-	4	4	PLRT	
5	PT Surya Pasific Jaya	Singapura	-	2	-	1	-	3	-	3	3	PLRT	
		Malaysia	1	-	-	-	1	-	1	-	1	OP	
		Taiwan	-	1	-	2	-	3	-	3	3	PLRT	
6	PT Tistama Arga Raya	Singapura	-	2	-	-	-	2	-	2	2	PLRT	
		Hongkong	-	1	-	-	-	1	-	1	1	PLRT	
7	PT Mardel Mitra Global	Singapura	-	4	-	-	-	4	-	4	4	PLRT	
		Hongkong	-	1	-	-	-	1	-	1	1	PLRT	
		Taiwan	-	2	-	-	-	2	-	2	2	PLRT	
8	PT Sanjaya Putra Perkasa	Singapura	-	3	-	-	-	3	-	3	3	PLRT	
		Malaysia	-	1	-	-	-	1	-	1	1	PLRT	
9	PT Bina Kerja Cemerlang	Malaysia	-	-	-	1	-	1	-	1	1	PLRT	
Jumlah			13	35	1	35	14	70	52	32	84		

Sumber : Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar, Mei 2007

Tabel 13

Hasil Pendaftaran Calon TKI Kabupaten Karanganyar April 2007

No	NEGARA TUJUAN	PENDIDIKAN															JABATAN						JML	KET
		SD			SLTP			SLTA			DIPLOMA			SARJANA			FORMAL			INFORMAL				
		L	W	JML	L	W	JML	L	W	JML	L	W	JML	L	W	JML	L	W	JML	L	W	JML		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1.	Malaysia	-	3	3	1	14	15	4	20	24	-	-	-	-	1	1	5	36	41	-	2	2	43	
2.	Hongkong	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
3.	Singapura	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	1	
4.	Korea	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	1	
5.	Taiwan	-	-	-	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	2	2	-	-	-	2	
JUMLAH		-	3	3	1	16	17	5	21	26	-	-	-	-	1	1	6	38	44	-	3	3	47	

Sumber : Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar, Mei 2007

B. Pelatihan dan Produktivitas

Dalam periode yang sama, jumlah tenaga kerja yang dilatih sebanyak 336 orang, dengan rincian :

- Melalui BPPD sebanyak : 0 orang
- Melalui BLK/LLK-UKM sebanyak : 0 orang
- Melalui LLS sebanyak : 336 orang

Tabel 14

Jumlah Peserta Pelatihan oleh BPPD, BLK/LLK-UKM dan LLS

No	JENIS KEJURUAN	BPPD	BLK/ LLK-UKM	LLS	JUMLAH
1	Montir Mobil	0	0	4	4
2	Montir Sepeda Motor	0	0	64	64
3	Las	0	0	25	25
4	Teknologi Mesin	0	0	0	0
5	Elektronik	0	0	0	0
6	Otomotif	0	0	0	0
7	Tata Laksana RT	0	0	0	0
8	Menjahit	0	0	0	0
9	Komputer	0	0	0	0
10	Bordir	0	0	10	10
11	Komputer Akuntansi	0	0	46	46
12	Instalasi Listrik	0	0	0	0
13	Weaving Opr. Retraining	0	0	0	0
14	Supervisor	0	0	0	0
15	Hand Phone	0	0	0	0
16	Pengolahan Hasil Pertanian	0	0	0	0
17	Ternak Unggas	0	0	0	0
18	Maintenance Technical	0	0	0	0
19	Tata Busana	0	0	92	92
20	Bahasa Inggris	0	0	0	0
21	Asisten Perawat	0	0	59	59
22	Mebelair	0	0	25	25
23	Mengetik	0	0	0	0
24	Baby Sitter	0	0	11	11
JUMLAH		0	0	336	336

Jumlah LLS yang termonitor sebanyak 10 buah, dengan jumlah siswa sebanyak 336 orang dengan instruksi 69 orang, dengan demikian berarti 1 (satu) instruksi rata-rata mengajar sebanyak 5 orang.

Jenis pelatihan yang dilakukan oleh BLK/LLK-UKM jika dirinci menurut jenis kegiatannya/program adalah :

- * Institusional : 0 orang
- * Non Institusional : 0 orang
- * Pemagangan : 0 orang

Jenis Pelatihan & Produktivitas jika dirinci lebih detail meliputi :

1. Pelatihan Pengembangan Kewirausahaan mandiri : 0 orang
2. Pelatihan Peningkatan produktivitas perusahaan kecil & tradisional : 0 orang
3. Pelatihan Manajemen usaha kewirausahaan & produktivitas bagi eks siswa BLK/LLK-UKM & LLKS : 0 orang
4. Pengendalian mutu terpadu/gugus kendali mutu : 0 orang
5. Pelatihan Supervisor dan produktivitas : 0 orang
6. Pelatihan analisa produktivitas tingkat perusahaan : 0 orang
7. Training of trainer manajemen perusahaan kecil : 0 orang
8. Training of trainer achievement motivation training : 0 orang
9. Training of trainer supervisor : 0 orang
10. Latihan Supervisor manajemen produktivitas : 0 orang
11. Monitor desa produktif : 0 orang
12. Pelatihan motivasi disiplin dan etos kerja : 0 orang
13. Pelatihan produktivitas tata graha : 0 orang

C. Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan Norma-Norma Ketenagakerjaan

Unjuk rasa pekerja pada periode Bulan Maret 2007 sebanyak 0 kasus, yang melibatkan tenaga kerja sebanyak kurang lebih 0 orang.

Tabel 15
Faktor Penyebab Unjuk Rasa

TUNTUTAN					
No	Normatif	Kasus	No.	Kepentingan	Kasus
1	Upah Minimum	0	1	Kenaikan upah	0
2	Upah Lembur	0	2	Uang Makan	0
3	Cuti Haid	0	3	Uang Transport	0
4	Cuti Hamil	0	4	Keluarga	0
5	Cuti Tahunan	0	5	Perbaikan Menu Makan	0
6	Jamsostek	0	6	Tempat ibadah	0
7	Kecelakaan Kerja	0	7	Pakaian Kerja	0
8	THR	0	8	Bonus	0
9	Tidak ada Intimidasi	0	9	Perumahan	0
10	Pemotongan Upah karena ijin sakit	0	10	Pengobatan	0
11	Keterlambatan pembayaran upah dan pesangon	0	11	Waktu istirahat	0
			12	PUK SPSI	0

Jumlah perusahaan yang melaporkan data ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 7/1981 di Kabupaten Karanganyar pada Bulan Maret 2007 sebanyak 452 perusahaan dengan total tenaga kerja sebanyak 50.061 orang, yang terdiri dari tenaga kerja 50.044 WNI dan sebanyak 17 orang TKA.

Perusahaan di Kabupaten Karanganyar untuk melaksanakan ketentuan Upah Minimum Kabupaten (UMK) dan besar UMK Rp. 580.000,-

Jumlah perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja 25 orang atau lebih yang memiliki serikat pekerja/buruh sebanyak 141 Perusahaan dan yang memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sebanyak 79 perusahaan dan yang memiliki Peraturan Perusahaan (PP) sebanyak 109 perusahaan.

Adapun kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang terjadi meliputi :

- Reguler di 1 perusahaan yang melibatkan 13 tenaga kerja
- Indisipliner di 0 perusahaan, yang melibatkan 0 tenaga kerja

Sedangkan kasus Pemutusan Hubungan Industrial (PHI) yang terjadi meliputi :

- Reguler di 0 Perusahaan, yang melibatkan 0 tenaga kerja
- Indisipliner di 0 perusahaan, yang melibatkan 0 tenaga kerja

Kecelakaan kerja sebanyak 36 orang, dengan kategori :

- Luka berat sebanyak : 10 orang
- Luka ringan sebanyak : 22 orang
- Cacat sebanyak : 2 orang
- Meninggal dunia sebanyak : 1 orang

Proses hukum yang melibatkan perusahaan dengan tenaga kerja meliputi :

- Telah diputus pengadilan : 0 perusahaan
- Berkas dikirim ke Kepolisian : 0 perusahaan
- Dalam proses Berita Acara Pemeriksaan : 0 perusahaan

3. Rencana Strategik Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar

Masalah ketenagakerjaan hingga saat ini masih merupakan salah satu masalah nasional yang cukup berat dan kompleks dengan diwarnai berbagai issue dan permasalahan antara lain : tingginya angka pengangguran, rendahnya tingkat kesejahteraan pekerja/buruh serta lemahnya perlindungan terhadap tenaga kerja.

Bertitik tolak dari pandangan tersebut diatas, masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Karanganyar dalam skala yang lebih kecil merupakan salah satu bidang yang cukup rawan, oleh karena secara langsung maupun tidak langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan aspek sosial politik yang berkembang. Disisi lain masalahnya juga cukup strategis karena tenaga kerja merupakan faktor dominan dan mempunyai korelasi yang cukup kuat dengan pembangunan dan pertumbuhan ekonomi daerah maupun nasional.

Pembangunan bidang ketenagakerjaan sudah selayaknya diarahkan pada pembentukan dan pemberdayaan tenaga kerja yang kompeten, mandiri dan beretos kerja tinggi, berkesejahteraan dan bersemangat kemitraan serta terlindungi akan hak-haknya yang secara menyeluruh merupakan upaya untuk menjawab semua permasalahan yang ada.

Dalam masalah ketransmigrasian ada beberapa asumsi dasar yang melatar belakangi adanya kegiatan transmigrasi antara lain : perpindahan penduduk akan selalu ada sepanjang peradaban manusia, setiap manusia mempunyai hak untuk memilih atau menentukan mata pencaharian dan tempat tinggal guna meningkatkan taraf hidupnya.

Masalah Ketenagakerjaan yang masih dihadapi Kabupaten Karanganyar antara lain :

1. Pendidikan dan ketrampilan tenaga kerja yang belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan pasar.
2. Belum seimbangny penawaran dan permintaan tenaga kerja.
3. Masih adanya rekrut TKI ke luar negeri ilegal.
4. Tingkat kesejahteraan dan jaminan sosial pekerja masih rendah.
5. Masih terjadinya perselisihan hubungan industrial yang dapat berakibat terjadinya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
6. Belum akuratnya data kependudukan.
7. Tidak seimbangny calon transmigran dengan penyediaan pemukiman transmigran.

Pemerintah Daerah saat ini dan dimasa mendatang bersama-sama dengan masyarakat harus mampu mengatasi permasalahan tersebut melalui suatu perencanaan yang akurat dan realitis.

Adapun perencanaan strategik yang disusun oleh Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar adalah sebagai berikut :

A. Visi, Misi, Strategi dan Faktor-faktor Kunci Keberhasilan Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar.

1. Visi Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar adalah :

"Terciptanya Tenaga Kerja Indonesia sejahtera dan teradministrasinya kependudukan secara akurat serta tersedianya calon transmigran yang berkualitas dalam rangka mencapai Karanganyar sebagai INTANPARI untuk mewujudkan Karanganyar TENTERAM."

2. Misi

Berdasarkan Misi Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi tersebut diatas, maka misi yang harus dilaksanakan adalah :

2.1. Menciptakan dan menempatkan tenaga kerja yang kompeten dan produktif didalam dan luar Negeri.

2.2. Menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan membina perlindungan tenaga kerja untuk meningkatkan perlindungan tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.

2.3. Menciptakan mobilitas penduduk yang terarah untuk mendayagunakan potensi dan memenuhi kebutuhan daerah.

2.4. Mewujudkan informasi ketenagakerjaan, kependudukan dan ketransmigrasian yang handal melalui pemanfaatan teknologi informasi.

3. Strategi

Untuk mencapai hasil yang konsisten dengan misi dan visi yang telah ditetapkan, diperlukan suatu strategi yang menjelaskan pemikiran-pemikiran secara konseptual, analisis realistis, rasional dan komprehensif tentang berbagai langkah yang diperlukan untuk mencapai memperlancar dan mempercepat pencapaian tujuan dan sasaran yang ditentukan sebelumnya. Sehubungan dengan hal tersebut diatas Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar menerapkan strategi sebagai berikut :

- 3.1. Pembinaan dan pelatihan tenaga kerja sebagai upaya penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri.
- 3.2. Pembinaan dan penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri.
- 3.3. Pembinaan hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan.
- 3.4. Penyediaan informasi dan teknologi informasi ketenagakerjaan dan transmigrasian.
- 3.5. Pembinaan administrasi kependudukan dan mobilitas penduduk.
- 3.6. Pembinaan Sumber Daya Manusia di lingkungan Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dalam pelaksanaan lebih mengutamakan prinsip koordinasi dan mendorong keterlibatan peran serta pihak ketiga dan masyarakat.

4. Faktor-faktor kunci keberhasilan

Faktor-faktor pendukung dalam upaya mewujudkan keberhasilan Renstra dari Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi antara lain :

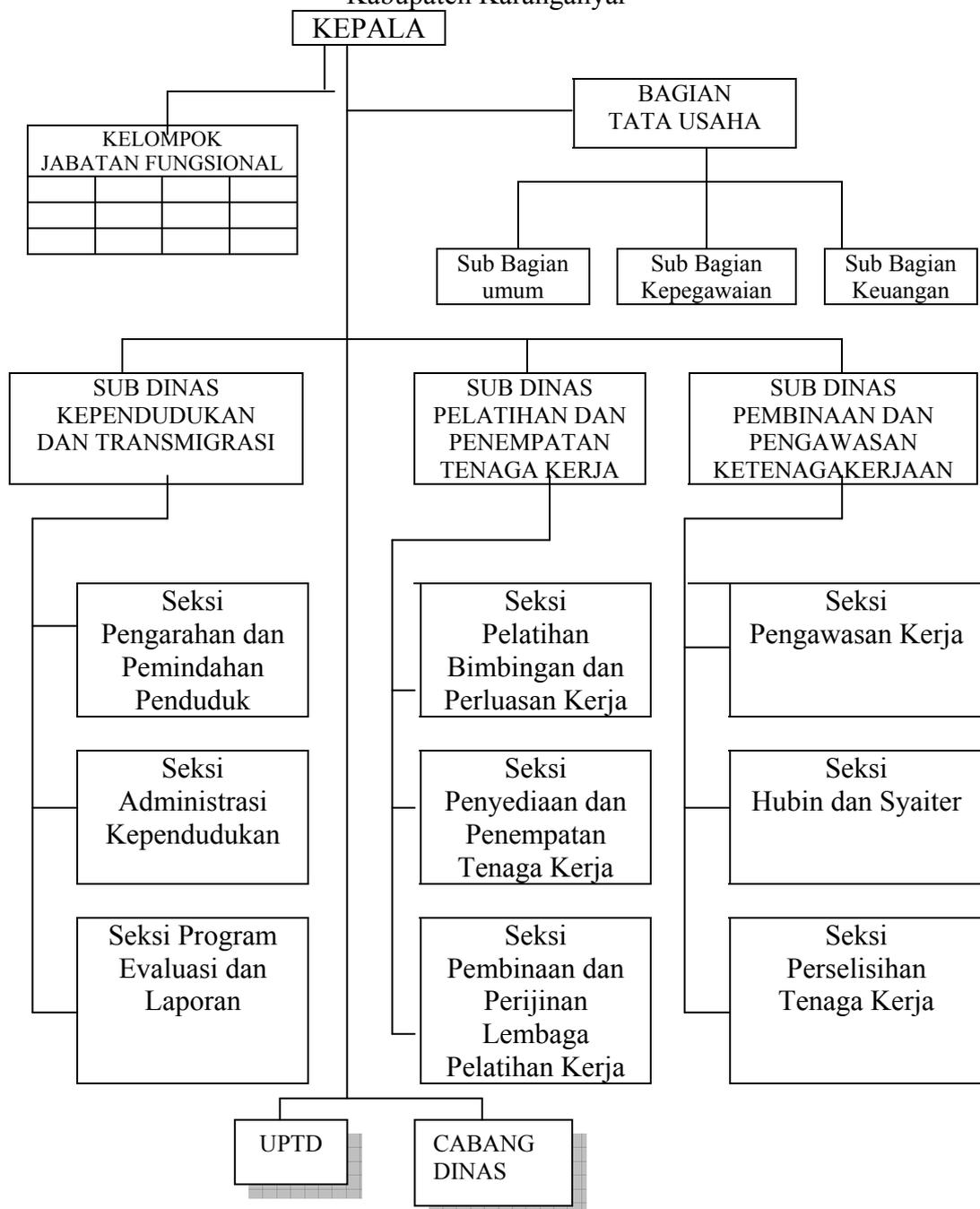
- 4.1. Rencana pelaksanaan kegiatan yang realitis.
- 4.2. Tersedianya Instruktur Latihan Kerja (ILK) yang ahli di bidangnya.
- 4.3. Tersedianya sarana dan prasarana pelatihan yang memadai
- 4.4. Tersedianya kurikulum dan silabus yang mampu mendukung proses pelatihan.
- 4.5. Terbukanya kesempatan bekerja di dalam dan luar negeri.
- 4.6. Tersedianya pencari kerja yang siap pakai (adaptasi).
- 4.7. Adanya kesadaran dari pengusaha dan pekerja untuk mematuhi ketentuan yang berlaku.
- 4.8. Adanya etika baik dari pengusaha dan pekerja dalam memecahkan masalah melalui musyawarah.
- 4.9. Berfungsinya organisasi ketenagakerjaan (Apindo dan Serikat Pekerja) secara optimal.
- 4.10. Adanya laporan data kependudukan dari Kecamatan yang tepat waktu.
- 4.11. Dukungan peralatan komputer (Modern) yang memadai.
- 4.12. Adanya minat masyarakat untuk bertransmigrasi.
- 4.13. Dukungan anggaran yang proporsional.

B. Tujuan, Sasaran dan Aktifitas Organisasi

Susunan organisasi Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Karanganyar Nomor : 9 Tahun 2001 tanggal : 15 Februari 2001 adalah sebagai berikut :

BAGAN 2

Susunan Organisasi Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar



1. Tujuan Renstra di bidang Kependudukan, Ketenagakerjaan dan ketransmigrasian antara lain :
 - 1.1. Tersedianya tenaga kerja yang kompeten dan produktif.
 - 1.2. Terwujudnya penempatan tenaga kerja yang kompeten dan produktif di dalam negeri dan luar negeri.
 - 1.3. Terwujudnya hubungan industrial yang harmonis dan pembinaan perlindungan tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja.
 - 1.4. Terwujudnya perpindahan penduduk tenaga kerja ke pusat-pusat pertumbuhan ekonomi yang memberi peluang berusaha dan kesempatan kerja.
 - 1.5. Terwujudnya layanan informasi dan teknologi informasi ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
2. Sasaran yang akan dicapai adalah sebagai berikut :
 - 2.1. Terbinanya pelatihan ketrampilan, standar kompetensi dan sertifikasi ketrampilan kerja.
 - 2.2. Terciptanya perluasan dan pengembangan kesempatan kerja.
 - 2.3. Terwujudnya pelaksanaan penyediaan calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang berkualitas.
 - 2.4. Terwujudnya sarana Hubungan Industrial Pancasila (HIP)
 - 2.5. Terwujudnya peningkatan syarat-syarat kerja dan penyelesaian masalah tanpa unjuk rasa.
 - 2.6. Terwujudnya peningkatan kualitas pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja.
 - 2.7. Terwujudnya penegakan hukum dan perlindungan tenaga kerja.
 - 2.8. Terwujudnya mobilitas penduduk ke kawasan transmigrasi yang semakin mandiri.
 - 2.9. Teratasinya pengungsi dan penduduk bermasalah.
 - 2.10. Tersedianya data dan informasi ketenagakerjaan, kependudukan dan ketransmigrasian.

3. Aktifitas Organisasi

Guna mewujudkan tujuan dan sasaran yang akan dicapai organisasi perlu dilaksanakan aktifitas antara lain dalam bidang :

- 3.1. Membina pelaksanaan pelatihan dan produktifitas tenaga kerja sektor pemerintah dan swasta.
- 3.2. Membina penyusunan rencana dan informasi ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
- 3.3. Membina pelaksanaan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja baik sektor formal maupun informal.
- 3.4. Membina pelaksanaan kegiatan pengawasan dan perlindungan tenaga kerja.
- 3.5. Membina dan mengarahkan pelaksanaan pembinaan hubungan industrial dan persyaratan kerja serta organisasi ketenagakerjaan.
- 3.6. Membina pelaksanaan pelayanan penyelesaian perselisihan hubungan industrial.
- 3.7. Membina kerjasama dengan lembaga-lembaga ekstra struktural, kerjasama Tripartite dan Dewan Ketenagakerjaan Daerah.
- 3.8. Membina dan mengarahkan pelaksanaan mobilitas penduduk dan administrasi kependudukan.
- 3.9. Membina pelaksanaan penyuluhan tentang kependudukan, ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.
- 3.10. Membina kerja sama dengan dinas-dinas terkait dalam rangka pelaksanaan program Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- 3.11. Membina sikap mental segenap pegawai agar lebih berdaya guna dan berhasil guna.

Semua kegiatan tersebut diatas sesuai dengan uraian tugas pokok dan fungsi Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

C. Cara Pencapaian Tujuan dan Sasaran

Guna mempercepat proses tercapainya tujuan dan sasaran Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi menetapkan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Kebijakan operasional
 - 1.1. Perencanaan Tenaga Kerja Daerah (PTKD)
 - 1.2. Reformasi Pelatihan
 - 1.3. Pengembangan Produktivitas Tenaga Kerja
 - 1.4. Pemagangan
 - 1.5. Sistem Informasi dan Bursa Tenaga Kerja Terpadu
 - 1.6. Tenaga Kerja Pemuda Mandiri Professional (TKPMP)
 - 1.7. Eksport Jasa Tenaga Kerja
 - 1.8. Hubungan Industrial Pancasila (HIP) dan Perlindungan Tenaga Kerja.
 - 1.9. Pengembangan Koperasi Karyawan
 - 1.10. Pengembangan Organisasi
 - 1.11. Regulasi perpindahan transmigrasi dilaksanakan secara proporsional, adil dan menguntungkan semua pihak.
 - 1.12. Mendorong terjadinya proses perpindahan transmigran secara terarah, tertib, teratur dan semakin mandiri.
 - 1.13. Mendorong terjadinya kerja sama antar daerah dalam proses perpindahan transmigran yang didukung oleh swasta dan institusi masyarakat sehingga tercipta hubungan yang serasi dan saling menguntungkan.
 - 1.14. Menciptakan keserasian dan kesesuaian antar kompetensi penduduk yang berpindah dengan potensi kebutuhan daerah tujuan serta aspirasi masyarakat.
 - 1.15. Menciptakan iklim yang kondusif dalam proses perpindahan melalui pemberian bantuan informasi dan fasilitas.
 - 1.16. Mengarahkan pelaksanaan pembuatan KK dan KTP secara cepat dan tepat.

1.17. Menciptakan proses pengumpulan, pengolahan, penyajian data kependudukan secara benar dan lengkap.

b. Program

- 2.1. Peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja.
- 2.2. Penempatan dan perluasan kesempatan kerja.
- 2.3. Pemberdayaan hubungan industrial.
- 2.4. Peningkatan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.
- 2.5. Peningkatan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.
- 2.6. Peningkatan administrasi kependudukan
- 2.7. Peningkatan pembinaan pegawai
- 2.8. Peningkatan pengawasan.

c. Kegiatan dan Proyek

3.1. Kegiatan

Kegiatan yang dilaksanakan Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini antara lain sebagai berikut :

3.1.1. Peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja, meliputi :

- * Penyuluhan tentang kesempatan pelatihan kerja
- * Pendidikan Latihan Kerja Daerah (PLKD)
- * Pelatihan Institusional
- * Pelatihan Non Institusional
- * Pemagangan di perusahaan

3.1.2. Penempatan dan perluasan kerja, meliputi kegiatan :

- * Perencanaan Tenaga Kerja Daerah (PTKD)
- * Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan (PBJ)
- * Pendaftaran Pencari Kerja
- * Informasi Lowongan Kerja
- * Informasi Pasar Kerja (IPK)
- * Antar Kerja Lokal (AKL)
- * Antar Kerja Antar Daerah (AKAD)
- * Antar Kerja Antar Negara (AKAN)

- * Antar Kerja Khusus (AKSUS)
 - * Pembinaan Usaha Mandiri
 - * Pemberdayaan Ekonomi Produktif
 - * Pembentukan Tenaga Kerja Mandiri Terdidik dan TKPMP
- 3.1.3. Pemberdayaan Hubungan Industrial melalui :
- * Persidangan Lembaga Kerjasama (LK) Tripartite
 - * Pembinaan Organisasi Ketenagakerjaan
 - * Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap unsur pekerja dan unsur pengusaha
 - * Sosialisasi Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan.
 - * Pekan Olah Raga antar perusahaan
 - * Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).
- 3.1.4. Peningkatan Perlindungan dan Kesejahteraan Pekerja melalui :
- * Pelaksanaan Survey Kebutuhan Hidup Minimum (KHM)
 - * Pembahasan usulan Upah Minimum Kabupaten (UMK)
 - * Pembinaan dan pengawasan terhadap perusahaan
- 3.1.5. Peningkatan
- * Pembuatan peta potensi calon transmigran
 - * Penjajagan kerja sama dengan propinsi lain.
 - * Persiapan pengerahan dan penempatan transmigran
 - * Evaluasi keberhasilan pelaksanaan pengerahan dan penempatan.
- 3.1.6. Peningkatan Administrasi Kependudukan
- * Pengadaan blangko pelaporan
 - * Pengumpulan, Pengolahan dan Penyajian data

- * Peningkatan sarana dan prasarana pengadaan Kartu Keluarga (KK) dan Kartu Tanda Penduduk (KTP)

3.1.7. Peningkatan pembinaan pegawai melalui :

- * Pembinaan kenaikan gaji berkala
- * Pembinaan kenaikan pangkat
- * Pengusulan Diklat Pegawai
- * Pendidikan dan Pelatihan di Tempat Kerja (PPTK)
- * Pemberian penghargaan dan sanksi pegawai

3.1.8. Peningkatan Pengawasan Pegawai melalui :

- * Tertib administrasi pegawai
- * Tertib administrasi keuangan

3.2. Proyek

Proyek yang dilaksanakan Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini antara lain :

- 3.2.1. Proyek rehabilitasi gedung Work Shop
- 3.2.2. Proyek Peningkatan Ketrampilan Tenaga Kerja (PKTK)
- 3.2.3. Proyek Pendidikan Latihan Kerja Daerah (PLKD)
- 3.2.4. Proyek Perluasan Lapangan Kerja dan Pengurangan Pengangguran (PLKPP)
- 3.2.5. Proyek Pemberdayaan HIP dan Peningkatan Pengawasan Ketenagakerjaan.
- 3.2.6. Proyek Penyiapan, Pengerahan, Penempatan dan Pemberdayaan Kawasan Transmigrasi (P4KT)

Sementara itu untuk mengukur keberhasilan kinerja Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi, indikator yang digunakan sebagai tolak ukur adalah :

1. Tersusunnya Perencanaan Tenaga Kerja Daerah.
2. Tersusunnya peta potensi ketenagakerjaan
3. Tersedianya informasi ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang cepat dan akurat.
4. Tersusunnya Raperda Ketenagakerjaan

5. Meningkatnya kualitas tenaga kerja.
6. Meningkatnya efektifitas dan mutu penyelenggaraan pelatihan.
7. Meningkatnya kualitas dan penyerapan tenaga kerja pasca pelatihan.
8. Meningkatnya minat tenaga kerja untuk mengikuti pelatihan di lembaga pelatihan.
9. Meningkatnya kualitas dan produktifitas tenaga kerja.
10. Terpenuhinya kualitas tenaga kerja untuk memasuki pasar kerja baik di dalam maupun luar negeri.
11. Menurunnya jumlah penganggur dan setengah penganggur.
12. Berkembangnya kegiatan usaha mandiri, usaha sektor informal dan usaha ekonomi produktif.
13. Meningkatnya penyerapan tenaga kerja penyandang cacat.
14. Menurunnya jumlah TKI ilegal
15. Optimalnya pemanfaatan bursa kerja dalam penyaluran/penempatan tenaga kerja.
16. Menurunnya pengaduan masalah ketenagakerjaan.
17. Meningkatkan penyelesaian kasus ketenagakerjaan ditingkat Dinas Kependudukan, Tenaga Kerja dan Transmigrasi (perantara)
18. Meningkatnya kesejahteraan pekerja.
19. Meningkatnya peran dan fungsi organisasi pekerja dan lembaga ketenagakerjaan.
20. Meningkatnya hasil survey Kebutuhan Hidup Manusia (KHM)
21. Terwujudnya kesepakatan usulam Upah Minimum Kabupaten (UMK)
22. Terwujudnya kesepakatan Lembaga Kerjasama (LK) triparte.
23. Meningkatnya kerjasama antar unsur Triparte (Pekerja, Penguasa dan Pemerintah).
24. Meningkatnya fungsi organisasi ketenagakerjaan.
25. Menurunnya tingkat pelanggaran terhadap peraturan ketenagakerjaan.
26. Meningkatnya pemahaman pengusaha dan tenaga kerja maupun pengusaha.

27. Meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia dari unsur pekerja maupun pengusaha.
28. Meningkatnya penanggulangan perkerja anak, tenaga kerjawanita dan penyandang cacat.
29. Terlaksananya penempatan transmigran dan resettlement yang semakin baik.
30. Terciptanya penyelenggaraan transmigrasi dan resettlement yang kondusif.
31. Meningkatnya kualitas calon transmigran dan transmigran dilokasi resettlement.
32. Meningkatnya pelayanan sarana dan prasarana pembuatan KK dan KTP
33. Meningkatnya kesejahteraan pegawai.
34. Meningkatnya kinerja pegawai
35. Meningkatnya jenjang kepangkatan dan jabatan pegawai
36. Meningkatnya disiplin pegawai
37. Terwujudnya administrasi yang tertib dan benar sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4. Mekanisme penempatan TKI ke luar negeri dari Kabupaten Karanganyar.

A. Latar Belakang

Salah satu masalah utama di bidang ketenagakerjaan yang dihadapi bangsa Indonesia sekarang ini adalah pertumbuhan angkatan kerja yang tidak sebanding dengan kesempatan kerja (pengangguran tinggi). Keadaan ini semakin terasa berat sejak Negara Indonesia mengalami krisis ekonomi sejak pertengahan tahun 1997 hingga sekarang yang tidak kunjung berakhir. Krisis ekonomi telah menyebabkan melemahnya pertumbuhan ekonomi serta menurunnya investasi yang pada akhirnya menyebabkan banyak perusahaan mengurangi tenaga kerja serta pemutusan hubungan kerja, sehingga semakin menambah pengangguran yang ada. Berdasarkan data yang ada jumlah

pengangguran di Negara kita sekarang ini \pm 21 juta orang (\pm 10 %) dari total penduduk Indonesia sebanyak 210 juta orang. Untuk mengatasi hal ini jelas diperlukan kerja. Salah satu upaya Pemerintah dalam hal ini adalah melalui TKI ke Luar Negeri.

Program penempatan TKI ke Luar Negeri merupakan salah satu alternatif dalam upaya Pemerintah dalam rangka mengatasi pengangguran dengan memanfaatkan pasar kerja di Luar Negeri mengingat kesempatan kerja di dalam negeri sangat terbatas. Dewasa ini program PTKLN ini semakin mendapatkan sambutan positif dari masyarakat sebagai suatu kebutuhan realitas untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Diprioritaskan pertumbuhan ekonomi regional dan global mendorong terjadinya eskalasi upah untuk jabatan yang sama dari Negara yang berbeda. Perbedaan upah, keterbatasan lapangan kerja di dalam negeri serta kemudahan transportasi merupakan faktor pendorong perpindahan tenaga kerja dari Indonesia ke Luar Negeri. Program penempatan TKI ke Luar Negeri memiliki potensi menjadi program peningkatan masyarakat. Hal ini tentu bila program ini bisa dikelola secara professional berdasarkan peraturan perundangan yang berlaku serta dengan menghilangkan eksis negatifnya. Sudah cukup banyak bukti bahwa banyak TKI dan keluarganya meningkat taraf hidupnya setelah bekerja di Luar Negeri. Disamping itu PTKLN ini juga mampu mendorong kegiatan ekonomi lainnya seperti jasa transportasi, jasa keuangan, jasa perbankan, jasa asuransi, jasa kesehatan maupun kegiatan ekonomi lemah disektor penempatan TKI itu sendiri.

Penempatan TKI ke Luar Negeri hingga saat ini masih diwarnai berbagai permasalahan dan kendala, yang pada akhirnya bermuara pada penderitaan TKI atau Calon TKI, permasalahan tersebut antara lain :

- 4.1.1.1. Penempatan TKI yang menyimpang dari prosedur.
- 4.1.1.2. Pemalsuan identitas jati diri, surat keterangan dan dokumen.
- 4.1.1.3. Penyiapan Calon TKI yang tidak memenuhi standar kompetensi.
- 4.1.1.4. Perlindungan hukum kepada Calon TKI yang lemah utamanya selama mereka bekerja di Luar Negeri.

Perlindungan bagi TKI perlu terus dilakukan dan harus terintegrasi dalam setiap proses penempatan TKI mulai sejak rekrut, selama bekerja di Luar Negeri dan ketika pulang ke tanah air. Penyediaan dokumen yang sah dan benar diharapkan agar TKI terhindar dari resiko yang timbul selama bekerja di Luar Negeri. Peningkatan ketrampilan serta penguasaan bahasa setempat akan membantu TKI dalam melaksanakan tugas, komunikasi serta menyampaikan pendapat dalam melaksanakan tugas, komunikasi serta menyampaikan pendapat kepada pihak-pihak lain utamanya pengguna.

Penyelenggara program penempatan TKI ke Luar Negeri yang berdaya guna dan berhasil guna bukanlah kepentingan Depnakertrans RI saja, tetapi juga erat berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab instansi terkait, masyarakat dan swasta. Sehingga akhirnya program ini mampu memberikan sumbangan yang positif terhadap pertumbuhan ekonomi Negara RI.

B. Dasar Hukum

1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.
2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Per. 19/Men/2006 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

C. Tujuan Penempatan TKI ke Luar Negeri

1. Memperluas kesempatan kerja untuk mengurangi pengangguran
2. Meningkatkan ketampilan calon TKI
3. Menambah kesejahteraan masyarakat

D. Pelaksanaan Penempatan TKI ke Luar Negeri

1. Pemerintah dalam hal ini instansi teknis yang bertanggung-jawab dalam bidang ketenagakerjaan.
2. Swasta dalam hal ini adalah Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS)

Adapun mekanisme penempatan TKI ke Luar Negeri itu meliputi 4 (empat) tahapan yaitu :

1. Pra penempatan

- a. Untuk bisa melakukan kegiatan penempatan TKI ke Luar Negeri, PPTKIS wajib memiliki dokumen :
 - Perjanjian kerja sama penempatan antara PPTKIS dengan mitra usaha/pengguna TKI di Negara tujuan.
 - Surat permintaan TKI (Job Order)
 - Perjanjian kerja antara PPTKIS dengan pengguna
 - Perjanjian penempatan antara TKI dengan PPTKIS
- b. Untuk bisa melakukan perekrutan, pendaftaran serta menghimpun Calon TKI, PPTKIS wajib memiliki Surat Ijin Pengerahan (SIP) dari Direktur Jenderal PTKLN.
- c. Setelah memperoleh SIP, PPTKIS mengajukan rekomendasi rekrut Calon TKI/ijin rekrut kepada BP3TKI Propinsi Jawa Tengah, setelah dokumen permintaan ijin diteliti lengkap kemudian BP3TKI Propinsi Jawa Tengah mengeluarkan rekomendasi/ijin rekrut ke Kabupaten/Kota lokasi dimana Calon TKI akan direkrut.
- d. Berdasarkan rekomendasi/ijin rekrut dari BP3TKI, PPTKIS/Kantor Cabang PPTKIS bersama dengan Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar melakukan kegiatan pendaftaran dan seleksi terhadap Calon TKI. Setiap Calon TKI yang mendaftar harus telah mengikuti penyuluhan yang meliputi :
 - Lowongan kerja yang tersedia serta uraian tugas.
 - Syarat-syarat kerja (gaji, jaminan sosial dan waktu kerja)
 - Kondisi lokasi lingkungan kerja
 - Peraturan perundangan, sosial budaya, situasi dan kondisi Negara tujuan.
 - Hak dan kewajiban TKI
 - Prosedur keberangkatan dan dokumen Calon TKI.
 - Biaya dan mekanisme pembayarannya.

- Persyaratan Calon TKI

Adapun persyaratan bagi Calon TKI adalah :

- Berusia minimal 18 tahun kecuali Negara tujuan menentukan lebih dari 18 tahun.
 - Punya Kartu Tanda Penduduk (KTP)
 - Surat keterangan sehat dari dokter
 - Pendidikan SLTP
 - Mempunyai keahlian dan ketrampilan yang dikeluarkan lembaga pelatihan
 - Ada surat ijin suami/istri/orang tua
 - Persyaratan lainnya sesuai Negara tujuan
- e. Setelah Calon TKI mengikuti penyuluhan serta lulus seleksi administrasi, tahapan berikutnya adalah :
- Mengikuti medical test (test kesehatan)
 - PPTKIS dan Calon TKI wajib membuat dan menandatangani perjanjian kerja penempatan yang diketahui oleh Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar.
 - PPTKIS dan Kantor Cabang PPTKIS membuat daftar nominasi Calon TKI lulus seleksi.
 - PPTKIS dan Kantor Cabang PPTKIS mengajukan permohonan rekomendasi pembuatan dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar untuk mengurus paspor ke Kantor Imigrasi.

2. Pemberangkatan Calon TKI

- a. PPTKIS wajib pemberangkatan Calon TKI ke Negara tujuan penempatan sesuai dengan perjanjian penempatan sesuai dengan perjanjian penempatan yang telah disahkan.
- b. Sebelum diberangkatan Calon TKI harus memahami isi dan menandatangani perjanjian kerja yang diberlakukan di Negara tujuan penempatan.

- c. Untuk persiapan pemberangkatan Calon TKI, PPTKIS wajib menyediakan asrama/akomodasi yang diperlukan.
- d. PPTKIS wajib mengikutkan Calon TKI dalam program asuransi TKI.
- e. PPTKIS wajib memberikan pembekalan akhir kepada Calon TKI sebelum diberangkatkan meliputi :
 - Pembinaan mental
 - Pembinaan fisik, disiplin dan kepribadian
 - Sosial budaya, adat istiadat dan kondisi Negara tujuan
 - Peraturan perundangan di Negara tujuan tertentu
 - Tata cara keberangkatan dan kepulangan
 - Program pengiriman uang (remittance)
 - Kelengkapan dokumen TKI
 - Isi perjanjian penempatan
 - Hak dan kewajiban TKI
- f. Sebelum berangkat PPTKIS wajib mengurus Kartu Tenaga Kerja Luar Negeri (KTKLN) dari BP3 TKI daerah asal TKI. KTKLN ini berfungsi untuk mengurus bebas fiscal Luar Negeri (BFLN) di pelabuhan embarkasi.
- g. PPTKIS wajib memberitahukan pemberangkatan TKI kepada pengguna dan perwakilan embarkasi.
- h. Komponen biaya penempatan TKI meliputi :
 - Paspor
 - Pelatihan
 - Tes Kesehatan
 - Visa Kerja
 - Transportasi lokal
 - Akomodasi dan konsumsi
 - Tiket keberangkatan
 - Akserasi TKI
 - Biaya pembinaan TKI
 - Jasa perusahaan

- i. Biaya tersebut diatas dibebankan kepada pengguna dan Calon TKI
3. Penempatan TKI
 - a. PPTKIS wajib bertanggung jawab atas perlindungan dan pembelaan TKI di Luar Negeri
 - b. PPTKIS wajib mengurus TKI yang sakit, mengalami kecelakaan atau meninggal dunia selama masa penempatan
 - c. PPTKIS wajib mengurus kepulangan TKI yang bermasalah atau berakhirnya perjanjian kerja, cuti dan keberangkatan kembali ke Negara tujuan setelah cuti
 4. Purna penempatan TKI
 - a. PPTKIS wajib mengurus kepulangan TKI sampai ke Bandara di Indonesia
 - b. PPTKIS wajib melaporkan setiap kepulangan TKI kepada Dirjen PTKLN, BP3 TKI dan Pemerintah Kabupaten/Kota.

5. Masalah penempatan TKI ke Luar Negeri

Seperti yang dijelaskan di muka bahwa apabila dikelola secara profesional dengan berpedoman pada Peraturan Perundangan yang berlaku, program penempatan TKI ke Luar Negeri akan mampu memberikan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Namun demikian karena banyaknya pihak yang terlibat baik di dalam maupun di Luar Negeri dengan kepentingan masing-masing, sering kali penempatan TKI ini mendatangkan masalah bagi Pemerintah maupun TKI itu sendiri.

Adapun permasalahan TKI adalah meliputi :

1. Penempatan TKI yang tidak sesuai prosedur.
2. Kurangnya informasi/sosialisasi tentang program penempatan TKI kepada masyarakat
3. Banyaknya calo yang merekrut Calon TKI
4. Adanya pemalsuan identitas maupun dokumen Calon TKI

Pemecahannya adalah :

1. Kepada semua pihak yang terkait (Pemerintah, PPTKID serta masyarakat TKI) agar mematuhi proses penempatan TKI sesuai Peraturan Perundangan yang berlaku
2. Perlu terus diadakan sosialisasi kepada masyarakat tentang prosedur dan tata cara bekerja ke Luar Negeri baik secara langsung maupun menggunakan media.
3. Perlu adanya penindakan yang tegas kepada oknum/calor yang merekrut Calon TKI Tanpa ijin atau tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
4. Kepada pihak-pihak yang terkait seperti Pemerintah Desa/Kelurahan serta Kecamatan agar lebih hati-hati bila mengeluarkan surat keterangan/identitas diri bagi warganya yang bekerja ke Luar Negeri. Apabila ada informasi lowongan kerja agar dicek legalitasnya yang meliputi :
 - SIUP PPTKIS
 - SIUP Kantor Cabang dari Propinsi
 - Surat Tugas Pelaksanaan
 - Rekomendasi/ijin perekrutan dari BP3 TKI Propinsi Jawa Tengah
5. Di Kabupaten Karanganyar telah dibentuk Tim Satuan Tugas Pengawasan dan pengendalian TKI oleh Bupati Karanganyar dengan Surat Keputusan nomor 560/338 tahun 2006 yang bertugas untuk mengadakan pembinaan, penertiban terhadap oknum/lembaga pelaksana penempatan TKI di Kabupaten Karanganyar.

6. Rencana Kerja Tim Saruan Tugas Penempatan dan Pengawasan TKI Di Kabupaten Karanganyar

Dalam rangka mewujudkan penempatan TKI ke Luar Negeri yang kompeten, terlindungi dan sejahtera diperlukan adanya penanganan yang baik di semua lini layanan utamanya dari awal proses rekrutnya. Pada umumnya permasalahan TKI muncul sebagian besar karena awalnya tidak sesuai. Untuk

mencegah sedini mungkin agar Calon TKI itu tidak terjerumus pada proses bekerja ke Luar Negeri secara ilegal, salah satu upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Karanganyar telah membentuk Tim Satuan Tugas Pengawasan dan Pengendalian TKI yang keanggotaannya melibatkan Dinas Instansi dalam pelayanan TKI dengan tugas pokok yaitu :

1. Pembinaan, meliputi :
 - Sosialisasi kepada masyarakat tentang prosedur dan tata cara bekerja ke Luar Negeri yang benar.
 - Mengadakan pembinaan baik teknis maupun administrasi kepada Lembaga Pelaksana Penempatan TKI seperti Petugas Pelaksana Penempatan TKI, Kantor Cabang PPTKIS maupun PPTKIS yang beroperasi di Kabupaten Karanganyar.
2. Penertiban, dengan kegiatan :
 - Mengadakan penertiban terhadap oknum dan lembaga yang mengadakan perekrutan TKI tapi tidak mempunyai legalitas, kepada mereka ini diminta untuk menghentikan kegiatannya dan mengurus legalitasnya sehingga memenuhi persyaratan untuk mengadakan perekrutan TKI di Kabupaten Karanganyar.
 - Mengadakan penertiban dan pembersihan terhadap pemasangan spanduk maupun papan nama yang berisikan kegiatan perekrutan TKI yang tidak mempunyai legalitas.
3. Penindakan, dengan kegiatan
 - Menindak tegas terhadap oknum/calor/ Kantor Cabang PPTKIS/PPTKID yang merekrut dan memproses TKI tapi melanggar peraturan perundangan.
 - Membantu aparat kepolisian untuk mengadakan penyelidikan, penyidikan dan penuntutan terhadap kasus-kasus yang menimpa TKI dari Kabupaten Karanganyar mulai dari perekrutan sampai kepulangannya.

4. Memberikan saran dan masukan kepada Bupati Karanganyar dalam membuat kebijakan dan keputusan tentang pelaksanaan penempatan TKI dari Kabupaten Karanganyar agar berdaya guna dan berhasil guna.
5. Adapun rencana kegiatan yang akan dilaksanakan adalah :
 - Mengadakan rapat koordinasi secara periodik membahas dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan yang sudah dilaksanakan maupun membuat rencana kerja berikutnya.
 - Secara periodik mengadakan kunjungan ke lapangan guna mengadakan kunjungan ke lapangan guna mengadakan pembinaan terhadap Petugas Pelaksana Penempatan TKI, Kantor Cabang PPTKIS maupun PPTKIS.
 - Masing-masing anggota Tim Satuan Tugas untuk mengambil langkah-langkah sesuai tugas fungsinya guna mensukseskan program penempatan TKI ke Luar Negeri dari Kabupaten Karanganyar.

7. PT. INTERSOLUSI INDONESIA

PT. INTERSOLUSI INDONESIA merupakan perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia yang beralamatkan di Jl. Adi Sumarmo No. 888 Banukan RT.05/RW.09 Desa Malangjiwan Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar.

Nomor Telepon : 0271-7686001, 7686003

Faximilie : 0271-7686002

Website : [Http://www.Intersolusindo.com](http://www.Intersolusindo.com).

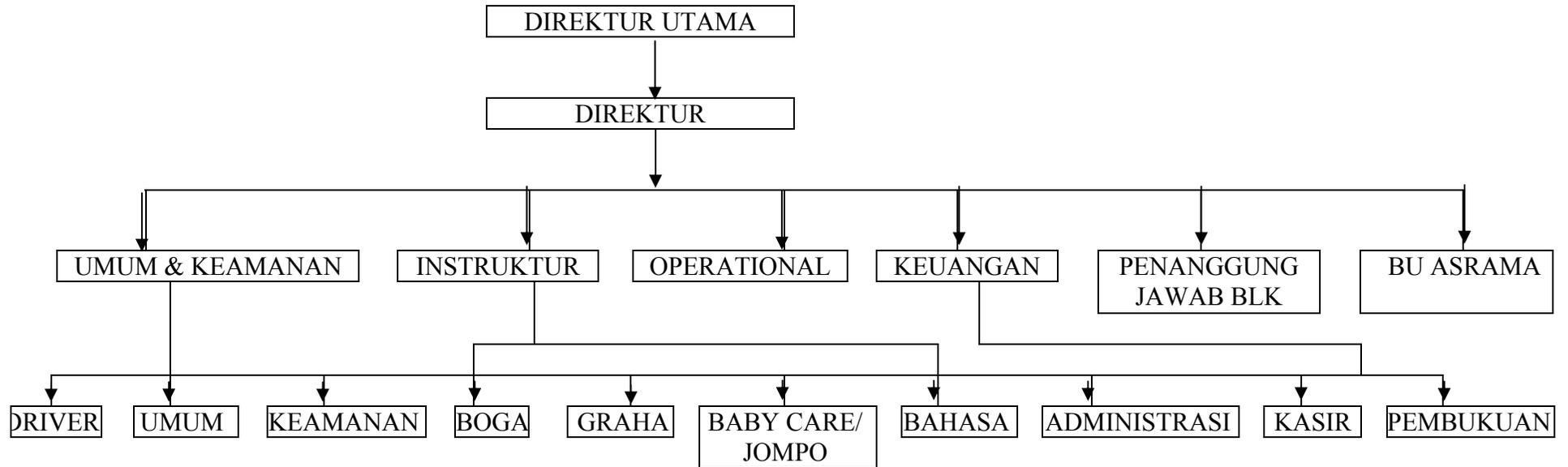
Struktur Organisasi PT. INTERSOLUSI INDONESIA adalah sebagai berikut :

BAGAN 3

Struktur Organisasi PT. INTERSOLUSI INDONESIA

Penanggung Jawab : SOYA STALLA

Direktur : JEBBREY INDRAJAYA



Kegiatan usaha pokok PT. Intersolusi Indonesia adalah penyediaan jasa tenaga kerja Indonesia. khususnya Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) berdasarkan SIUPP PJTKI Nomor KEP.470/MEN-TKLN/06 tanggal 15 Maret 2006, PT. Intersolusi Indonesia mempunyai izin Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia. Penempatan TKI adalah kegiatan penempatan tenaga kerja yang dilakukan dalam rangka mempertemukan TKI dengan permintaan pasar kerja di Luar Negeri dengan menggunakan mekanisme antar kerja.

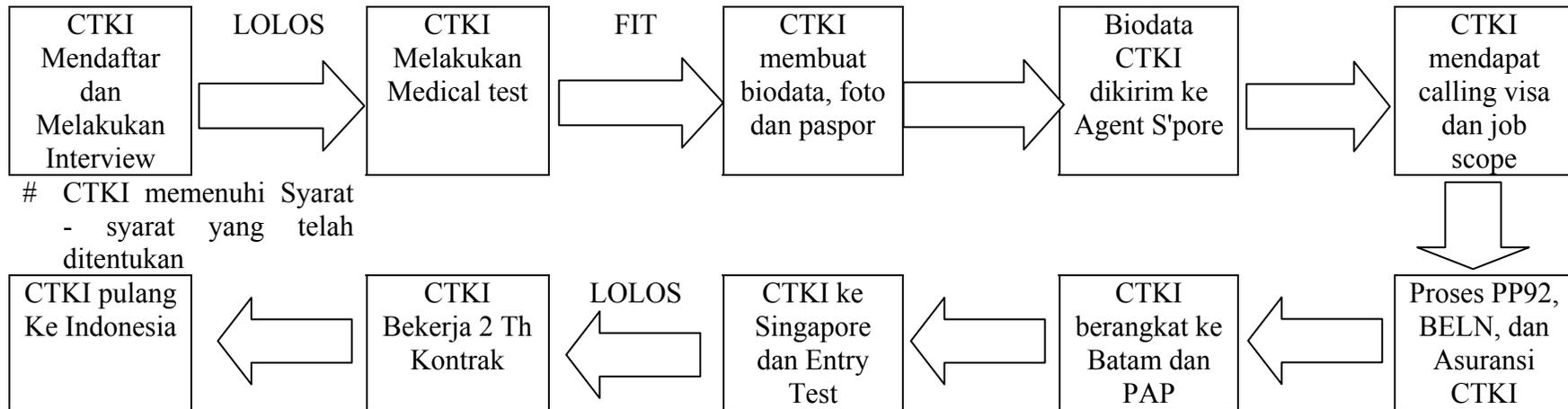
Adapun Negara-negara Tujuan penempatan TKI antara lain :

1. Taiwan, dengan gaji NT \$ 15.840 (\pm 4,8 juta)
2. Hongkong, dengan gaji HK \$ 3.320 (\pm 4 juta)
3. Singapore, dengan gaji Sin \$ 280 - 320 (\pm 1,7 juta)
4. Malaysia, dengan gaji RM \$ 420 - 450 (\pm 1,125 juta)

Proese Penempatan TKW ke Singapore Oleh PT. Intersolusi Indonesia adalah sebagai berikut :

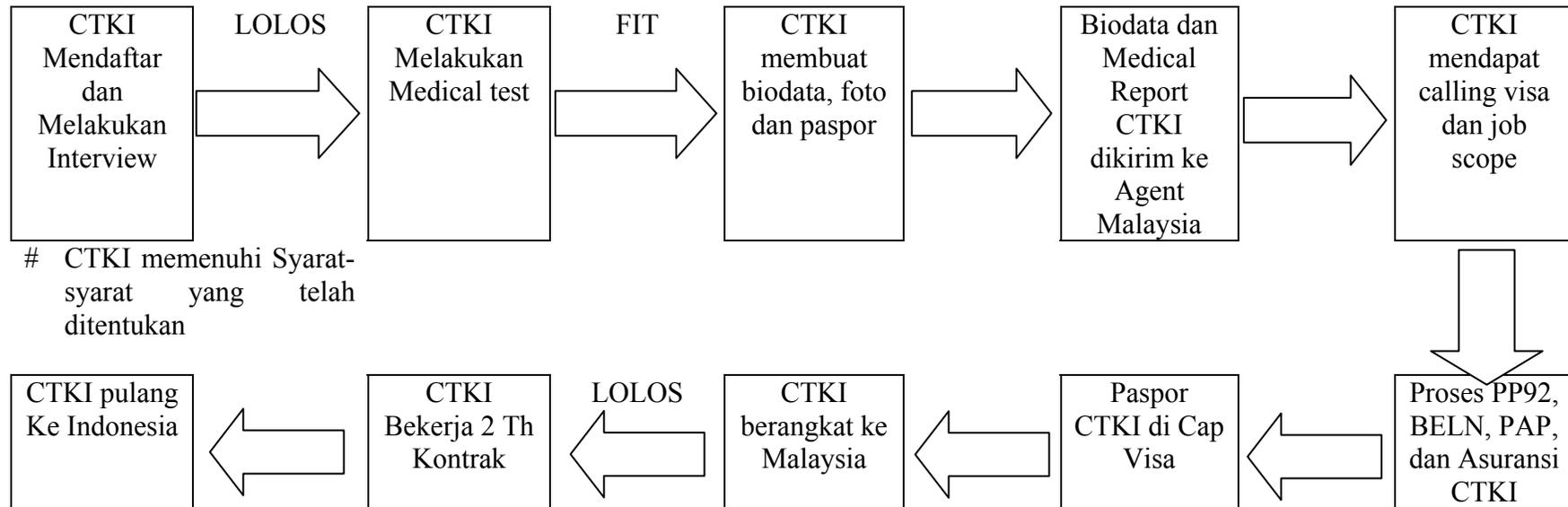
BAGAN 4

PROSES PENEMPATAN TKW KE SINGAPORE PT INTERSOLUSI INDONESIA



BAGAN 5

PROSES PENEMPATAN TKW KE MALAYSIA PT INTERSOLUSI INDONESIA



PT. INTERSOLUSI INDONESIA mempunyai Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN) dan tempat penampungan/asrama calon tenaga kerja Indonesia. Tempat penampungan/asrama calon TKI yang ada di PT. INTERSOLUSI INDONESIA sudah memenuhi persyaratan tempat penampungan Calon TKI seperti berikut ini :

Tabel 16

Persyaratan tempat penampungan Calon TKI :

NO	Kebutuhan / Uraian	Keterangan	
		Ada/Tidak	Kelayakan
1	Ruang administrasi untuk mengerjakan pekerjaan kantor	Ada	Layak
2	Penitipan barang berharga Calon TKI	Ada	Layak
3	Papan display / daftar penghuni tempat penampungan	Ada	Layak
4	Ruang istirahat dengan TV / radio	Ada	Layak
5	Ruang untuk menerima tamu	Ada	Layak
6	Ruang makan yang sehat dan bersih	Ada	Layak
7	Ruang dapur yang bersih dan layak pakai	Ada	Layak
8	Ruang ibadah	Ada	Layak
9	Air bersih untuk minum, cuci dan mandi	Ada	Layak
10	Kamar mandi yang bersih dan tertutup	Ada	Layak
11	Ruang cuci dan menjemur pakaian yang cukup	Ada	Layak
12	Alat pemadaman ringan	Ada	Layak
13	Penerangan ruangan dan menjemur pakaian yang cukup	Ada	Layak
14	Sarana telekomunikasi / telepon	Ada	Layak
15	Sarana transportasi	Ada	Layak
16	Ruang klinik / P3K	Ada	Layak
17	Tempat pembuangan sampah	Ada	Layak

B. PEMBAHASAN

I. Pembekalan Tenaga Kerja

1. Proses Pelatihan Kerja
 - a. Pelaksanaan Pelatihan Kerja

Dalam kegiatan penempatan tenaga kerja ke luar negeri, setiap penyelenggara (Depnaker dan / atau PJTKI) wajib memberikan pembekalan kepada calon tenaga kerja seperti pelatihan kerja, sehingga mereka memiliki skill / keterampilan kerja dan pengetahuan yang cukup. Seperti halnya di Kabupaten Karanganyar, pelaksanaan pelatihan kerja dilakukan oleh PT. Intersolusi Indonesia lembaga swasta (PJTKI) yang sudah memiliki Balai Latihan Kerja (BLK) dibawah pengawasan dan pemantauan Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar.

Mengenai pelaksanaan pelatihan kerja tersebut dijelaskan oleh Bapak **S. Ujianto** Kepala Sub Dinas Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja serta Bapak **Drs. Suropto** Kepala Seksi Penyediaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar.

Pada dasarnya pelatihan kerja diselenggarakan untuk membekali dan meningkatkan keterampilan calon tenaga kerja. Disamping itu dengan mengikuti pelatihan kerja calon tenaga kerja juga dibekali tentang pengetahuan, moral dan etika berperilaku dalam keseharian terutama ketika sudah bekerja di luar negeri. Sebab tanpa adanya bekal tersebut, mereka akan sulit untuk meningkatkan kualitas dan bersaing mendapatkan pekerjaan di luar negeri. Secara umum pelaksanaan pelatihan kerja bertujuan untuk membekali skill / keterampilan kerja, membentuk moral yang baik dan meningkatkan pengetahuan calon tenaga kerja. Hal itu sesuai dengan tujuan pelatihan kerja sebagaimana disebutkan dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana pelatihan kerja diselenggarakan dan

diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktifitas, dan kesejahteraan tenaga kerja. Dan setiap tenaga kerja berhak untuk mendapatkan dan meningkatkan kompetensi kerja tersebut melalui pelatihan kerja sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuannya.

Modal utama tenaga kerja adalah skill / keterampilan yang cukup, pengetahuan yang baik dan etika berperilaku yang baik. Dalam kaitannya dengan penempatan tenaga kerja ke luar negeri, ketiga modal tersebut harus bisa diprioritaskan secara bersamaan karena akan berpengaruh pada kualitas tenaga kerja itu sendiri, apakah tenaga kerja tersebut bisa menyesuaikan dengan adat baru, bekerja secara profesional sesuai pekerjaannya. Apabila masih timpang maka akan berimbas dengan mudah terjadinya hal-hal yang bisa merugikan bagi tenaga kerja itu sendiri seperti munculnya persoalan-persoalan yang lebih buruk, seperti pemerasan, pelecehan, penipuan dan sebagainya.

b. Materi dan sarana pelatihan kerja

Menurut Bapak S. Ujianto Kepala Sub Dinas Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Kabupaten Karanganyar bahwa dalam pelatihan kerja terdapat materi pelajaran yang telah ditentukan secara garis besar oleh Depnaker RI. Untuk bidang PLRT terdapat Standar Kualifikasi Keterampilan (SKK) yang berfungsi sebagai pedoman dalam penyusunan kurikulum materi pelatihan kerja untuk penempatan dalam maupun luar negeri. Hal tersebut juga dijelaskan oleh Saudara Indra selaku Manager Operasional dari PT. Intersolusi Indonesia.

Pelatihan kerja juga merupakan pembekalan terhadap tenaga kerja sehingga mereka bisa terampil dalam menggunakan alat-alat kerja rumah tangga yang ditunjang dengan materi dan sarana pelatihan kerja yang memadai.

Adapun dalam Standar Kualifikasi Keterampilan (SKK) tersebut, calon tenaga kerja PLRT harus memiliki dan menguasai pengetahuan dan keterampilan kerja sebagai berikut :

Tabel 17
Standar Kualifikasi Keterampilan (SKK)
Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT)

No	Indeks Pengetahuan dan Keterampilan yang Diperyaratkan
1	Pembersihan ruangan dan perlengkapan
2	Penataan perlengkapan ruangan
3	Penggunaan peralatan dapur, makan dan minum
4	Perawatan peralatan dapur, makan dan minum
5	Penyiapan bahan makanan
6	Pengolahan masakan keluarga
7	Penghidangan makanan dan minuman
8	Pencucian pakaian dan lena rumah tangga
9	Penyeterikaan pakaian dan lena rumah tangga
10	Perawatan pakaian
11	Pengasuhan bayi
12	Perawatan bayi
13	Pengasuhan anak pra sekolah
14	Perawatan anak usia pra sekolah
15	Penggunaan telepon
16	Bahasa asing sesuai negara tujuan

Sumber : Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar

Dalam pelaksanaannya, PT. Intersolusi Indonesia memprioritaskan pengajaran bahasa asing terlebih dulu, karena bahasa asing merupakan kunci orang bisa bekerja dengan baik meskipun tidak mengabaikan pelatihan keterampilan yang lainnya. Calon tenaga kerja yang bisa bekerja dengan baik akan tetapi penguasaan bahasa asingnya kurang maka kerjanya akan menjadi

sulit karena nanti akan berhadapan dengan orang asing. Hal ini seperti apa yang diungkapkan oleh Saudara Indra selaku Manager Operasional PT. Intersolusi Indonesia

Disamping itu, latar belakang pendidikan calon tenaga kerja juga menjadi pertimbangan dimana ia akan ditempatkan. Untuk yang berpendidikan SLTP atau SLTA biasanya akan ditempatkan di Hongkong atau Taiwan dengan alasan bahwa kemungkinan besar mereka bisa mengikuti pelajaran bahasanya dan menguasainya dengan cepat dan baik. Sedangkan untuk yang berpendidikan SD akan diarahkan ke Malaysia karena kemungkinan mereka akan lambat mengikuti bahasa Hongkong atau Taiwan, sedangkan untuk bahasa Malaysia karena masih satu rumpun dengan bahasa Indonesia maka akan dapat dengan mudah mereka ikuti. Kebanyakan calon tenaga kerja mendaftar untuk kerja di Hongkong atau Taiwan karena gajinya lebih tinggi bila dibandingkan dengan Malaysia.

Pernyataan ini juga dijelaskan oleh Endang, **mantan TKW asal Kartasura** yang pernah mengikuti pelatihan kerja dan ditempatkan di Hongkong.

Pernyataan senada juga diungkapkan oleh Retno, calon TKI yang sedang mengikuti pelatihan kerja dan akan ditempatkan di Singapura.

Tingkat pendidikan akan sangat berpengaruh terhadap penguasaan bahasa, akses informasi teknologi dan budaya dimana mereka bekerja, terutama bagi tenaga kerja yang bekerja di luar negeri, dimana bahasa menjadi sebagai alat komunikasi yang krusial. Ini berarti kualitas pendidikan seyogyanya menjadi pertimbangan penting dalam mengirim tenaga kerja ke luar negeri, dan ini pula seharusnya menjadi kewajiban pemerintah maupun pihak biro jasa untuk membekali pendidikan keterampilan dan pengetahuan yang memadai kepada calon tenaga kerja.

Pada dasarnya pelatihan kerja adalah mengutamakan praktek daripada teori. Dalam hal ini, PT Intersolusi Indonesia disamping mengutamakan bahasa asing juga mengadakan praktek kerja PLRT. Praktek-praktek tersebut adalah praktek pekerjaan rumah tangga yang disesuaikan dengan negara tujuan, yaitu meliputi praktek merawat orang jompo, merawat anak, menggunakan alat-alat rumah tangga, memasak, membersihkan ruangan dan lainnya. Dalam praktek

tersebut setiap materi disampaikan oleh instruktur (guru) yang akan mengajari setiap calon tenaga kerja dalam sebuah ruangan semacam kelas yang juga telah disediakan sarana dan prasarana yang mendukungnya. Hal ini dijelaskan oleh Saudara Indra sebagai berikut :

“Di samping bahasa asing, PT Intersolusi Indonesia juga mengajari praktek kepada calon TKW tentang pekerjaan rumah tangga seperti mengepel, memasak, bagaimana merawat orang jompo dan anak-anak. Mereka juga diajari untuk menggunakan alat-alat rumah tangga yang selama ini mungkin mereka belum tahu dan belum bisa cara menggunakannya, seperti kompor gas, vacuum cleaner, microwave. Dalam praktek itu mereka diajari oleh seorang instruktur, ada kegiatan yang terjadwal setiap harinya serta didukung sarana dan prasarana. Semua yang berkaitan dengan pekerjaannya itu ada, misalnya untuk babysister, ada sarana dan prasarana yang berkaitan dengan perawatan bayi, untuk orang jompo ada juga seperti kursi roda dan orangnya biasanya diperankan oleh temannya sendiri, kalau untuk anak bayi memakai boneka”.

Hal tersebut juga dijelaskan oleh Hesti, calon TKW asal Desa Jaten dan Sutini, calon TKW asal Jumapolo yang sedang mengikuti pelatihan kerja.

Adapun mengenai kurikulum pelatihan kerja lebih jelasnya adalah dalam tabel berikut ini :

Tabel 18

KURIKULUM PENGAJARAN BAHASA INGGRIS UNTUK CTKW SINGAPORE

BAHAN PENGAJARAN		PROGRAM			METODE	SARANA / MEDIA	PENILAIAN
BAHASAN	URAIAN	KLS	MINGGU	WAKTU			
1. INTRODUCTION							
a. Kosakata yg berhubungan dg Perkenalan diri	a. Menyimak ucapan & penjelasan Instruktur tentang kosakata yg berhub dg perkenalan diri & penggunaannya	PRA	I	3 x 60 menit	Ceramah drill	Buku paket Sumber lain	Tes lisan Percakapan
b. Berlatih memperkenalkan diri, Asal, keluarga, keahlian yg dimiliki & alasan ke luar Negeri	b. Mengartikan kosakata kata tsb Dalam kalimat yg berkaitan dg perkenalan diri				Tanya / Jawab bermain Peran	yg berhub	
Contoh :							
a. My name is	c. Menggunakan kosakata tsb dlm kalimat yang berkaitan dg perkenalan diri						
b. I come from							
c. I am 14 year old	d. Melakukan tanya jawab dg Kosakata yg berkaitan dg perkenalan diri						
2. GREETING							
a. Kosakata yg berhubungan dg Salam	a. Menyimak ucapan & penjelasan instruktur tentang kosakata yg berhubungan dg salam & penggunaannya	PRA	I	3 x 60 menit	Ceramah dril	Buku paket Sumber lain	Tes lisan percakapan
b. Kalimat pendek yg merupakan Sopan santun dlm melayani majikan	b. Mengartikan kosakata kata tsb dalam kalimat yg berkaitan dg salam				Tanya / Jawab bermain Peran	Yg berhub Dg topik	
Contoh :							
a. What can I do for you ?	c. Menggunakan kosakata tsb dlm						

b. Please enjoy your coffee!	kalimat yg berkaitan dg salam						
	d. Melakukan tanya jawab dg kosa Kata yg berkaitan dg salam						
3. NUMBER							
a. Kosakata yg berhubungan dg Uang & bilangan	a. Menyimak ucapan & penjelasan instruktur tentang kosakata yg berhubungan dg bilangan	PRA	I	3 x 60 Menit	Ceramah Drill	Buku paket Sumber lain	Tes lisan Percakapan
Contoh :					Tanya / Jawab	yg berhub dg topik	
a. Number 1 – 100	& penggunaannya				Latihan		
b. Rp. 5.742,-	b. Mengartikan kosakata kata tsb dalam kalimat yg berkaitan dg bilangan				Soal		
c. S \$ 8.19							
	c. Menggunakan kosakata tsb dlm kalimat yg berkaitan dg bilangan						
	d. Melakukan tanya jawab dg kosa Kata yg berkaitan dg bilangan						
4. DAY & MONTH							
a. Kosakata yg berhubungan dg hari & bulan	a. Menyimak ucapan & penjelasan instruktur tentang kosakata yg berhubungan dg hari & bulan	PRA	II	3 x 60 menit	Ceramah Drill	Buku paket Sumber lain	Tes lisan Percakapan
Contoh :					Tanya/ Jawab	yg berhub dg topik	
a. Sunday, Monday, Tuesday etc	& penggunaannya						
b. August, September, May, etc	b. Mengartikan kosakata kata tsb dalam kalimat yg berkaitan dg hari & bulan				Bermain Peran		
b. Kalimat tanya yg berhubungan dg hari & bulan	c. Menggunakan kosakata tsb dlm kalimat yg berkaitan dg hari & Bulan						
Contoh :							
a. What date is today?	d. Melakukan tanya jawab dg kosa						
b. What day is yesterday?	Kata yg berkaitan dg hari & bulan						
5. PART OF BODY							

a. Kosakata yg berhubungan dg Anggota badan	a. Menyimak ucapan & penjelasan Instruktur tentang kosakata yg berhubungan dg anggota badan.	LAN JUT- AN	II	3 x 60 menit	Ceramah Drill Tanya / Jawab	Buku paket Sumber lain yg berhub dg topik	Tes lisan Percakapan
Contoh : Head, hair, eyelid, middle finger							
	b. Mengartikan kosakata kata tsb dalam kalimat yg berkaitan dg anggota badan						
	c. Menggunakan kosakata tsb dlm Kalimat yg berkaitan dg anggota badan						
	d. Melakukan tanya jawab dg kosa kata yg berkaitan dg anggota badan						
6. FRUIT & VEGETABLE							
a. Kosakata yg berhubungan dg Buah & sayur	a. Menyimak ucapan & penjelasan instruktur tentang kosakata yg berhubungan dg buah & sayur & penggunaannya	LAN JUT- AN	II	3 x 60 menit	Ceramah Drill Tanya/ jawab	Buku paket Sumber lain yg berhub dg topik	Tes lisan Percakapan
Contoh : a. Strawberry, jackfruit Mangoesteen b. Lectuce, spinach, cauli Flower etc							
	b. Mengartikan kosakata kata tsb dalam kalimat yg berkaitan dg buah & sayur						
	c. Menggunakan kosakata tsb dlm Kalimat yg berkaitan dg buah & sayur						
	d. Melakukan tanya jawab dg kosa kata yg berkaitan dg buah & sayur						
7. COLOR & CLOTH							

a. Kosakata yg berhubungan dg warna & pakaian	a. Menyimak ucapan & penjelasan instruktur tentang kosakata yg berhubungan dg warna & pakaian & penggunaannya	LAN JUT- AN	III	3 x 60 menit	Ceramah Drill Tanya/ jawab	Buku paket Sumber lain yg berhub dg topik	Tes lisan Percakapan
Contoh :							
a. red,black, brown							
b. coat, skrit, bleach, squeeze	b. Mengartikan kosakata kata tsb dalam kalimat yg berkaitan dg warna & pakaian						
	c. Menggunakan kosakata tsb dlm kalimat yg berkaitan dg warna & pakaian						
	d. Melakukan tanya jawab dg kosa kata yg berkaitan dg warna & pakaian						
8. THINGS ON HOUSE							
a. Kosakata yg berhubungan dg benda dlm rumah	a. Menyimak ucapan & penjelasan instruktur tentang kosakata yg berhubungan dg benda dlm rumah & penggunaannya	LAN JUT- AN	III	3 x 60 menit	Ceramah Drill Tanya/ jawab	Buku paket Sumber lain yg berhub dg topik	Tes lisan Percakapan
Contoh :							
Table, chair, window, Bedsheet, pillowcase							
	b. Mengartikan kosakata kata tsb dalam kalimat yg berkaitan dg benda dlm rumah						
	c. Menggunakan kosakata tsb dlm Kalimat yg berkaitan dg benda dlm rumah						
	d. Melakukan tanya jawab dg kosa kata yg berkaitan dg benda dlm rumah						
9. VERB							
a. Kosakata yg berhubungan dg kata kerja	a. Menyimak ucapan & penjelasan instruktur tentang kosakata yg	LAN JUT-	IV	3 x 60 menit	Ceramah Drill	Buku paket Sumber lain	Tes lisan Percakapan

Contoh :	berhubungan dg kata kerja	AN			Tanya/	yg berhub	
Wash, sweep, cook	& penggunaannya				jawab	dg topik	
	b. Mengartikan kosakata kata tsb						
	dalam kalimat yg berkaitan dg						
	kata kerja						
	c. Menggunakan kosakata tsb dlm						
	Kalimat yg berkaitan dg kata						
	kerja						
	d. Melakukan tanya jawab dg kosa						
	kata yg berkaitan dg kata kerja						
10. MAKE SENTENCE							
a. Kalimat pendek yg berhub	a.Menyimak ucapan & penjelasan	LAN	IV	3 x 60	Ceramah	Buku paket	Tes lisan
Dg pembantu rumah tangga	instruktur tentang kalimat	JUT-		menit	Drill	Sumber lain	Percakapan
& majikan	pendek & penggunaannya	AN			Tanya/	yg berhub	
Contoh :	b. Mengartikan kalimat pendek tsb				jawab	dg topik	
a. What would you like to	c.Menggunakan kalimat pendek						
drink?	dlm percakapan						
b. Do not leave the baby							
alone?							
c. Please Iron the brown shirt							

Sumber : PT. INTERSOLUSI INDONESIA, JUNI 2007

Tabel 19

KURIKULUM PENGAJARAN MANULA UTK CTKW SINGAPORE & MALAYSIA

BAHAN PENGAJARAN		PROGRAM			METODE	SARANA / MEDIA	PENILAIAN
POKOK BAHASAN	URAIAN	KLS	MINGGU	WAKTU			
1. CHANGE THE BEDSHEET							
<p>a. Kosakata yg berhubungan dg bedsheet Contoh : a. VERB : change, put, take b. NOUN : sheet, clean</p>	<p>a. Menyimak ucapan & penjelasan instruktur tentang kosakata & demonstrasi yg berhub dg bedsheet & penggunaannya b. Mengartikan kosakata kata tsb dalam kalimat yg berkaitan dg bedsheet c. Menggunakan kosakata tsb dlm kalimat yang berkaitan dg bedsheet d. Melakukan praktek change the bedsheet</p>	PRA	I	3 x 60 menit	Ceramah Demos trasi Drill Tanya / Jawab Bermain peran	Buku paket Sumber lain yg berhub dg topik	Tes lisan Percakapan Praktek
2. BATHING ELDERLY							
<p>Kosakata yg berhubungan dg mandi Contoh : a. Verb : b. Noun :</p>	<p>a. Menyimak ucapan & penjelasan Instruktur tentang kosakata & demonstrasi yang berhubungan dg bathing & penggunaannya b. Mengartikan kosakata kata tsb dalam kalimat yang berkaitan dg bathing c. Menggunakan kosakata tsb dlm kalimat yang berkaitan dg bathing</p>	PRA	I	3 x 60 menit	Ceramah Demontrasi Drill	Buku paket / sumber lain yang berhub dg topik	Tes lisan Percakapan Praktek

	d. Melakukan praktek bathing elderly						
3. MEMBANTU BUANG AIR BESAR							
Kosakata yg berhubungan dg BAB Contoh : a. Verb : b. Noun :	a. Menyimak ucapan & penjelasan Instruktur tentang kosakata & demonstrasi yang berhubungan dg BAB & penggunaannya b. Mengartikan kosakata kata tsb dalam kalimat yang berkaitan dg BAB c. Menggunakan kosakata tsb dlm kalimat yang berkaitan dg BAB d. Melakukan praktek membantu BAB	PRA	I	3 x 60 menit	Ceramah Demonstrasi Drill Tanya/ Jawab Bermain Peran	Buku paket / sumber lain yang berhub dg topik	Tes lisan Percakapan Praktek
4. MOVE ELDERLY							
Kosakata yg berhubungan dg memindahkan manula dari tempat tidur ke kursi roda & sebaliknya Contoh : c. Verb : move, take, bring d. Noun : wheelchair, sleeper	a. Menyimak ucapan & penjelasan instruktur tentang kosakata & demonstrasi yang berhubungan dg wheelchair & penggunaannya b. Mengartikan kosakata kata tsb dalam kalimat yang berkaitan dg wheelchair c. Menggunakan kosakata tsb dlm kalimat yang berkaitan dg wheelchair	PRA	II	3 x 60 menit	Ceramah Demonstrasi Drill Tanya/ Jawab Bermain Peran	Buku paket / sumber lain yang berhub dg topik	Tes lisan Percakapan Praktek

	d. Melakukan praktek memindahkan manula dari tempat tidur ke kursi & sebaliknya						
5. MASSAGE Kosakata yg berhubungan dg pijat memijat Contoh : a. Verb : massage, stretch b. Noun :	a. Menyimak ucapan & penjelasan instruktur tentang kosakata & demonstrasi yg berhubungan dg massage & penggunaannya b. Mengartikan kosakata kata tsb dalam kalimat yg berkaitan dg message c. Menggunakan kosakata tsb dlm kalimat yg berkaitan dg message d. Melakukan praktek massage	PRA	II	3 x 60 menit	Ceramah Demonstrasi Drill Tanya / Jawab Bermain Peran	Buku paket / sumber lain yg berhub dg topik	Tes lisan Percakapan Praktek
6. BRUSH THE TEETH Kosakata yg berhubungan dg menyikat gigi Contoh : a. Verb : brush, set b. Noun : teethbrush, toothpaste	a. Menyimak ucapan & penjelasan instruktur tentang kosakata & demonstrasi yg berhubungan dg menyikat gigi & penggunaannya b. Mengartikan kosakata kata tsb dalam kalimat yg berkaitan dg menyikat gigi c. Menggunakan kosakata tsb dlm kalimat yg berkaitan dg menyikat gigi d. Melakukan praktek menyikat gigi	PRA	II	3 x 60 menit	Ceramah Demonstrasi Drill Tanya / Jawab Bermain Peran	Buku paket / sumber lain yg berhub dg topik	Tes lisan Percakapan Praktek

<p>7. WASH HAIR Kosa kata yg berhubungan dg keramas. Contoh : a. Verb : wet, rub, combing b. Noun : gazza, hand towel</p>	<p>a. Menyimak ucapan & penjelasan instruktur tentang kosakata & demonstrasi yg berhubungan dg keramas & penggunaannya b. Mengartikan kosakata kata tsb dalam kalimat yg berkaitan dg keramas c. Menggunakan kosakata tsb dlm kalimat yg berkaitan dg keramas d. Melakukan praktek keramas</p>	PRA	III	3 x 60 menit	Ceramah Demonstrasi Drill Tanya / Jawab Bermain Peran	Buku paket / sumber lain yg berhub dg topik	Tes lisan Percakapan Praktek
<p>8.MANICURE & PEDICURE Kosa kata yg berhubungan dg perawatan kuku & jari tangan kaki Contoh : a. Verb : cut, wash, soak b. Noun : towel, cutter nail, seissor</p>	<p>a. Menyimak ucapan & penjelasan instruktur tentang kosakata & demonstrasi yg berhubungan dg manicure pedicure & penggunaannya. b. Mengartikan kosakata kata tsb dalam kalimat yg berkaitan dg menyikat gigi c. Menggunakan kosakata tsb dlm kalimat yg berkaitan dg menyikat gigi d. Melakukan praktek menyikat gigi</p>	PRA	III	3 x 60 menit	Ceramah Demonstrasi Drill Tanya / Jawab Bermain Peran	Buku paket / sumber lain yg berhub dg topik	Tes lisan Percakapan Praktek

<p>9.CHANGE THE DIAPPER Kosa kata yg berhubungan dg ganti popok Contoh : a. Verb : flush, dry, change b. Noun : diaper, short, pan, carpet</p>	<p>a. Menyimak ucapan & penjelasan instruktur tentang kosakata & demonstrasi yg berhubungan dg ganti popok & penggunaannya. b. Mengartikan kosakata kata tsb dalam kalimat yg berkaitan dg ganti popok c. Menggunakan kosakata tsb dlm kalimat yg berkaitan dg ganti popok d. Melakukan praktek ganti popok</p>	PRA	III	3 x 60 menit	Ceramah Demonstrasi Drill Tanya / Jawab Bermain Peran	Buku paket / sumber lain yg berhub dg topik	Tes lisan Percakapan Praktek
<p>10. HELP ELDERLY USE STICK Kosa kata yg berhubungan dg stik manula Contoh : a. Verb : take out, bring, walk b. Noun : stick elderly, slepper</p>	<p>a. Menyimak ucapan & penjelasan instruktur tentang kosakata & demonstrasi yg berhubungan dg stik manula & penggunaannya. b. Mengartikan kosakata kata tsb dalam kalimat yg berkaitan dg stik manula c. Menggunakan kosakata tsb dlm kalimat yg berkaitan dg stik manula d. Melakukan praktek stik manula</p>	PRA	IV	3 x 60 menit	Ceramah Demonstrasi Drill Tanya / Jawab Bermain Peran	Buku paket / sumber lain yg berhub dg topik	Tes lisan Percakapan Praktek

<p>11. HELP ELDERLY USE WALKING AID Kosa kata yg berhubungan dg egrang Contoh : a. Verb : take out, bring, walk b. Noun : stick elderly, slepper</p>	<p>a. Menyimak ucapan & penjelasan instruktur tentang kosakata & demonstrasi yg berhubungan dg egrang & penggunaannya. b. Mengartikan kosakata kata tsb dalam kalimat yg berkaitan dg egrang c. Menggunakan kosakata tsb dlm kalimat yg berkaitan dg egrang d. Melakukan praktek egrang</p>	PRA	IV	3 x 60 menit	Ceramah Demonstrasi Drill Tanya / Jawab Bermain Peran	Buku paket / sumber lain yg berhub dg topik	Tes lisan Percakapan Praktek
<p>12. URINAL Kosa kata yg berhubungan dg alat bantu kencing Contoh : a. Verb : cover, clean b. Noun : uriner, tower, walking aid</p>	<p>a. Menyimak ucapan & penjelasan instruktur tentang kosakata & demonstrasi yg berhubungan dg alat bantu kencing & penggunaannya. b. Mengartikan kosakata kata tsb dalam kalimat yg berkaitan dg alat bantu kencing c. Menggunakan kosakata tsb dlm kalimat yg berkaitan dg alat bantu kencing d. Melakukan praktek alat bantu kencing</p>	PRA	IV	3 x 60 menit	Ceramah Demonstrasi Drill Tanya / Jawab Bermain Peran	Buku paket / sumber lain yg berhub dg topik	Tes lisan Percakapan Praktek

Sumber : PT. Intersolusi Indonesia, Juni 2007

CPLRT berada di BLK kurang lebih 10 hari sehingga PT. Intersolusi Indonesia memadatkan pelajaran yang diberikan. Namun, lebih diarahkan ke praktek secara langsung dan apabila masih ada waktu akan diberi tambahan teori. Adapun perbandingannya yakni 90 % praktek dan 10 % teori. Adapun pelajaran yang diberikan adalah :

Tabel 20
KURIKULUM TATA BOGA

Minggu	Hari ke	Mata Pelajaran	Menu	Waktu	Keterangan
				Per orang	
I PRA	1	Pengenalan alat dapur elektronik & non elektronik	a. stim ayan b. stim ikan	20 menit	Kedua menu tsb umum digunakan di berbagai negara, khususnya di Cina
	2	Mengoperasikan Kompor gas & cooker hood	a. telur mata sapi b. ungkep kare	10 menit 20 menit	Kedua menu tsb umum digunakan di berbagai negara
	3	Mengoperasikan toaster & kulkas	a. cah sayur b. ungkep opor	10 menit 20 menit	Cah sayur umum digunakan di berbagai negara & Ungkep opor di negara Malaysia khususnya Melayu
II LANJUT AN	7	Mengoperasikan microwave & rice cooker	a. sate b. gulai	30 menit	Umum digunakan di berbagai negara Khususnya orang Melayu mengingat kita siapkan PLRT Malaysia
	8	Mengoperasikan : a. juicer b. blender c. pemeras jeruk	Menu sarapan : a. sandwich b. mi goreng	7 menit 15 menit	
III LANJUT AN	11	Pengenalan bahan-bahan & bumbu-bumbu Cina serta penyimpanan sesuai standarnya	a. asam manis b. ungkep jamur & daging	15 menit 20 menit	Jika ada waktu & dana

	12	<ul style="list-style-type: none"> a. Table setting b. Seni melipat serbet 	<ul style="list-style-type: none"> a. tumis daging dg sayur b. stim telur dg daging babi 	<ul style="list-style-type: none"> 15 menit 15 menit 	Bila di sini kita lihat CPLRT masih ada waktu & menu di samping di khususkan utk Singapore
--	----	--	--	--	--

Sumber : PT Intersolusi Indonesia, Juni 2007

Tabel 21
KURIKULUM BABY CARE

Minggu	Hari ke	Mata Pelajaran	Target Waktu	Keterangan
I PRA	1	Membuat makanan : a. Bubur saring b. Bubur campur	20 menit 20 menit	CPLRT harus bisa / tahun mengenai gizi makanan bayi. Dan tahu step-step perkembangan bayi serta mengelompokkan manu sesuai umur.
	2	c. Bubur instan d. Membuat susu	5 menit 5 menit	
II LANJUT AN	3	Kebersihan alat makan : a. Mencuci botol b. Menyeteril botol	5 menit 7 menit	CPLRT harus bisa / tahu cara menyuci botol sesuai dengan standart. CPLRT harus bisa menyeteril botol sesuai dengan standar CPLRT harus bisa memberi makan & menggendong bayi dengan benar
	4	c. Memberi makan d. Menggendong	5 menit 5 menit	
III LANJUT AN	5	Kebersihan bayi : memandikan bayi	15 menit	CPLRT harus tahu tentang kebersihan badan bayi
	6	Termometer : a. Infra Merah b. Air Raksa c. Elektrik	3 menit 5 menit 5 menit	CPLRT harus bisa menangani bila bayi mengalami sakit dan bisa mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Bisa memberi pertolongan pertama.

Sumber : PT Intersolusi Indonesia, Juni 2007

Tabel 22
KURIKULUM TATA GRAHA DAN LAUNDRY

PROGRAM PENDIDIKAN

- A. PROGRAM PENDIDIKAN ETIKA KOMUNIKASI
- B. PROGRAM PENDIDIKAN TATA GRAHA
- C. PROGRAM PENDIDIKAN SKILL LAUNDRY

A. PROGRAM PENDIDIKAN ETIKA KOMUNIKASI

Program pendidikan ETKOM (Etika Komunikasi) diberikan kepada siswi saat berada di dalam BLK-LN dan dimasukkan dalam pendidikan PENGARAHAN. Disamping itu pendidikan ETKOM juga diberikan saat siswi menjalani aktifitasnya selama dalam proses pelatihan di BLK-LN yang dimotori oleh para INSTRUKTUR, ibu asrama dan staf yang lain.

TARGET KURIKULUM PENDIDIKAN ETKOM

1. Siswa bisa dan paham bagaimana beretika, bersopan santun dan berkomunikasi dengan baik dan benar, baik di ruang lingkup BLK-LN maupun nanti setelah sampai di negara tujuan masing-masing.
2. Karena dari masing-masing pribadi siswa adalah berbeda maka sikap sopan santun harus dari diri sendiri mungkin kita harus bisa tanamkan budaya kita yang dikenal ramah tamah dan bersopan santun tinggi karena dari etkom ini kita bisa tahu sejauh mana mereka punya semangat kerja dan inisiatif dalam bekerja. Sehingga tidak hanya kemampuan skill saja yang ditanamkan.

Siswi juga harus tahu bagaimana cara bersopan santun dan berkomunikasi dengan baik dan benar.

B. PROGRAM SKILL DAN TATA GRAHA

Tabel 22

Minggu	Hari ke	Mata Pelajaran	Waktu	Metode	Keterangan
				Pengajaran	
I PRA	1-7	1.Pengenalan alat & obat2an tata graha	2 x 60 menit	Teori Demonstrasi Praktek Penjelasan	1. Siswi memahami dan mengerti tentang alat & obat tata graha 2. Siswi mengerti mengenai metode pembersihan 3. Siswi bisa mengerti making bed dg 1 sheet 4. Siswi bisa membersihkan ruangan dan kamar mandi dengan benar 5. Siswi bisa menggunakan vaccum
		2.Metode-metode pembersihan	2 x 60 menit		
		3.Membersihkan & menata tempat tidur	4 x 60 menit		
		4.Membersihkan & menata ruangan & kamar mandi	4 x 60 menit		
		5.Teknik vaccuming	3 x 60 menit		
II LANJUT- AN	8-14	1.Pengenalan alat & obat2an tata graha	2 x 60 menit	Teori Demonstrasi Praktek Penjelasan	1. Siswi memahami dan mengerti tentang alat & obat tata graha 2. Siswi mengerti mengenai metode pembersihan 3. Siswi bisa making bed dg 1 sheet & 2 shet 4. Siswi bisa membersihkan dan menata ruangan 5. Siswi mampu dan bisa membersihkan kamar mandi dengan benar 6. Siswi bisa membersihkan ruangan dg menggunakan vaccum cleaner 7. Siswi bisa mencuci dan membersihkan
		2.Metode-metode pembersihan	3 x 60 menit		
		3.Teknik menggunakan alat & obat tata graha	4 x 60 menit		
		4.Membersihkan & menata tempat tidur	3 x 60 menit		
		5.Membersihkan dan menata ruang tamu	3 x 60 menit		
		6. Membersihkan kamar mandi	3 x 60 menit		
		7. Teknik Vaccuming	3 x 60 menit		
		8. Membersihan mobil			

					mobil.
III LANJUT- AN	15-22	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penggunaan alat & obat 2. Metode2 pembersihan 3. Teknik menggunakan alat & obat tata graha 4. Membersihkan dan menata tempat tidur 5. Membersihkan dan menata ruang tamu 6. Membersihkan kamar mandi 7. Teknik vaccuming 8. Membersihkan mobil 	<p>2 x 60 menit 3 x 60 menit 4 x 60 menit</p> <p>3 x 60 menit</p> <p>3 x 60 menit</p> <p>3 x 60 menit 2 x 60 menit 4 x 60 menit</p>	Teori Demonstrasi Praktek Penjelasan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Siswi bisa menggunakan alat & obat pembersih sesuai dg fungsinya 2. Siswi mampu membersihkan dg metode2 yg benar dan tepat 3. Siswi bisa making bed dg 1, 2, & 3 sheet 4. Siswi bisa membersihkan dan menata ruangan 5. Siswi bisa membersihkan kamar mandi dg benar & tepat 6. Siswi bisa menggunakan & mengoperasikan vaccum cleaner, AC & telephone dg benar 7. Siswi bisa dan mampu membersihkan mobil & motor

C. PROGRAM PENDIDIKAN LAUNDRY

Tabel 23

Minggu	Hari ke	Mata Pelajaran	Waktu	Metode	Keterangan
				Pengajaran	
I PRA	1-7	1. Pengenalan alat laundry 2. Pengenalan obat laundry 3. Mencuci dg tangan 4. Mencuci dg Mesin 5. Penjemuran 6. Penyetrikaan	2 x 60 menit 2 x 60 menit 2 x 60 menit 4 x 60 menit 3 x 60 menit 4 x 60 menit	Teori Demonstrasi Praktek Penjelasan	1. Siswi mengerti & memahami jenis obat & alat laundry 2. Siswi bisa mencuci dg tangan & mesin cuci 3. Siswi mengerti teknik penjemuran & cara menyetrika
II LANJUT-AN	8 – 14	1. Pengenalan alat laundry 2. Pengenalan obat laundry 3. Mencuci dg tangan 4. Mencuci dg mesin 5. Washing instruction 6. Pengenalan bahan & jenis pakaian 7. Teknik penjemuran biasa 8. Teknik penyetrikaan dg setrika biasa	2 x 60 menit 2 x 60 menit 3 x 60 menit 4 x 60 menit 1 x 60 menit 1 x 60 menit 1 x 60 menit 3 x 60 menit	Teori Demonstrasi Praktek Penjelasan	1. Siswi mengerti & memahami jenis obat & alat laundry 2. Siswi bisa mencuci dg tangan & mesin cuci 3. Siswi memahami apa itu washing instruction 4. Dapat membedakan jenis & bahan pakaian 5. Siswi dapat menjemur pakaian dg benar dan cara menyetrika
III LANJUT-AN	15 – 22	1. Pengenalan alat laundry 2. Pengenalan obat laundry 3. Mencuci dg tangan 4. Mencuci dg Mesin 5. Washing instruction	2 x 60 menit 2 x 60 menit 3 x 60 menit 4 x 60 menit 1 x 60 menit	Teori Demonstrasi Praktek Penjelasan	1. Siswi mengerti & memahami jenis obat & alat laundry 2. Siswi bisa mencuci dg tangan & mesin cuci 3. Siswi memahami apa itu washing

		6. Cara merawat mesin cuci 7. Penjemuran dg stik bambu 8. Teknik menyetrika dg : a. Setrika biasa b. Setrika uap 9. Teknik menyimpan pakaian & cara melipat	1 x 60 menit 2 x 60 menit 2 x 60 menit 2 x 60 menit 2 x 60 menit		instruction & cara merawat mesin cuci 4. Siswi dapat menjemur dg bambu stik 5. Siswi dapat menggunakan setrika uap & biasa 6. Siswi paham bagaimana cara menyimpan dan melipat pakaian.
--	--	--	--	--	--

Adapun fasilitas – fasilitas yang digunakan sebagai alat atau sarana pelatihan kerja PLRT adalah sebagai berikut :

Tabel 24

Sarana / Fasilitas Pelatihan Kerja

Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) PT. Intersolusi Indonesia

NO	FASILITAS
I	RUANG KELAS
II	RUANG PRAKTEK
	<p>D. KAMAR TIDUR</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ruang Tidur 2. Tempat Tidur dan Perlengkapannya 3. Lampu Duduk 4. Almari Pakaian 5. Meja Rias 6. Sapu dan Pel dan Tempat Sampah 7. Kipas Angin 8. Pengharum Ruang Tidur
	<p>E. KAMAR TAMU</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ruang Tamu 2. Meja / Kursi Tamu 3. Taplak Meja 4. TV 5. Karpas Ruang Tamu 6. Vacuum Cleaner 7. Glass Cleaner 8. Obat Pembersih
	<p>F. KAMAR MANDI DAN WC</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ruang Kamar Mandi dan WC 2. Bath Tub 3. Water Heater

	<ol style="list-style-type: none"> 4. Washtafel + Cermin 5. Closet Duduk Porselin 6. Kertas Tissue 7. Bidet Porselin 8. Obat Pembersih 9. Spon Basah 10. Sarung Tangan 11. Sikat Lantai dan Toilet
	<p>G. PENCUCIAN PAKAIAN</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ruang Pencucian 2. Mesin Cuci 3. Ember dan Jemuran 4. Gantungan Pakaian 5. Deterjen
	<p>H. TATA BOGA</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ruang Dapur Basah 2. Ruang Dapur Kering 3. Kompor dan Tabung Gas 4. Meja Memasak 5. Meja Hasil Praktik Boga 6. Tempat Cuci Boga 7. Rice Cooker, Magic Jar, Mixer, Blender 8. Coffee Maker, Juicer, Citrus Maker 9. Toxiter, Oven, Microwave, Almari Es 10. Pemadam Kebakaran 11. Peralatan Masak
	<p>I. TATA HIDANG DAN ETIKA BERTELEPON</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ruang Tata Hidang dan Etika Bertelepon 2. Meja Kursi Makan 3. Meja + Telepon

	<ol style="list-style-type: none"> 4. Buku Catatan Telepon 5. Dinner Plate (Piring Dalam) 6. Dessert (Piring Ceper) 7. Piring Roti dan Salad 8. Gelas Minum, Anggur, Jeruk 9. Pisau makan dan Roti 10. Placemet, Vas Bunga Meja Makan 11. Sendok Puding, Makan, Teh 12. Tempat Buah Meja 13. Tempat Tissue Meja
	<p>J. Perawatan Orang Jompo</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ruang Perawatan 2. Tempat Tidur (Dapat Distel) 3. Kursi Roda 4. Tingkat Kaki 1,3, & 4 5. Tabung Oksigen Dan Kereta 6. Feshimeter 7. Penyedot Dahak Dan Stetoskop 8. Pispot Dan Alat Pispot 9. Thermometer (Manual/Digital) 10. Meja Roda Makan (trolley) 11. Pampers Untuk Lansia
	<p>K. PERAWATAN UNTUK ANAK</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ruang Perawatan Anak 2. Boneka Pengganti Anak 3. Permainan Anak 4. Permainan Huruf/Angka 5. Permainan Anak (Rego) 6. Sepeda Anak 7. Peralatan Makan Anak

	8. Peralatan Tulis dan Gambar Anak
	L. BAHASA 1. Ruang Laboratorium Bahasa 2. Perangkat Audio dan Head Phone 3. TV Monitor 4. Meja Kursi Lab 5. VCD Player+VCD Pembelajaran Bahasa 6. Alat-Alat Peraga
	M. ASRAMA SISWA
	N. PPPK
	O. PERPUSTAKAAN

Sumber : PT Intersolusi Indonesia, Juni 2007

c. Penyeleksian tenaga kerja

Dalam mengikuti kegiatan pelatihan kerja tersebut, calon tenaga kerja terlebih dahulu mendaftar kemudian diseleksi oleh tim, mulai dari penampilannya, pendidikannya, serta test psikologi. Dalam test psikologi tersebut yang menjadi penilaiannya adalah sifat, emosi, penyesuaian sosial, kemandirian, kreativitas, aktivitas, dan *maturity* (kedewasaan) calon tenaga kerja. Apabila semuanya telah memenuhi syarat maka calon tenaga kerja tersebut akan dikarantina/diasramakan di penampungan. Tujuan dari karantina ini adalah kemudahan untuk memantau terus perkembangan calon tenaga kerja, mulai dari sikap sopan santun, bahasa dan kerjanya yang dilakukan oleh semacam ibu asrama dan instruktur pelajaran. Mereka akan menilai setiap perkembangan dari calon tenaga kerja tersebut untuk ditentukan apakah bisa dikirim ke luar negeri atau tidak.

Oleh karena itu dalam proses penyeleksian tenaga kerja selain pendidikan, keterampilan dan sopan santun, penampilan calon tenaga kerja juga menjadi salah satu faktor yang menentukan apakah ia bisa bekerja di luar negeri atau tidak. Penampilan calon tenaga kerja merupakan salah satu syarat untuk bisa bekerja. Misalnya untuk mengurus orang jompo maka

membutuhkan bentuk tubuh yang kuat dan besar sehingga ia kuat untuk menggendongnya. Di samping itu, penampilan tenaga kerja juga menjadi daya tarik tersendiri bagi pengguna tenaga kerja (majikan). Biasanya majikan akan lebih menyukai tenaga kerja yang berpenampilan menarik. Sehingga calon tenaga kerja yang memiliki penampilan kurang menarik lebih sulit mendapatkan pekerjaan dan mereka akan lebih lama tinggal dalam penampungan mengikuti pelatihan kerja sambil menunggu *job* dari luar negeri. Hal ini seperti apa yang dijelaskan oleh Sdr. Indra selaku Manager Operasional PT. Intersolusi Indonesia dan didukung oleh pernyataan Endang mantan TKW asal Kartasura yang pernah bekerja di Hongkong dan Tari mantan TKW asal Jumantono yang pernah bekerja di Taiwan.

Selama pelatihan juga dilakukan penilaian terhadap calon tenaga kerja, baik oleh instruktur maupun ibu asrama, di mana mereka akan menilai setiap aktivitas di asrama maupun di dalam maupun di dalam kelas. Penilaian itu dilakukan untuk mengetahui perkembangan kerja calon tenaga kerja dan perilaku sehari-harinya. Apabila calon tenaga kerja masih berada dalam taraf yang belum memenuhi standar kompetensi (pengetahuan, keterampilan, dan perilaku), maka calon tersebut akan diproses terus sampai benar-benar memiliki standar kompetensi yang bagus. Hal ini seperti apa yang disampaikan oleh Sdr. Indra, Manager Operasional PT. Intersolusi Indonesia.

Setelah mengikuti proses pelatihan kerja, calon tenaga kerja tersebut diharapkan mengikuti ujian keterampilan untuk mendapatkan sertifikat. Ujian tersebut dilaksanakan oleh lembaga yang bersangkutan di bawah monitoring Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang bersifat formal. Sertifikat tersebut adalah bukti bahwa calon tersebut telah lulus dan memiliki standar kompetensi yang telah ditentukan. Dengan adanya sertifikat tersebut menunjukkan bahwa calon tenaga kerja benar-benar telah memiliki standar kompetensi untuk bekerja dan siap untuk dipekerjakan. Adapun untuk soal-soal yang diujikan dibuat oleh lembaga yang bersangkutan, kemudian diteliti dan disahkan oleh Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi,

kemudian diujikan. Untuk penilaiannya dilakukan oleh lembaga penyelenggara dan Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Mengenai sertifikat tenaga kerja dijelaskan oleh Bapak S. Ujianto, Kepala Sub Dinas Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja, Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Sdr. Indra, Manager Operasional PT. Intersolusi Indonesia.

Bagan 6

Mekanisme Ujian Yang Diselenggarakan oleh Lembaga Latihan Kerja Swasta
Dibawah Pembinaan Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Kabupaten Karanganyar
(Juklak Direktorat Bina Instruktur dan Lembaga Swasta
Departemen Tenaga Kerja 1- 4 – 1984)



Secara keseluruhan pelaksanaan pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh PT. Intersolusi Indonesia telah berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Peserta pelatihan kerja dibekali keterampilan kerja sesuai dengan kebutuhan standar kompetensi kerja (keterampilan, pengetahuan dan perilaku) yang didukung oleh materi pembelajaran dan pelatihan, sarana dan prasarana yang memadai, serta sertifikasi legal kepada tenaga kerja sebelum dikirim ke luar negeri. Jadi tenaga kerja yang dikirim adalah tenaga kerja yang telah memiliki standar kompetensi yang telah ditetapkan.

Dalam kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan praktis dan strategis tenaga kerja wanita, pelatihan kerja yang diselenggarakan pada umumnya masih sebatas pada pemenuhan kebutuhan praktis calon tenaga kerja saja, dimana calon tenaga kerja diprioritaskan untuk memiliki keterampilan yang berurusan dengan urusan domestik (rumah tangga) saja. Hal tersebut dapat dilihat pada materi pelatihan kerja yang secara umum adalah materi yang berurusan dengan keterampilan kerja rumah tangga, seperti mencuci, mengepel, penggunaan alat rumah tangga, membersihkan ruangan dan sebagainya. Kenyataan ini menandakan bahwa pihak biro jasa tenaga kerja kurang mampu menyediakan bentuk pelatihan yang memadai bagi calon tenaga kerja, orientasi biro jasa tenaga kerja dalam menyelenggarakan pelatihan kerja lebih kepada pemenuhan target permintaan pasar daripada kualitas tenaga kerja, sehingga tenaga kerja yang dikirim hanya memiliki ketrampilan dan kemampuan yang terbatas dan perubahan orientasi pasar kerja internasional tidak disertai oleh peningkatan kualitas pendidikan atau pelatihan tenaga kerja yang memadai.

Padahal dalam pengiriman tenaga kerja wanita ke luar negeri bukan hanya pertimbangan skill / keterampilan semata, tetapi pemahaman dan wawasan terutama budaya negara setempat tempat mereka bekerja merupakan hal yang tidak bisa diabaikan begitu saja. Karena kualitas dan tingkat pendidikan tenaga kerja selalu memiliki keterkaitan. Keterampilan dan kualitas tenaga kerja yang tidak memadai akan merusak citra pasar tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Dan bagi tenaga kerja wanita Indonesia, kondisi seperti ini akan semakin menjerumuskan ke persaingan yang tidak menguntungkan di pasar kerja internasional karena pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimiliki tenaga kerja menjadi penting dalam seleksi dunia pasar kerja yang sangat kompetitif.

2. Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)

Calon tenaga kerja yang akan diberangkatkan setidaknya harus sudah memiliki standar kompetensi yang telah ditentukan. Sebelum diberangkatkan,

calon tenaga kerja terlebih dulu diberi pembekalan akhir, yang disebut PAP (Pembekalan Akhir Pemberangkatan) (Pasal 49 Kep- 104 A/MEN/2002 tentang Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri). PAP ini diselenggarakan oleh lembaga yang bersangkutan dengan melibatkan instansi-instansi yang berkaitan dengan kegiatan penempatan tenaga kerja ke luar negeri, seperti Dinas Tenaga Kerja, Departemen Agama, Departemen Kehakiman, Departemen Luar Negeri dan lainnya. Dalam PAP tersebut calon tenaga kerja memperoleh pembinaan, penyuluhan tentang hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaannya, mulai dari mental kerohanian, kepribadian, sosial budaya, peraturan perundangan negara tujuan, tata cara pemberangkatan dan kepulangan, kelengkapan dokumen, isi perjanjian penempatan, serta hak dan kewajiban TKI/PJTKI. PAP tersebut bertujuan agar calon tenaga kerja yang siap berangkat memahami prosedur penempatan dan memiliki pengetahuan seputar pekerjaan dan lingkungannya serta mampu menyelesaikan masalah yang dihadapinya.

Mengenai pelaksanaan PAP tersebut dijelaskan oleh Kepala Seksi Penyediaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar, Bapak Drs. Suropto dan didukung oleh Mbak Heni, mantan TKW yang pernah bekerja di Taiwan dan akan bekerja di sana lagi.

Menurut Himawan S.P. perbedaan gender (*gender differences*) disebabkan oleh banyak hal, diantaranya dibentuk, disosialisasikan, diperkuat secara sosial dan kultural melalui ajaran agama maupun negara (IP4-LAPPERA, 2001 : 157).

Secara yuridis formal hak perempuan, termasuk hak tenaga kerja wanita, merupakan hak azasi sebagaimana diatur dalam Deklarasi Universal Hak-hak Azasi Manusia yang pada intinya menyebutkan bahwa semua orang dilahirkan merdeka dan mempunyai martabat dan hak-hak yang tidak berbeda, berhak atas perlindungan hukum yang sama tanpa terkecuali (IP4-LAPPERA,2001).

Adakalanya majikan sering menganggap pekerjaan tenaga kerja sebagai pekerjaan yang rendah, dan memperlakukan tenaga perempuan sebagai

budak. Hal ini merupakan salah satu bentuk diskriminasi terhadap pekerjaan perempuan dimana pekerjaan rumah tangga dan perempuan sering dipandang sebagai sesuatu yang rendah, sehingga tenaga kerja perempuan masih kesulitan untuk lepas dari kontrol penuh majikan.

Hal tersebut masih menunjukkan bahwa tenaga kerja wanita masih berada pada posisi marginal dan peran mereka tidak dapat terlepas dari sistem hierarki gender sehingga perbedaan-perbedaan peran dalam suatu sistem pada gilirannya menciptakan ketimpangan gender yang akan membatasi gerak maju tenaga kerja wanita. Jadi pada dasarnya diperlukan adanya semacam pendekatan untuk menghilangkan ketimpangan gender, khususnya dalam kasus di atas, seperti yang disebutkan oleh Abdul Haris, bahwa dalam mengatasi ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan perlu adanya penekanan pada persamaan status sosial dan pertumbuhan ekonomi yang efisien, integrasi penuh wanita dalam proses pengambilan keputusan, dan penciptaan lingkungan global yang sportif, dimana wanita mendapat akses kebebasan yang sama dalam menentukan pilihan, termasuk dalam aktivitas ekonomi (Abdullah, 2003).

1. Jaminan Tenaga Kerja

Jaminan yang diberikan kepada tenaga kerja adalah jaminan perlindungan dan keselamatan kepada tenaga kerja, mulai dari pemberangkatan, saat bekerja sampai kepulangannya ke tanah air. Jaminan yang diberikan adalah berupa perjanjian penempatan secara tertulis antara penyelenggara dengan pengguna tenaga kerja, perjanjian penempatan secara tertulis antara penyelenggara dengan tenaga kerja, perjanjian kerja secara tertulis antara pengguna dan tenaga kerja, dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta kesejahteraan tenaga kerja mulai keberangkatan dari daerah asal selama bekerja sampai dengan kembali ke daerah asal.

Mengenai pemberian jaminan terhadap tenaga kerja dijelaskan oleh Kepala Seksi Penyediaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigran Kabupaten Karanganyar

Bapak Drs. Suripto dan didukung oleh pernyataan Saudara Indra Manager Operasional PT. Intersolusi Indonesia.

"Semua tenaga kerja, termasuk tenaga kerja wanita, mendapatkan jaminan. Tapi ini hanya untuk yang berangkat dengan prosedur yang legal lho. Jaminannya itu macam-macam. Ada yang namanya jaminan asuransi, perlindungan hukum, dan mereka pasti mendapatkan itu. Misalnya kalau dia cacat saat bekerja, dia juga mendapatkan gaji, perawatan. Melaksanakan tugas sampai dianiaya, mereka juga mendapatkan perlindungan hukum, melalui tuntutan dari pengacaranya melalui pengadilan disana. Ya intinya kan jaminan itu untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan itu memang sangat diperlukan karena mereka kan bekerja diluar negeri, dan keberadaan mereka disana juga menjadi tanggung jawab kita, sehingga mereka nantinya itu tidak mengalami penyelewengan yang dilakukan oleh majikan, agen atau PJTKI itu sendiri".

Jadi pada dasarnya jaminan itu diberikan kepada tenaga kerja untuk melindungi tenaga kerja, baik dari segi hukum, keselamatan maupun kesejahteraan tenaga kerja. Disamping itu juga sebagai upaya untuk mengurangi tindakan penyelewengan yang dilakukan oleh berbagai pihak, baik dari majikan, agen, maupun penyalur (PJTKI). Namun pada kenyataannya upaya tersebut belum sepenuhnya menunjukkan penyelesaian masalah sesuai dengan apa yang ada dalam perjanjian tersebut. Seringkali dalam menghadapi suatu masalah dengan majikannya, tenaga kerja yang bekerja di Taiwan memilih lari dari majikan karena disana belum ada perwakilan dari Indonesia yang menangani masalah ketenagakerjaan, meskipun telah memiliki surat asuransi, tapi belum bisa menjamin sepenuhnya terhadap tenaga kerja. Artinya bahwa pemerintah belum benar-benar memikirkan dalam penyelesaian masalah hak-hak tenaga kerja perempuan di Taiwan. Hal ini juga didukung pernyataan Mbak Heni, mantan TKW yang pernah bekerja di Taiwan.

Dari pernyataan-pernyataan diatas dapat diketahui setidaknya pemerintah belum berperan secara optimal dalam menangani kasus-kasus

yang berkaitan dengan hak-hak tenaga kerja perempuan diluar negeri. Hal tersebut dapat menyebabkan tingkat penyelewengan terhadap tenaga kerja perempuan Indonesia diluar negeri menjadi besar karena faktor kontrol terhadap kondisi tenaga kerja yang dikirim dan penanganan pemerintah maupun dari pihak pengirim (PJTKI) yang masih sangat kurang dan terbatas. Hal ini seperti apa yang diungkapkan oleh Mbak Heni yang mempunyai masalah dengan majikannya.

Mengenai perjanjian kerja dengan pihak agen atau majikan, keterlibatan tenaga kerja masih sangat kurang terutama dalam kerja sama dengan calon majikan. Calon tenaga kerja biasanya langsung dikirim ke pengguna melalui agen dimana sebelumnya agen terlebih dahulu mengadakan perjanjian dengan pengguna (calon majikan). Hal ini menyebabkan calon tenaga kerja tersebut tidak bisa mengetahui secara pasti calon majikannya itu seperti apa, baik sifat maupun perilaku calon majikannya. Artinya calon tenaga kerja tidak bisa memilih majikan yang sesuai dengannya. Hal ini seperti apa yang diungkapkan oleh Saudara Indra dan Mbak Heni mantan TKW asal Taiwan.

Hal tersebut masih menunjukkan bahwa tenaga kerja wanita masih berada pada posisi marginal dan peran mereka tidak dapat terlepas dari sistem hierarki gender sehingga perbedaan-perbedaan peran dalam suatu sistem pada gilirannya menciptakan ketimpangan gender yang akan membatasi gerak maju tenaga kerja wanita. Jadi pada dasarnya diperlukan adanya semacam pendekatan untuk menghilangkan ketimpangan gender, khususnya dalam kasus diatas, seperti yang disebutkan oleh Abdul Haris bahwa dalam mengatasi ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan perlu adanya penekanan pada persamaan status sosial dan pertumbuhan ekonomi yang efisien, integrasi penuh wanita dalam proses pengambilan keputusan, dan penciptaan lingkungan global yang sportif, dimana wanita mendapat akses kebebasan yang sama dalam menentukan pilihan, termasuk dalam aktivitas ekonomi (Abdullah, 2003: 30).

Secara yuridis formal hak perempuan, termasuk hak tenaga kerja wanita, merupakan hak azasi sebagaimana diatur dalam Deklarasi Universal Hak-hak Azasi Manusia yang pada intinya menyebutkan bahwa semua orang dilahirkan merdeka dan mempunyai martabat dan hak-hak yang tidak berbeda, berhak atas perlindungan hukum yang sama tanpa terkecuali (IP4 – LAPPERA, 2001).

Dari pernyataan-pernyataan di atas dapat diketahui bahwa keterlibatan tenaga kerja dalam perjanjian kerja masih dibatasi, terutama dalam memilih atau bekerja sama dengan calon majikan sehingga para calon tenaga kerja kesulitan untuk memilih calon majikan yang sesuai dengannya. Memang pada hakekatnya tenaga kerja adalah bekerja untuk mendapatkan imbalan (upah), namun disisi lain perlu diperhatikan juga hak-hak tenaga kerja, seperti kontrak / perjanjian kerja. Dalam konteks tersebut, tenaga kerja wanita masih belum diberi kesempatan untuk ikut menentukan sebuah keputusan dalam perjanjian / kontrak kerja dengan calon pengguna jasa (majikan). Artinya, dalam tataran tersebut tenaga kerja wanita belum memiliki integrasi penuh dalam proses pengambilan keputusan serta belum mendapatkan kebebasan untuk mengakses dalam menentukan pilihan-pilihannya.

Kurangnya transparansi perjanjian kerja dapat menyebabkan timbulnya penyimpangan yang dilakukan oleh pihak pengguna (majikan) ataupun biro jasa terhadap tenaga kerja yang bersangkutan. Kejelasan perjanjian tersebut harus menjamin kebebasan bergerak tenaga kerja yang secara penuh melindungi hak tenaga kerja secara hukum serta mengandung ketentuan-ketentuan yang menyangkut keselamatan ataupun secara penuh melindungi hak tenaga kerja secara hukum serta mengandung ketentuan-ketentuan yang menyangkut keselamatan ataupun ganti rugi jika terjadi kasus-kasus kekerasan tenaga kerja, sehingga secara penuh melindungi hak tenaga kerja secara hukum serta mengandung ketentuan-ketentuan yang menyangkut keselamatan ataupun ganti rugi jika terjadi kasus-kasus kekerasan terhadap tenaga kerja, sehingga pengguna

jasa (majikan) tidak bisa sewenang-wenang memperlakukan tenaga kerjanya.

2. Manfaat Pembekalan Kerja

Sesuai dengan arah pembangunan ketenagakerjaan yang ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 3 Tahun 2000, dimana pembangunan ketenagakerjaan adalah bertujuan untuk :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimum
2. Menciptakan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional
3. Memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraannya
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. (Siswanto S, 2002 : 3)

Persoalan-persoalan seperti diskriminasi, pemerasan, penipuan, pelecehan ataupun penganiayaan terhadap tenaga kerja perempuan merupakan bentuk-bentuk ketidakadilan berbias gender yang dialami oleh kaum perempuan di dunia ketenagakerjaan. Hak-hak mereka belum terlindungi dan terjamin oleh Undang-undang secara nyata. Pada dasarnya penyebab timbulnya kekerasan tenaga kerja perempuan ada tiga alasan utama, yaitu faktor majikan, faktor tenaga kerja itu sendiri, dan perlindungan hukum yang belum jelas.

Menurut Mbak Heni mantan TKW yang pernah bekerja di Taiwan bahwa pelatihan itu sangat penting karena biasanya yang jadi TKW itu dari desa. Jadi umumnya belum tahu alat-alat rumah tangga yang dipakai.

Hal tersebut juga didukung oleh pernyataan Sutini calon TKW asal Jumapolo, Menurut Sutini dengan adanya pelatihan maka calon TKI bisa dan tahu cara menggunakan alat-alat rumah tangga seperti mesin cuci, kompor gas, alat untuk mengepel, dan bisa memasak masakan yang biasa ada di luar negeri itu penting sekali. Sebagian besar calon tenaga kerja belum tahu cara menggunakannya karena di rumah tidak memilikinya.

Akan tetapi dalam kenyataannya terdapat ketidakseimbangan manfaat pembekalan tenaga kerja.

Ketidakseimbangan manfaat pembekalan disebabkan oleh posisi tenaga kerja ketika sudah bekerja. Pada umumnya mereka telah terikat oleh majikan yang mempekerjakannya. Mereka tidak memiliki ruang yang cukup untuk bergerak karena pekerjaannya. Faktor lain yang menyebabkan kondisi tersebut adalah belum adanya Undang-undang yang secara tegas mengatur keberadaan TKWI di luar negeri, demikian juga sikap pemerintah yang kurang pro aktif dalam menangani kasus-kasus TKWI diluar negeri sehingga menyebabkan kerawanan dan tindakan yang merugikan bagi TKWI diluar negeri, terutama oleh majikan.

Persoalan-persoalan seperti diskriminasi, pemerasan, penipuan, pelecehan ataupun penganiayaan terhadap tenaga kerja wanita merupakan bentuk-bentuk ketidakadilan berbasis gender yang dialami kaum perempuan di dunia ketenagakerjaan. Hak-hak mereka belum terlindungi dan terjamin oleh undang-undang secara jelas. Pada dasarnya penyebab timbulnya kekerasan terhadap tenaga kerja wanita adalah faktor majikan, faktor tenaga kerja itu sendiri dan perlindungan hukum yang belum jelas.

Persoalan pendidikan juga merupakan salah satu faktor terjadinya proses kekerasan terhadap tenaga kerja wanita, sebab indikator tingkat pendidikan sering dijadikan sebagai ukuran penempatan tenaga kerja, yang notabene sangat terkait dengan keamanannya di tempat mereka bekerja. Argumentasi tentang rendahnya pendidikan tenaga kerja wanita yang bekerja di luar negeri seringkali menjadikan nasib TKW kurang menguntungkan. Meskipun alasan tersebut tidak seluruhnya benar namun seringkali ditemui bahwa rata-rata TKW yang mengalami tindakan kekerasan adalah mereka yang pada umumnya berpendidikan kurang. Karena tingkat pendidikan tenaga kerja akan sangat berpengaruh pada penguasaan bahasa, akses informasi teknologi dan budaya dimana mereka bekerja.

Dari penjelasan-penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa faktor keterampilan tenaga kerja yang masih berada di bawah standar yang memiliki sifat keras akan lebih mudah terjadinya tindakan kekerasan tersebut karena perlindungan untuk tenaga kerja wanita Indonesia masih sangat kurang, sehingga jika mereka melakukan kekerasan upaya untuk bisa lolos dari jeratan hukum masih sangat luas.

Dalam laporan yang dikeluarkan oleh *Human Rights Watch (HRW)* 2006 banyak terjadi eksploitasi dan pelanggaran terhadap buruh migran di Arab Saudi yang memperlakukan atau mempraktikkan tenaga kerja yang mirip dengan perbudakan. Khususnya terhadap buruh migran perempuan di sektor rumah tangga.

Adanya anggapan bahwa tenaga kerja perempuan adalah budak merupakan salah satu bentuk pandangan yang mendiskriminasikan terhadap tenaga kerja perempuan. Tenaga kerja perempuan yang pada umumnya memiliki latar belakang ekonomi yang rendah akan sangat mudah dimarginalkan (dipinggirkan) oleh majikannya yang pada umumnya adalah orang kaya. Akibat marginalisasi tersebut kerja perempuan rentan dengan tindakan kekerasan (*violence*) yang dilakukan oleh majikannya, apalagi keberadaan mereka tidak mendapat jaminan perlindungan hukum yang jelas serta perhatian pemerintah yang masih sangat lemah, sehingga posisi tenaga kerja perempuan sering disalahartikan dan disalahgunakan oleh majikan, agen ataupun biro jasa.

Untuk mengurangi atau menghapus tindakan kekerasan terhadap tenaga kerja wanita diperlukan intervensi pemerintah dan pihak swasta yang berwenang. Perhatian pemerintah yang sangat kurang terhadap keberadaan tenaga kerja perempuan Indonesia di luar negeri bisa menimbulkan kerawanan perlakuan terhadap para tenaga kerja. Diperlukan intervensi pemerintah (Depnaker) dan instansi swasta (PJTKI). Artinya pemerintah dan PJTKI bekerja sama untuk menciptakan kondisi penempatan tenaga kerja yang baik, mulai dari perekrutan tenaga kerja dengan memperhatikan kualitas tenaga kerja yang dikirim. Adanya upaya

perlindungan hak-hak tenaga kerja dengan kebijakan yang lebih tepat, karena selama ini intervensi pemerintah masih sangat kurang dalam penyelenggaraan penempatan tenaga kerja ke luar negeri. Pada umumnya yang mengadakan adalah PJTKI, dimana perusahaan lebih mencari keuntungan laba dari pada pelayanan.

Dari uraian dan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa peranan pemerintah dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja perempuan ke luar negeri masih kurang dan lebih banyak dilaksanakan oleh pihak swasta (PJTKI) yang lebih berorientasi pada keuntungan (laba).

Pemerintah sebagai pelayan masyarakat tentunya harus memiliki sikap pro-aktif dalam kerjasamanya dengan pihak swasta dalam memberikan informasi ketenagakerjaan, pembentukan sumber daya tenaga kerja yang berkualitas serta penanganan dan penyelesaian masalah ketenagakerjaan kepada tenaga kerja, baik dalam jaminan perlindungan hukum, jaminan keselamatan kerja, penyelesaian masalah hak-hak tenaga kerja, perjanjian kerja ataupun pembekalan tenaga kerja (pelatihan kerja, pembinaan dan penyuluhan), dan begitu juga dengan pihak PJTKI harus memperhatikan tenaga kerja yang dikirim dari segi kualitas, keterampilan, pengetahuan tenaga kerja, selain itu lebih mengoptimalkan komunikasi dan informasi dengan pemerintah dan pihak agen di luar negeri, baik dalam penyelesaian masalah ketenagakerjaan maupun perjanjian kerja.

3. Aplikasi Analisis Gender Moser

Inti dari kerangka analisis Moser mencakup 3 (tiga) konsep, yaitu Profil kegiatan Tri Peranan Gender (Produktif, Reproduksi, dan Kemasyarakatan / kerja sosial), kebutuhan gender praktis dan strategis, dan pendekatan kebijakan Woman and Development (WAD) / Gender in Development (GID). Adapun lebih jelasnya adalah sebagai berikut :

4. Identifikasi Profil Kegiatan Peranan Gender

Pada komponen ini akan mengidentifikasi kegiatan produktif dan reproduktif yang dilakukan oleh tenaga kerja wanita. Dalam konteks penempatan tenaga kerja ke luar negeri, tenaga kerja wanita terlibat dalam

kegiatan produktif dan reproduktif yang saling berkaitan. Artinya adalah bahwa kegiatan reproduktif yang dilakukan oleh tenaga kerja wanita sekaligus termasuk dalam kegiatan produktif. Tenaga kerja wanita melakukan pekerjaan reproduktif (mengurus rumah tangga, memasak, mengepel, mencuci, mengurus anak / orang jompo), yang biasanya dilakukan oleh kaum perempuan di lingkungan keluarga dan merupakan pekerjaan rutin serta tidak mendapatkan imbalan (upah). Akan tetapi ketika kegiatan reproduktif tersebut dilakukan dalam lingkup ketenagakerjaan (menjadi tenaga kerja di luar negeri), pekerjaan tersebut menjadi produktif karena dengan melakukan pekerjaan tersebut dia akan mendapatkan imbalan (gaji) dari majikan.

Adapun lebih jelasnya mengenai profil kegiatan tenaga kerja wanita ke luar negeri dapat diketahui dalam informasi berdasarkan pembahasan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 25

Profil Kegiatan Peranan Gender Tenaga Kerja Wanita di Luar Negeri

KEGIATAN	PEKERJAAN
Produktif	<ul style="list-style-type: none"> - Memasak - Mencuci pakaian - Mencuci piring - Menyetrika pakaian - Mengepel lantai - Membersihkan ruangan - Membersihkan kamar mandi / WC - Merawat anak / bayi - Merawat orang jompo
Kemasyarakatan / Sosial	Selama mereka bekerja di luar negeri pada umumnya mereka tidak pernah keluar, kecuali bersama keluarga majikan. Mereka jarang melakukan kumpulan sesama tenaga kerja perempuan, hanya kadang mereka kumpul atas undangan pihak KBRI.

Sumber : Data diolah, Juli 1997

1. Penilaian Kebutuhan Praktis dan Strategis

Mengenai perincian lebih jelasnya adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan praktis gender adalah pemenuhan kebutuhan individu jangka pendek yang bertujuan mengubah kehidupan melalui kebutuhan dasar.
2. Kebutuhan strategis gender adalah pemenuhan kebutuhan jangka panjang yang bertujuan mengubah peran gender agar perempuan dan laki-laki dapat berbagi adil dalam pembangunan.

Dalam upaya untuk pengiriman tenaga kerja wanita ke luar negeri. Penyeleksian tenaga kerja yang akan dikirim sangat diperhatikan, dimana tenaga kerja yang bisa dikirim ke luar negeri adalah tenaga kerja yang telah memenuhi standar kualitas dan kompetensi (ketrampilan, pengetahuan, dan perilaku) yang telah ditentukan dengan sertifikasi legal dibawah pengawasan Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar. Jadi tenaga kerja yang dikirim adalah tenaga kerja yang benar-benar telah memiliki standar kualitas dan kompetensi yang ditetapkan oleh pemerintah dan memiliki syarat fisik yang ditentukan (kesehatan dan penampilan).

Namun berdasarkan pembahasan hasil penelitian ini bahwa pada kenyataannya pemenuhan kebutuhan strategis gender tenaga kerja wanita masih sangat kurang dan terbatas. Pada umumnya pembekalan tenaga kerja, seperti pelatihan kerja yang diselenggarakan (dalam hal ini oleh PT. Intersolusi Indonesia) pada umumnya masih sebatas pada pemenuhan kebutuhan praktis calon tenaga kerja saja, dimana calon tenaga kerja diprioritaskan untuk memiliki keterampilan yang berurusan dengan urusan domestik (rumah tangga) saja. Hal tersebut dapat dilihat pada materi pelatihan kerja yang secara umum adalah materi yang berurusan dengan keterampilan kerja rumah tangga, seperti mencuci, mengepel, penggunaan alat rumah tangga, membersihkan ruangan dan sebagainya.

Sedangkan pemenuhan kebutuhan gender strategis yang berkaitan dengan hak-hak tenaga kerja perempuan belum sepenuhnya terpenuhi. Pemberian jaminan kepada tenaga kerja perempuan belum bisa menjamin sepenuhnya terhadap hak-hak tenaga kerja wanita. Tenaga kerja wanita

tidak memiliki akses dalam perjanjian kerja dengan pihak majikan karena pada kenyataannya perjanjian itu hanya antara majikan dengan agen. Dalam hal ini mereka tidak bisa memilih majikan yang sesuai dengan keinginannya, dan hal ini bisa menimbulkan kontrol majikan yang penuh terhadap tenaga kerja yang pada akhirnya bisa menimbulkan ketidakadilan yang menimpa tenaga kerja wanita (diskriminasi, kekerasan). Ketidakadilan yang terjadi pada tenaga kerja perempuan adalah pada umumnya karena skill (keterampilan) yang dimiliki oleh tenaga kerja. Tenaga kerja yang memiliki skill yang belum memadai rentan terhadap kekerasan yang dilakukan oleh majikan. Karena itu tenaga kerja yang dikirim harus memiliki standar kompetensi yang baik. Faktor majikan juga berpengaruh terhadap kekerasan, karena itu calon tenaga kerja harus mengetahui secara pasti siapa calon majikannya, bagaimana sifat dan perilakunya. Dengan cara ini setidaknya bisa mengurangi jumlah tindakan dan korban kekerasan.

Selain itu, dalam penyelesaian masalah hak-hak tenaga kerja, pemerintah belum bisa melindungi tenaga kerja perempuan dan cenderung untuk menutupi kasus-kasus yang terjadi. Hal ini disebabkan tidak adanya hukum yang secara khusus mengatur dan melindungi tenaga kerja perempuan yang ada di luar negeri, selain itu intervensi pemerintah dalam penyelenggaraan penempatan tenaga ke luar negeri masih kurang dan lebih banyak dipegang oleh pihak swasta (PJTKI). Mestinya pemerintah harus memiliki peranan yang lebih dalam hal ini karena menyangkut peningkatan sumber daya manusia Indonesia dan perlindungan hak tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

Adapun ketika para tenaga kerja wanita sudah bekerja di luar negeri, pada umumnya mereka sudah berada di bawah wewenang sepenuhnya oleh majikan. Agen ataupun biro jasa yang mengirim kadang kesulitan untuk melakukan pemantauan terhadap tenaga kerja tersebut. Hal ini bisa menyebabkan terkekangnya hak-hak tenaga kerja oleh majikan, sehingga mereka sama sekali tidak bisa mengeluarkan pendapat kecuali

apabila mereka semua dikumpulkan oleh KBRI untuk diberi penyuluhan dan lainnya. Seharusnya antara tenaga kerja, agen maupun biro jasa bisa saling melakukan komunikasi karena mereka terikat oleh suatu perjanjian kerja.

Persoalan TKW ini pada dasarnya tidak bisa dilepaskan dari UU No. 39 Tahun 2004 yang telah diupayakan untuk diidealkan agar dapat menyelesaikan problem krusial ini. UU tersebut berbicara perihal penempatan dan perlindungan TKI / TKW di luar negeri yang memposisikan pemerintah sebagai regulator, pembina, pengawas sekaligus pelaksana. Kondisi ini menggambarkan adanya multi-interest, seperti yang terdapat pada Pasal 5 (1) yang mengelaborasi bagaimana pemerintah dapat bersikap obyektif kalau pada saat yang sama memiliki kepentingan sebagai pelaksana penempatan tenaga kerja.

Akan tetapi dalam pasal-pasal lainnya, seperti Pasal 51 menggambarkan dengan kentara betapa buruh migran masih dipandang sebagai komoditas dan mereka harus menanggung seluruh biaya yang dibutuhkan. Demikian pula Pasal 76 ayat 2 dan 3 yang melegalkan posisi pelaksana penempatan untuk memungut biaya penempatan. Kenyataan ini diperparah lagi dengan fenomena menyakitkan terkait dengan menjamurnya penipuan yang dilakukan oleh calo-calo tak bertanggung jawab dengan menerapkan ungkapan “habis manis sepah dibuang”

Fenomena diatas sangat berbeda dengan kebijakan pemerintah Pilipina yang semestinya dapat dijadikan teladan. Dengan sangat humanis pemerintah Pilipina menempatkan pahlawan devisanya sebagai “anak emas” bagi pemerintah Manila. Mereka memandang pahlawan devisa itu sebagai subyek yang layak mendapatkan perlindungan maksimal dari negara. Sehingga tidak heran, bila undang-undang yang dimiliki dan dipraksiskan oleh Pemerintah Pilipina begitu komprehensif. Undang-undang tersebut sampai mencakup ketentuan gaji minimum, kepastian perlindungan hukum dari negara tujuan dan akses informasi dari Pilipina sendiri serta negara tujuan.

Tabel 26

Problem Dalam Pembekalan Tenaga Kerja Wanita

No	Permasalahan	Faktor Penyebab
1	Pelatihan kerja yang masih berorientasi pada peningkatan keterampilan TKW yang siap pakai.	Adanya kebijakan SKK (Standar Kompetensi Kerja) PLRT dari pemerintah yang masih berorientasi pada keterampilan rumah tangga sehingga dalam penerapannya pun belum ada pengembangan yang maksimal dari pihak penyelenggara pelatihan.
2	Calon TKW yang siap diberangkatkan kurang mendapatkan jaminan yang secara penuh	Kurangnya akses TKW dalam perjanjian kerja terutama menyangkut perjanjian dengan calon pengguna (majikan) sehingga CTKW tidak bisa mendapat informasi yang jelas terhadap calon pengguna. Hal ini karena biasanya calon pengguna yang membutuhkan tenaga kerja langsung menghubungi biro jasa dan biro jasa langsung mengambil salah satu CTKW yang siap pakai untuk langsung diberangkatkan.
3	Kurangnya perlindungan hukum terhadap TKW yang ada di luar negeri.	<ul style="list-style-type: none"> - Belum adanya peraturan pemerintah yang secara khusus mengatur keberadaan TKW di luar negeri. - Intervensi pemerintah yang masih kurang dalam penempatan TKW ke luar negeri dan masih didominasi oleh pihak swasta. - Kurangnya pemantuan pemerintah maupun biro jasa terhadap TKW yang sudah bekerja di luar negeri sehingga kesulitan komunikasi antar pihak.

Sumber : Data diolah, Juli 2007

Dari penjelasan di atas dapat diidentifikasi mengenai kebutuhan praktis dan strategis gender dalam proses pembekalan tenaga kerja wanita yang akan dikirim ke luar negeri. Adapun identifikasi tersebut secara lebih jelas adalah dalam tabel berikut ini :

Tabel 27
Identifikasi Kebutuhan Gender Tenaga Kerja Wanita

No	Tipe Intervensi	Kebutuhan Gender	
		Praktis	Strategis
1	Pelatihan kerja	<ul style="list-style-type: none"> - pembelajaran materi keterampilan - sarana pelatihan kerja - praktek keterampilan kerja - pengakuan standar kualitas tenaga kerja - pendidikan bahasa asing 	<ul style="list-style-type: none"> - Peningkatan pengetahuan dan kesadaran TKW mengenai hak dan kewajibannya.
2	Kesejahteraan TKW	<ul style="list-style-type: none"> - mendapat gaji saat bekerja. - Peningkatan.keterampilan kerja - Pengajaran etika dan perilaku serta penampilan tenaga kerja. - Test kesehatan dan keterampilan kerja. 	<ul style="list-style-type: none"> - Hak penuh dalam perjanjian kerja. - Hak-hak tenaga kerja mendapat perlindungan hukum dan jaminan keselamatan kerja secara penuh. - Penanganan dan penyelesaian masalah TKW yang serius oleh pemerintah maupun PJTKI. - Organisasi kumpulan TKWI. - Menghapus segala bentuk diskriminasi terhadap TKW. - Menghapus ketidak-adilan terhadap TKW, baik dari majikan, agen, biro jasa pengirim maupun pemerintah.

Sumber : Data diolah, Juni 2007

Adapun penilaian kebutuhan gender praktis dan strategis dalam pembekalan tenaga kerja wanita setelah diidentifikasi berbagai permasalahannya adalah dalam tabel berikut ini :

Tabel 28
Evaluasi Kebutuhan Gender Praktis dan Strategis
Tenaga Kerja Wanita di Luar Negeri

Kebutuhan Praktis Gender	Realisasi	
	Sudah	Belum
1	2	3
<ul style="list-style-type: none"> ● Pelatihan kerja, dengan tersedianya : <ul style="list-style-type: none"> - Pembelajaran materi keterampilan. - Sarana pelatihan kerja. - Praktek keterampilan kerja - Pengakuan standar kualitas tenaga kerja - Pendidikan bahasa asing 	√	-
<ul style="list-style-type: none"> ● Mendapat upah/gaji saat bekerja 	√	-
<ul style="list-style-type: none"> ● Peningkatan keterampilan kerja 	√	-
<ul style="list-style-type: none"> ● Pengajaran etika dan perilaku serta penampilan tenaga kerja. 	√	-
<ul style="list-style-type: none"> ● Kebutuhan yang ada kaitannya dengan pembekalan tenaga kerja lainnya. 	√	-
<ul style="list-style-type: none"> ● Test kesehatan dan keterampilan 	√	-
Kebutuhan Strategis Gender		
<ul style="list-style-type: none"> ● Pelatihan kerja : <ul style="list-style-type: none"> - pengetahuan ketenagakerjaan 	√	-
<ul style="list-style-type: none"> ● Hak penuh dalam perjanjian kerja. 	-	√
<ul style="list-style-type: none"> ● Terlindungi secara hukum hak-hak tenaga kerja perempuan dan mendapatkan jaminan keselamatan kerja secara penuh. 	-	√
<ul style="list-style-type: none"> ● Menghapus segala bentuk diskriminasi terhadap tenaga kerja wanita. 	-	√
<ul style="list-style-type: none"> ● Menentang ketidakadilan terhadap tenaga kerja perempuan, baik oleh majikan, agen, biro jasa ataupun pemerintah. 	-	√
<ul style="list-style-type: none"> ● Penanganan dan penyelesaian masalah hak-hak tenaga kerja perempuan yang serius oleh pemerintah ataupun biro jasa. 	-	√
<ul style="list-style-type: none"> ● Organisasi kumpulan. 	-	√

Sumber : Data diolah, Juni 2007.

4. Penyusunan Kebijakan Ketenagakerjaan Responsif Gender

Dalam pelaksanaan kegiatan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri. Khusus untuk tenaga kerja wanita belum ada yang mengaturnya secara lebih rinci kecuali mengenai peraturan dan syarat pelaksanaan penempatan tenaga kerja dan tujuannya. Belum ada kebijakan atau undang-undang yang secara khusus mengatur hak-hak tenaga kerja perempuan yang bekerja di luar negeri pada sektor rumah tangga seperti perlindungan hukum, penyelesaian masalah ketenagakerjaan meskipun mereka sudah mendapatkan jaminan kerja. Oleh karena itu dibutuhkan perumusan kembali tujuan pelaksanaan penempatan tenaga kerja wanita ke luar negeri agar menjadi tujuan kebijakan ketenakerjaan yang responsif gender dalam penempatan tenaga kerja ke luar negeri.

Adapun model penempatan tenaga kerja wanita ke luar negeri yang diusulkan adalah sebagai berikut :

1. Adanya pembenahan sistem pengelolaan penempatan TKW ke luar negeri yang meliputi kebijakan dan aturan pelaksanaan, kelembagaan dan sistem pengawasan dalam setiap proses yang dilalui.
2. Pada tahap pra-penempatan perlu pembenahan sistem rekrutmen dengan meresmikan peran sponsor dan legalitas biro jasa pengirim sehingga dapat mengurangi kerawanan penipuan terhadap TKW.
3. Pada tahap pra-pemberangkatan diperlukan sistem pelatihan kerja yang profesional dengan mengembangkan Balai Latihan Kerja (BLK) standar sesuai dengan kebutuhan para pengguna (calon tenaga kerja). BLK standar perlu dikelola secara independen dengan melibatkan pihak-pihak yang berkait. BLK standar meliputi pengembangan kurikulum training, sarana dan prasarana training serta fasilitas-fasilitas lain.
4. Kegiatan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) sebagai tahap akhir dari proses pra-penempatan perlu dikaji ulang keberadaannya, dengan prinsip tetap mempertahankan substansi program, namun akan lebih efektif apabila kegiatan tersebut digabung menjadi satu dengan BLK standar.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pembekalan Tenaga Kerja

a. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh PJTKI PT. Intersolusi Indonesia secara keseluruhan telah berjalan dengan baik. Peserta pelatihan diberi pengajaran mengenai berbagai macam keterampilan rumah tangga, seperti memasak, mencuci, cara menggunakan peralatan rumah tangga, cara mengurus lansia, dan lain sebagainya dengan menyesuaikan kurikulum Standar Kompetensi Kerja (SKK) Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT) Depnaker RI dan didukung dengan sarana, prasarana dan fasilitas lain yang memadai. Adapun prioritas utama dari pelatihan kerja tersebut adalah pada peningkatan penguasaan bahasa asing sesuai negara tujuan tanpa mengesampingkan keterampilan-keterampilan yang lain. Dalam menentukan nilai peserta pelatihan kerja diadakan semacam ujian bagi peserta untuk mendapatkan sertifikat kelulusan sebagai pengakuan resmi dan diakui oleh PJTKI dan Dinas Kependudukan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar.

b. Jaminan Kerja

Setiap Tenaga Kerja Wanita (TKW) yang dikirim ke luar negeri mendapatkan jaminan, yang berupa jaminan asuransi dan perlindungan hukum. PJTKI PT. Intersolusi Indonesia yang beroperasi secara legal dalam pengiriman TKW ke luar negeri menggunakan prosedur yang legal dan sah. Surat-surat pemberangkatan, surat perjanjian kerja dan surat pengurusan lainnya adalah surat resmi dan kuat dalam pengakuan hukum. Namun pihak TKW belum bisa mendapatkan akses secara penuh dalam perjanjian kerja tersebut terutama menyangkut perjanjian kerja dengan calon pengguna jasa (calon majikan) karena biasanya

calon majikan yang membutuhkan tenaga kerja langsung berurusan dengan pihak PJTKI maupun agen di luar negeri sehingga yang menekan kontrak perjanjian biasanya adalah pihak PJTKI, dengan calon majikan ataupun pihak PJTKI dengan agen di luar negeri.

2. Penilaian Kebutuhan Praktis dan Strategi Gender

a. Pelatihan Kerja

Materi/kurikulum pelatihan kerja yang mengacu pada SKK PLRT pada umumnya masih berorientasi pada peningkatan kebutuhan praktis yang lebih menekankan pada keterampilan rumah tangga. Hal tersebut berdampak pada kualitas TKW dari segi pengetahuan maupun dari segi pasar kerja sehingga bisa menimbulkan permasalahan lain ketika TKW tersebut telah bekerja di luar negeri. Hal yang paling sering menonjol adalah biaya pengupahan/gaji. TKW Indonesia yang biasanya jauh lebih rendah dibandingkan dengan TKW-TKW dari negara lain. Pada akhirnya hal tersebut bisa menurunkan daya saing TKWI di pasar kerja global.

b. Jaminan Kerja

1) TKW yang akan diberangkatkan ke luar negeri belum mendapatkan hak akses perjanjian kerja secara penuh. Hal ini dapat diketahui dalam perjanjian kerja dengan calon majikan dimana biasanya calon majikan hanya berurusan kontrak kerja langsung dengan pihak agen di luar negeri maupun dengan pihak PJTKI pengirim. Hal ini dapat menyebabkan para TKW kesulitan untuk mendapatkan informasi yang sejelas-jelasnya mengenai calon majikannya. Apabila majikan dan tenaga kerja saling merasa cocok maka hal tersebut tidak akan menjadi masalah, namun apabila di tengah jalan majikan merasa tidak cocok biasanya TKW tersebut yang akan dirugikan (tidak digaji, dipulangkan secara paksa oleh majikan padahal kontrak belum selesai, rawan terhadap penganiayaan dan kekerasan lain dari majikan).

- 2) Belum adanya peraturan pemerintah yang secara khusus mengatur keberadaan TKWI di luar negeri.
- 3) Intervensi pemerintah yang masih kurang dalam penempatan TKWI ke luar negeri dan masih didominasi oleh pihak swasta.
- 4) Kurangnya pemantauan pemerintah maupun biro jasa pengirim terhadap TKW yang sudah bekerja di luar negeri sehingga kesulitan untuk saling berkoordinasi dan berkomunikasi antar pihak secara langsung.

B. Saran

1. Beberapa strategi kebijakan pemberdayaan TKW yang perlu dilakukan oleh pemerintah maupun biro jasa (PJTKI) adalah sebagai berikut :
 - a. Realisasi sirkuler proses yang ideal. Dimulai dari perekrutan calon TKW secara benar dan sesuai dengan prosedur yang berlaku, keterampilan yang memadai dilanjutkan dengan pengiriman, penempatan di negara tujuan dan pengembangan ke kampung halaman.
 - b. Adanya aturan-aturan formal ketenagakerjaan yang memihak kepada kepentingan masyarakat luas yang terlibat langsung sebagai tenaga kerja, terutama tenaga kerja wanita.
2. Adapun model penempatan tenaga kerja wanita ke luar negeri yang diusulkan adalah sebagai berikut :
 - a. Adanya pembenahan sistem pengelolaan penempatan TKW ke luar negeri yang meliputi kebijakan dan aturan pelaksanaan, kelembagaan dan sistem pengawasan dalam setiap proses yang dilalui.
 - b. Pada tahap pra-penempatan perlu pembenahan sistem rekrutmen dengan meresmikan peran sponsor dan legalitas biro jasa pengirim sehingga dapat mengurangi kerawanan penipuan terhadap TKW.
 - c. Pada tahap pra-pemberangkatan diperlukan sistem pelatihan kerja yang profesional dengan mengembangkan Balai Latihan Kerja (BLK) standar sesuai dengan kebutuhan para pengguna (calon tenaga kerja).

BLK standar perlu dikelola secara independen dengan melibatkan pihak-pihak yang terkait. BLK standar meliputi pengembangan kurikulum training, sarana dan prasarana training serta fasilitas-fasilitas lain.

- d. Kegiatan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) sebagai tahap akhir dari proses pra-penempatan perlu dikaji ulang keberadaannya, dengan prinsip tetap mempertahankan substansi program, namun akan lebih efektif apabila kegiatan tersebut digabung menjadi satu dengan BLK standar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Irwan, ed. 2003. Sangkan Paran Gender. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Astuti, Ismi Dwi, 2002. "Analisis Gender" (Artikel) Surakarta : Pusat Penelitian dan Pengembangan Gender. Lemlit UNS
- Darwin, Muhajir dan Tukiran, 2001. Menggugat Budaya Patriarki. Yogyakarta : Ford Foundation dan Pusat Penelitian Kependudukan UGM
- Departemen Tenaga Kerja RI, 2003. Standar Kompetensi Kerja (SKK) Penata Laksana Rumah Tangga. Jakarta
- Dunn, William N, 2001. Pengantar Analisis Kebijakan Publik Edisi Kedua. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Fakih, Mansour. 1995. Analisis Gender dan Transformasi Sosial. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Handayani, Tri Sakti & Sugiarti. 2002. Konsep dan Teknik Penelitian Gender. Malang : UMM Press
- Harian Kompas, 26 Juli 2004
- Ihromi, T.O. 1995. Kajian Wanita Dalam Pembangunan. Jakarta : Yayasan Obor Indonesia
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan, 2002 "Panduan Pelaksanaan Inpres No. 9 tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional". Jakarta
- Mc. Donald, Mandy : Spranger, Ellen dan Dubel, Irren. 1999. Gender dan Perubahan Organisasi, Menjembatani Kesenjangan Antara Kebijakan dan Praktik. Yogyakarta : Insist Press
- Moelong, Lexy J. 1998. Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Overholt, Austin, Anderson & Cloud, 1985. "Gender Roles in Development Projects" (Artikel Terjemahan), Kumarian Press
- Peraturan Pemerintah RI No. 71 tahun 1991 tentang Latihan Kerja
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian. 1989. Metodologi Penelitian Survei. Jakarta : LP3ES

Siswanto S, 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta : Bumi Aksara.

Sudrajat, Iwan.1995. Jender : Konsep dan Analisis. Jakarta : Departemen Pendidikan dan Kebudayaan

Sutopo, H.B. 1998. Metodologi Penelitian Kualitatif Surakarta : Sebelas Maret University Press

Tim IP4-LAPPERA, 2001. Perempuan Dalam Pusaran Demokrasi dari Pintu Otonomi ke Pemberdayaan. Yogyakarta : IP4-LAPPERA dan The Asia Foundation.

Undang-undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

www.meneg.pp.go.id

www.P2PTKLN.com