

PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA INDONESIA PURNA (TKI PURNA) DI KABUPATEN BLITAR

(STUDI PADA KOMUNITAS KELUARGA BURUH MIGRAN
PERKUMPULAN TENAGA KERJA INDONESIA PURNA DAN
KELUARGA/KKBM PERTAKINA KABUPATEN BLITAR)

SKRIPSI

Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

Vida Afifah Faza
135030107111035

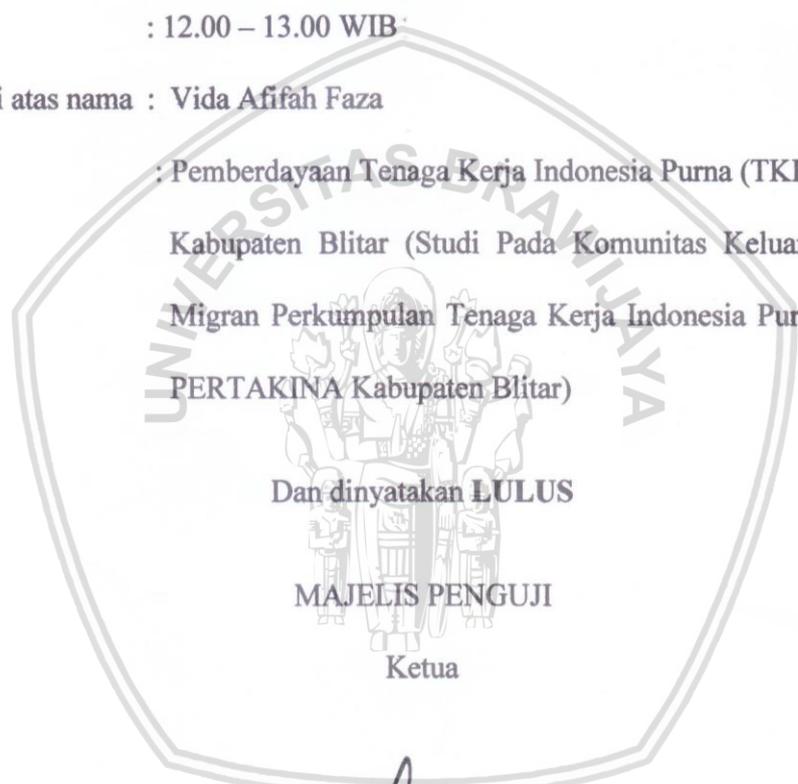


UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
MALANG
2018

TANDA PENGESAHAN MAJELIS PENGUJI

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada :

Hari : Kamis
Tanggal : 19 Juli 2018
Jam : 12.00 – 13.00 WIB
Skripsi atas nama : Vida Afifah Faza
Judul : Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna) Di Kabupaten Blitar (Studi Pada Komunitas Keluarga Buruh Migran Perkumpulan Tenaga Kerja Indonesia Purna/KKBM PERTAKINA Kabupaten Blitar)
Dan dinyatakan **LULUS**
MAJELIS PENGUJI
Ketua



Dr. Lely Indah Mindarti, M.Si
NIP.19690524 200212 2 002

Anggota

Asti Amelia Novita, S.AP., M.AP., Ph.D
NIP. 19851110 201012 2 006

Anggota

Nurjati Widodo, S.AP., M.AP
NIK. 201201 830129 1 001



Lembar Identitas Tim Penguji**Pembimbing I**

Nama : Dr. Lely Indah Mindarti, M.Si

NIP : 19690524 200212 2 002

Pangkat/Golongan : Pembina/IVa

Jabatan : Lektor Kepala

Penguji I

Nama : Asti Amelia Novita, S.AP., M.AP., Ph.D

NIP : 19851110 201012 2 006

Pangkat/Golongan : Penata Muda Tingkat I/IIIb

Jabatan : Tenaga Pengajar

Penguji II

Nama : Nurjati Widodo, S.AP., M.AP

NIP : 201201 830129 1 001

Pangkat/Golongan : Penata Muda Tingkat I/IIIb

Jabatan : Tenaga Pengajar

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah skripsi yang berjudul **“Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna) Di Kabupaten Blitar (Studi Pada Komunitas Keluarga Buruh Migran Perkumpulan Tenaga Kerja Indonesia Purna Dan Keluarga/KKBM PERTAKINA Kabupaten Blitar)”** tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat di buktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini di gugurkan dengan gelar akademik yang telah saya saya peroleh (S-1) dibatalkan serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU Nomor 20 Tahun 2013, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Malang, 06 Juli 2018



Vida Afifah Faza
NIM. 135030107111035



DAFTAR RIWAYAT HIDUP**Identitas Diri**

Nama : Vida Afifah Faza
Tempat, Tanggal Lahir : Mojokerto, 6 Juli 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Alamat di Malang : Jl. Joyo Tambaksari No. 30 B
Alamat Asal : Perumahan Menganti Permai Blok C2/36, Gresik
NIM : 135030107111035
Fakultas/Jurusan : Ilmu Administrasi/Ilmu Administrasi Publik
Universitas : Universitas Brawijaya
No. Telepon : 081555411232
Alamat E-mail : vidaafifah@gmail.com

**Riwayat Pendidikan**

TK : TK Menganti Permai Gresik (1999-2001)
SD : SD Khadijah II Surabaya (2001-2007)
SMP : SMP Khadijah Surabaya (2007-2010)
SMA : SMA Negeri 21 Surabaya (2010-2013)
PTN : Universitas Brawijaya Malang (2013-2018)

Pengalaman Organisasi

1. Staff Bidang Dana dan Kesejahteraan Anggota UKM INKAI Universitas Brawijaya Periode 2014
2. Ketua Bidang Rumah Tangga UKM INKAI Universitas Brawijaya Periode 2015



LEMBAR PERSEMBAHAN

Bismillahirrohmanirrohim,

**Skripsi ini saya persembahkan utamanya untuk keluarga yang saya cintai
dan sayangi Bapak Muhammad Khotib dan Ibu Harjantiani serta kakak
satu-satunya Nevi Viliyanti**



RINGKASAN

Vida Afifah Faza, 2018. **Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna) Di Kabupaten Blitar (Studi Pada Komunitas Keluarga Buruh Migran Perkumpulan Tenaga Kerja Indonesia Purna dan Keluarga / KKBM**

PERTAKINA Kabupaten Blitar), Dr. Lely Indah Mindarti, M.Si.

Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia adalah suatu proses, cara dan upaya dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kepada Tenaga Kerja Indonesia, Tenaga Kerja Indonesia Purna dan Keluarganya agar dapat berusaha secara mandiri atau menjadi tenaga kerja yang lebih berkualitas. Hal ini telah disebutkan dalam Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 04 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia, Tenaga Kerja Indonesia Purna, dan Keluarganya. Pemberdayaan merupakan salah satu hal penting dalam keberlangsungan kesejahteraan TKI Purna, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pemberdayaan tenaga kerja Indonesia purna di Kabupaten Blitar oleh KKBM Pertakina Kabupaten Bitar. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Fokus penelitian adalah tentang pemberdayaan tenaga kerja Indonesia purna di Kabipaten Blitar. Dan mengenai faktor pendukung dan penghambat apa saja yang mempengaruhi pemberdayaan tenaga kerja Indonesia purna. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model interaktif Miles, Huberman, dan Saldana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa a) KKBM Pertakina Kabupaten Blitar memiliki dua peran yaitu sebagai koperasi dan sebagai lembaga swadaya masyarakat; b) memiliki proses pemberdayaan TKI Purna yang telah terorganisir, dari yang pelaksanaan sendiri maupun yang bekerjasama dengan pihak pemerintah; c) koperasi Pertakina merupakan bagian dari salah satu strategi pemberdayaan TKI Purna,. Faktor pendukung yaitu: a) gotong-royong anggota KKBM Pertakina; b) bantuan dari perusahaan-perusahaan dan lembaga pemerintah. Dan faktor penghambat antara lain: a) kurangnya anggaran dana menjadikan kurang maksimalnya kegiatan yang dijalankan; b) SDM yang kurang memadai atau tenaga ahli dibutuhkan untuk kemajuan organisasi; c) perijinan ke beberapa lembaga yang masih sulit dan rumit.

Berdasarkan temuan dalam penelitian, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut: a) memberikan alternatif lain mengenai penambahan anggaran dana, b) melakukan atau mengikutkan pengurus dalam kegiatan *skill upgrading* keorganisasian, c) melakukan pertemuan dengan pihak terikat mengenai kemudahan perijinan.

Kata kunci : Buruh Migran, Tenaga Kerja Indonesia Purna, Pemberdayaan Masyarakat, Blitar



SUMMARY

Vida Afifah Faza, 2018. **Empowerment of Ex Indonesian Migrant**

Workers in the Blitar City(Study on KKBM PERTAKINA of Blitar City),
Dr. Lely Indah Mindarti, M.Si.

Empowerment of Indonesian Migrant Workers is a process, means and effort in improving knowledge and skill to Indonesian Migrant Workers, Ex Indonesian Migrant Worker and Family to be able to try independently or become a more qualified workforce. This has been mentioned in the Regulation of the Head of the National Agency for Placement and Protection of Indonesian Migrant Workers No. 04 of 2017 on the Empowerment of Indonesian Migrant Workers, Ex Indonesian Migrant Workers and Their Families. Empowerment is one of the important things in the continuity of the welfare of Ex Indonesian Migrant Workers, so the researcher is interested to study about the empowerment of the Ex Indonesian Migrant Workers in Blitar City by KKBM Pertakina Bitar City. This research uses descriptive research method with qualitative approach. The focus of the research is on empowering the Ex Indonesian Migrant Workforce in Blitar city. And about the inhibiting factors affecting the empowerment of Ex Indonesian Migrant Workers. Data analyst used in this research is interactive model by Miles, Huberman, and Saldana.

The results of this study indicate that a) KKBM Pertakina Blitar City has two roles as a cooperative and as a non-governmental organization; b) having an organized process of empowering the Ex Indonesian Migrant Workers, from self-employed and cooperating with the government; c) Pertakina cooperative is part of one of the strategy of empowering the Ex Indonesian Migrant Workers. Supporting factors are: a) mutual cooperation of KKBM Pertakina members; b) assistance from companies and government institution. And the inhibiting factors include: a) lack of budget funds to make less than the maximum activities carried out; b) inadequate human resources or experts required for organizational progress; c) licensing to some institutions that are still difficult and complicated.

Based on the findings in the research, the researcher gives the following suggestions: a) provides other alternatives to the addition of funds, b) performs or involves the board in organizational skill upgrading activities, c) conducts a meeting with the related institution regarding the ease of permit.

Keywords : Migrant Labour, Ex Indonesian Migrant Workers, Society Empowerment, Blitar

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna) Di Kabupaten Blitar (Studi Pada Komunitas Keluarga Buruh Migran Perkumpulan Tenaga Kerja Indonesia Purna dan Keluarga / KKBM PERTAKINA Kabupaten Blitar)”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat kelulusan untuk memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

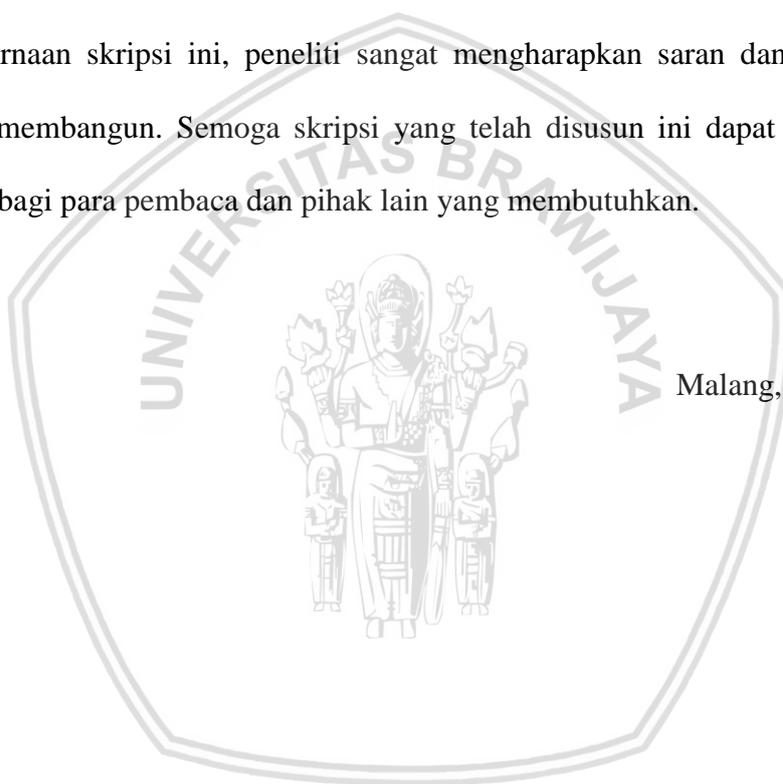
Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini, tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS., selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya;
2. Bapak Drs. Andy Fefta Wijaya, MDA, Ph.D, selaku Ketua Jurusan Administrasi Publik Universitas Brawijaya;
3. Bapak Dr. Fadillah Amin, M.AP, Ph.D , selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik Universitas Brawijaya;
4. Ibu Dr. Lely Indah Mindarti, M.Si, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang selalu meluangkan waktu dan pikiran untuk memberikan bimbingan kepada peneliti dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai;

5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Jurusan Ilmu Administrasi Publik Universitas Brawijaya yang telah memberikan ilmu dan pengetahuannya kepada peneliti, semoga menjadi ilmu yang bermanfaat;
6. Seluruh pegawai Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang telah membantu kelancaran segala urusan penelitian skripsi.
7. Kedua orang tua, Bapak Muhammad Khotib dan Ibu Harjantiani yang senantiasa memberikan do'a tanpa henti, dukungan, perhatian, dan semangat motivasi, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan baik;
8. Kakak-kakakku Nevi Viliyanti dan Pino Tri Anggara serta keluarga besar tercinta yang senantiasa memberikan do'a, semangat dan dukungan, hingga selesainya skripsi ini;
9. Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Blitar, serta Bapak/Ibu Pengurus dan Anggota KKBM PERTAKINA Kabupaten Blitar yang telah memberikan izin dan waktunya untuk melaksanakan penelitian sehingga peneliti dapat mengerjakan skripsi dengan lancar;
10. Yesika Christiani, Devi Harumi, dan Dezan Rahmanus yang selalu memberikan semangat, dukungan dan do'a dalam penyusunan skripsi ini;
11. Cindy Asri Novparwati, Anisa Ruandayati, Ayu Pratama Dewi, Theodora Clara, Siti Nur Aisyah, Nurul Aisyiyah, dan Dyah Utamingtyas yang selalu ada, selalu memberikan semangat, masukan, bantuan dan do'a dalam penyusunan hingga selesainya skripsi ini;

12. Teman-teman Jurusan Administrasi Publik angkatan 2013 yang telah banyak membantu, memberikan informasi, dan memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini;
13. Semua pihak yang telah membantu sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Demi kesempurnaan skripsi ini, peneliti sangat mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun. Semoga skripsi yang telah disusun ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca dan pihak lain yang membutuhkan.



Malang, 06 Juli 2018

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
MOTTO	ii
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI.....	v
LEMBAR PERSEMBAHAN	vi
RINGKASAN	vii
SUMMARY	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Kontribusi Penelitian	10
E. Sistematika Penulisan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	14
A. Administrasi Publik dan Administrasi Pembangunan	14
1. Administrasi Publik.....	14
2. Administrasi Pembangunan.....	16
B. Pemberdayaan	18
1. Pengertian Pemberdayaam	18
2. Tingkatan Pemberdayaan	20
3. Proses Pemberdayaan.....	21
4. Strategi Pemberdayaan	22
5. Aktor-aktor Pemberdayaan	24
6. Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna)	26
C. Tenaga Kerja Indonesia	29
1. Pengertian Tenaga Kerja	29
2. Pengertian Tenaga Kerja Indonesia.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian.....	34



B. Fokus Penelitian.....	35
C. Lokasi dan Situs Penelitian.....	36
D. Sumber dan Jenis Data.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
F. Instrumen Penelitian	41
G. Keabsahan Data	42
H. Metode Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	47
A. Gambaran Umum Lokasi dan Situs Penelitian	47
1. Gambaran Umum Kabupaten Bliyat.....	47
1.1 Pemerintah Kabupaten Blitar	47
1.2 Geografis.....	49
1.3 Kependudukan.....	50
2. Gambaran Umum KKBM Perkumpulan Tenaga Kerja Indonesia Purna dan Keluarga (PERTAKINA) Kabupaten Blitar	51
2.1 Maksud dan Tujuan.....	53
2.2 Jenis Usaha dan Permodalan.....	56
2.3 Kepengurusan dan Anggota.....	56
B. Penyajian Data dan Fokus Penelitian.....	57
1. Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna) di Kabupaten Blitar	57
1.1 Peran KKBM Perkumpulan Tenaga Kerja Indonesia Purna dan Keluarga (PERTAKINA) Kabupaten Blitar dalam pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna).....	57
1.2 Proses KKBM Perkumpulan Tenaga Kerja Indonesia Purna dan Keluarga (PERTAKINA) Kabupaten Blitar dalam pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna).....	61
1.3 Strategi KKBM Perkumpulan Tenaga Kerja Indonesia Purna dan Keluarga (PERTAKINA) Kabupaten Blitar dalam pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna).....	65
2. Faktor Pendukung dan Penghambat yang Mempengaruhi Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna) di Kabupaten Blitar	67
2.1 Faktor Pendukung	67
a. Gotong Royong Anggota KKBM Pertakina Kabupaten Blitar	67
b. Bantuan Perusahaan-Perusahaan dan Lembaga Pemerintah...	68
2.2 Faktor Penghambat.....	70
a. Kurangnya Anggaran atau Dana dalam Pemberdayaan TKI Purna.....	70

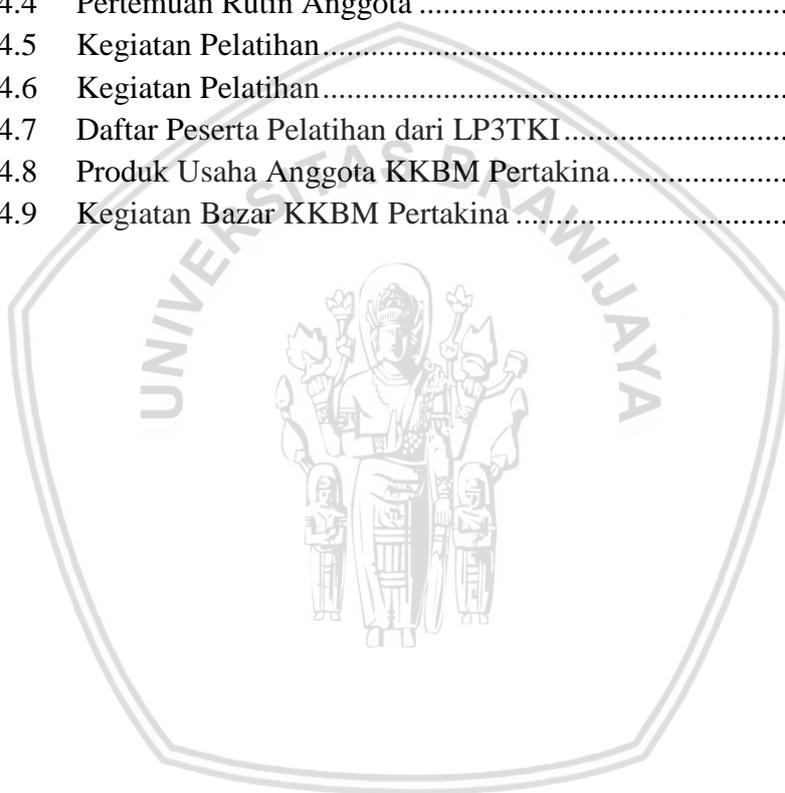


b. Sumber Daya Manusia yang Kurang Memadai	70
c. Pengurusan Perijinan di Pemerintah Daerah atau Lembaga Dinas Terkait yang Sulit dan Rumit	72
C. Analisis Data	73
1. Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna) di Kabupaten Blitar	73
1.1 Peran KKBM Perkumpulan Tenaga Kerja Indonesia Purna dan Keluarga (PERTAKINA) Kabupaten Blitar dalam pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna).....	73
1.2 Proses KKBM Perkumpulan Tenaga Kerja Indonesia Purna dan Keluarga (PERTAKINA) Kabupaten Blitar dalam pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna).....	75
1.3 Strategi KKBM Perkumpulan Tenaga Kerja Indonesia Purna dan Keluarga (PERTAKINA) Kabupaten Blitar dalam pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna).....	77
2. Faktor Pendukung dan Penghambat yang Mempengaruhi Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna) di di Kabupaten Blitar	78
2.1 Faktor Pendukung	78
a. Gotong Royong Anggota KKBM Pertakina Kabupaten Blitar	78
b. Bantuan Perusahaan-Perusahaan dan Lembaga Pemerintah...	78
2.2 Faktor Pendukung	79
a. Kurangnya Anggaran atau Dana dalam Pemberdayaan TKI Purna.....	80
b. Sumber Daya Manusia yang Kurang Memadai	80
c. Pengurusan Perijinan di Pemerintah Daerah atau Lembaga Dinas Terkait yang Sulit dan Rumit	81
BAB V PENUTUP.....	82
A. Kesimpulan	82
B. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86



DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	Hal
Gambar 3.1	Model Analisis Interaktif Miles, Huberman, dan Saldana	43
Gambar 4.1	Logo KKBM Pertakina.....	51
Gambar 4.2	Struktur Kepengurusan.....	57
Gambar 4.3	Desain Benner Pertemuan Rutin Anggota.....	59
Gambar 4.4	Pertemuan Rutin Anggota	60
Gambar 4.5	Kegiatan Pelatihan.....	62
Gambar 4.6	Kegiatan Pelatihan.....	63
Gambar 4.7	Daftar Peserta Pelatihan dari LP3TKI.....	64
Gambar 4.8	Produk Usaha Anggota KKBM Pertakina.....	66
Gambar 4.9	Kegiatan Bazar KKBM Pertakina	67



DAFTAR TABEL

No.	Judul	Hal
Tabel 1.1	Angka Pengangguran Terbuka di Indonesia	1
Tabel 1.2	Data Perkembangan Tenaga Kerja Tahun 2011-2017	3
Tabel 1.3	Tenaga Kerja Indonesia Berdasarkan Negara Periode 2016-2017.....	4
Tabel 1.4	Kota / Kabupaten di Jawa Timur yang Menempatkan TKI ke Luar Negeri Tahun 2017	7
Tabel 2.1	Peran Tiga Aktor Dalam Pemberdayaan Masyarakat	26
Tabel 3.1	Daftar Informan Peneliti.....	40
Tabel 4.1	Keterkaitan Misi, Tujuan dan Sasaran	49
Tabel 4.2	Jumlah Penduduk Kabupaten Blitar Tahun 2013-2017	50



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Hal
Lampiran 1	Surat Riset	89
Lampiran 2	Daftar Anggota KKBM Pertakina Kabupaten Blitar.....	90
Lampiran 3	Daftar Peserta Pelatihan	101
Lampiran 4	Daftar Produk Makanan dan Minuman KKBM Pertikani Kabupaten Blitar.....	103
Lampiran 5	Foto Kegiatan KKBM Pertakina Kabupaten Blitar.....	106
Lampiran 6	Foto Kegiatan	109



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara berkembang yang kehidupan sosial masyarakatnya saat ini masih tergolong rendah. Kemiskinan, pengangguran dan pendidikan yang masih sulit diperoleh oleh masyarakat menjadi bukti masih rendahnya kehidupan sosial masyarakat Indonesia. Tiga hal tersebut saling berkaitan dengan adanya pengangguran dan sulitnya pendidikan yang menyebabkan kemiskinan terutama pengangguran, karena masyarakat yang telah memiliki pendidikan yang cukup pun masih tidak memperoleh pekerjaan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik saat ini tahun 2017 di Indonesia angka pengangguran terbuka sebanyak 7.005.262 jiwa. Angka ini telah mengalami penurunan dari tahun-tahun sebelumnya, yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Angka Pengangguran Terbuka Di Indonesia

Tahun	Jumlah
2014	7.147.069
2015	7.454.767
2016	7.024.172
2017	7.005.262

Sumber : www.bps.go.id (2017)

Tahun 2015 angka pengangguran sempat mengalami kenaikan namun untuk tahun-tahun berikutnya terutama pada tahun 2017 angka pengangguran mengalami penurunan. Meskipun telah mengalami penurunan dalam angka

pengangguran, tetapi tidak dapat dipungkiri bahwa jumlah pencari kerja diatas tujuh juta orang dan jumlah tersebut masih sangat besar. Dibandingkan dengan minimnya jumlah kapasitas lapangan kerja yang tersedia di dalam negeri. Hal tersebut yang menjadi alasan banyaknya masyarakat memilih untuk mencari alternatif pekerjaan di negara lain.

Menurut Hamalik (2005:7) tenaga kerja adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan yang tepat guna, berdaya guna, berpribadi dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan, sebagai hasil guna bagi dirinya dan masyarakat secara keseluruhan. Tenaga kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Pengangguran yang terjadi di Indonesia merupakan permasalahan yang sulit diatasi, mengingat syarat untuk memperoleh pekerjaan adalah pendidikan yang tinggi. Pekerjaan juga dapat dibagi menjadi dua bentuk, yaitu pekerjaan sektor formal atau disebut pekerja manajerial (*white collar*) terdiri dari tenaga professional, teknisi dan sejenisnya, tenagakepemimpinan dan ketatalaksanaan, tenaga tata usaha dan sejenisnya, tenaga usaha penjualan, tenaga usaha jasa. Untuk

bekerja pada sektor formal biasanya membutuhkan tingkat pendidikan yang memadai dan dikenai pajak, serta pekerjaan sektor informal adalah tenaga kerja yang bekerja pada segala jenis pekerjaan tanpa ada perlindungan negara dan atas usaha tersebut tidak dikenakan pajak. Pekerja sektor informal pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik pada kelompok lapangan usaha. (Saparini dan Basri,2005)

Adanya syarat pendidikan tinggi pada sektor formal dan minimnya lapangan pekerjaan membuat sebagian masyarakat Indonesia yang memiliki pendidikan rendah memilih untuk bekerja pada sektor informal di negara lain. Karena persyaratan untuk bekerja di negara lain hanya membutuhkan keahlian yang dimiliki dan pekerjaan sektor informal tersebut seperti buruh pabrik, asisten rumah tangga, serta pengasuh bayi. Dengan banyaknya pengangguran dan memilih bekerja di negara lain membuat Indonesia sebagai negara pengirim tenaga kerja terbanyak ke negara lain, yang jumlahnya bisa mencapai ribuan hingga ratusan ribuan tiap tahunnya.

Tabel 1.2 Data perkembangan Tenaga Kerja Indonesia Tahun 2011 hingga 2017

No.	Tahun	Jumlah TKI
1.	2011	586.802
2.	2012	494.609
3.	2013	512.168
4.	2014	429.872
5.	2015	275.736
6.	2016	234.451
7.	2017 (s/d Oktober)	200.089

Sumber : www.bnp2tki.go.id (2017)

Perkembangan TKI setiap tahunnya mengalami penurunan kecuali pada tahun 2013 mengalami peningkatan sebanyak 17.559. Peningkatan tersebut tidak berlanjut pada tahun-tahun berikutnya, sebaliknya pada tahun 2015 mengalami penurunan yang cukup drastis yaitu mencapai 154.136. Pada tahun 2017 sendiri menurut data Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) pengiriman TKI mengalami penurunan jumlah dari tahun 2016, namun jika dilihat dari presentase jenis kelamin mengalami penurunan sekaligus kenaikan, pada tahun 2016 laki-laki 38% dan perempuan 62%, kemudian tahun 2017 laki-laki menjadi 30% dan perempuan 70%. Dan penurunan jumlah pengiriman TKI tahun 2017 dapat dilihat di beberapa negara Asia penerima TKI pada tabel berikut :

Tabel 1.3 Tenaga Kerja Indonesia Berdasarkan Negara Periode 2016 dan 2017

Negara	Jumlah		Selisih
	2016	2017	
Malaysia	87.623	88.991	+ 1.368
Taiwan	77.087	62.823	- 14.264
Hongkong	14.434	68.103	+ 53.669
Singapura	17.700	13.379	- 4.321
Arab Saudi	13.538	6.471	- 7.067
Brunei Darussalam	8.152	6.623	- 1.527
Korea Selatan	5.912	3.728	- 2.184

Sumber : www.bnp2tki.com (2017)

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) disebut juga sebagai salah satu penyumbang devisa terbesar bagi Indonesia. “Bank Indonesia mencatat, sumbangan devisa melalui penerimaan remitansi Tenaga Kerja (TKI) pada kuartal keempat tahun 2017 mencapai US\$ 2,2 miliar, naik tipis dibandingkan periode yang sama tahun

2016 sebelumnya sebanyak US\$ 2,1 miliar,” (CNNIndonesia, 2018, *Kuartal IV 2017, TKI Sumbang Devisa RI US\$2,2 Miliar*). Dengan adanya julukan tersebut dan Indonesia yang telah berpengalaman lama mengirimkan TKI, namun tidak menutup kemungkinan adanya permasalahan-permasalahan yang terjadi. Permasalahan tersebut diantaranya ialah, masih banyak terjadi penyimpangan bersifat prosedural yang telah ditentukan pemerintah seperti kurangnya kelengkapan berkas persyaratan, maupun minimnya perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia. Dan penyimpangan yang lebih keras adanya bukti kekerasan yang dialami TKI atau TKI yang bekerja tanpa dibayar sekalipun.

Banyaknya penyimpangan-penyimpangan inilah yang membuat pemerintahan Presiden Joko Widodo mencanangkan program “Indonesia Memanggil” untuk memulangkan sebanyak 1,8 juta WNI *Overstayers*/TKI Bermasalah. “Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) akan melatih sedikitnya 15 ribu TKI Purna (mantan TKI) agar menjadi wirausaha baru sehingga mereka tak tergiur untuk kembali bekerja di luar negeri. Program tersebut sejalan dengan program Presiden Joko Widodo (Jokowi) untuk mencetak sebanyak-banyaknya wirausaha baru dari para generasi muda. Dan hal itu juga sekaligus sebagai tindaklanjut rencana Presiden Joko Widodo (Jokowi) di 2015 untuk memulangkan sebanyak 1,8 juta WNI *Overstayers*/TKI bermasalah. Nusron mengatakan, pemberdayaan TKI Purna ini dinamakan sebagai program "Indonesia Memanggil", (DetikNews, 2015, *BNP2TKI Latih 15.000 Eks TKI Jadi Wirausaha Baru*) Di program ini pemerintah tidak sekedar memulangkan TKI namun diberikan pula pembinaan dan

pemberdayaan bagi para TKI Purna agar setelah kepulangannya para TKI Purna dapat memberikan manfaat bagi diri sendiri, keluarga, maupun masyarakat sekitarnya.

Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) merupakan Lembaga Pemerintahan Non Kementerian ditunjuk oleh pemerintah untuk menangani langsung program “Indonesia Memanggil” ini. BNP2TKI memiliki kewenangan untuk menyelenggarakan Program Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri (PPTKLN). Dalam menjalankan tugasnya sebagai pemberi pelayanan dan perlindungan tenaga kerja, BNP2TKI memiliki unit-unit yang membantu di setiap provinsi maupun kota/kabupaten di Indonesia. Hingga saat ini unit-unit tersebut terdiri dari 20 Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI), 4 Loka Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (LP3TKI), dan 24 Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI). Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna) menurut Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 04 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia, Tenaga Kerja Indonesia Purna, dan Keluarganya ialah Tenaga Kerja Indonesia Purna yang selanjutnya disebut TKI Purna adalah setiap TKI yang telah kembali ke Indonesia baik karena telah berakhir Perjanjian Kerjanya maupun karena sebab lain termasuk TKI bermasalah.

Menurut data BNP2TKI Tahun 2017 Provinsi Jawa Timur menempati posisi pertama sebagai provinsi dengan jumlah pengirim TKI terbanyak di Indonesia sebanyak 43.253 orang, disusul Provinsi Jawa Tengah 41.320 orang dan

Provinsi Jawa Barat 40.032 orang. Provinsi Jawa Timur merupakan pengirim TKI terbanyak maka berikut ini kota/kabupaten di Jawa Timur sebagai penyumbang terbanyak mengirimkan masyarakatnya untuk bekerja di luar negeri :

Tabel 1.4 Kota / Kabupaten di Jawa Timur yang Menempatkan TKI ke Luar Negeri Tahun 2017

No.	Kota / Kabupaten	Jumlah TKI
1.	Ponorogo	6.285
2.	Blitar	5.458
3.	Malang	4.867
4.	Tulungagung	4.423
5.	Banyuwangi	3.591

Sumber: www.bnp2tki.go.id (2017)

Tabel diatas menjelaskan bahwa Kabupaten Blitar merupakan salah satu kota/kabupaten pengirim terbanyak kedua di Jawa Timur. Kabupaten Blitar adalah wilayah yang berpenduduk kurang lebih 1.153.803 jiwa, dengan luas wilayah 1.588,79 km² (blitarkab.go.id, 2017). Pada tahun 2016 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Blitar mencatat jumlah pencari kerja mencapai 6.905 orang, perempuan sebanyak 4.280 orang dan laki-laki sebanyak 2.625 orang pencari kerja, sementara jumlah lowongan kerja yang tersedia hanya mencapai 5.039 orang. Dari sejumlah pencari kerja yang berhasil di tempatkan pada lowongan sebanyak 3.792 orang, dan dari sejumlah lowongan kerja yang ada 1.093 diantaranya telah dihapus sehingga sisa lowongan kerja sampai akhir 2016 sebanyak 170. (blitarkab.bps.go.id, 2017). Maka sebagai alternatif lain, hingga sekarang banyak masyarakat Kabupaten Blitar yang bekerja di luar negeri.

Data kedatangan tenaga kerja dari BNP2TKI hingga Oktober 2017 sebanyak 167.934 orang. Jumlah kedatangan tenaga kerja yang begitu besar merupakan usaha pemerintah dalam melaksanakan program “Indonesia Memanggil” yang dicanangkan oleh Presiden Joko Widodo. Maka pemerintah melalui BNP2TKI melakukan pemberdayaan terhadap TKI yang telah pulang di beberapa daerah termasuk Kabupaten Blitar. Pemberdayaan TKI Purna pertama kali dilaksanakan pada bulan Oktober dan November tahun 2015 dengan nama kegiatan “Pelatihan Kewirausahaan TKI Purna Terintegrasi” yang dilaksanakan di 10 kabupaten, yakni Kabupaten Banyuwangi, Jember, Lamongan, Malang, Blitar, Kediri, Tulungagung, Madiun, Magetan, dan Ponorogo. Adapun di Kabupaten Blitar kegiatan pelatihan digelar di Kecamatan Wonotirto dan Kecamatan Kanigoro. Selama pelatihan, peserta diberikan materi pelatihan berupa teori, praktik, serta membentuk kelompok kerjasama usaha dan pemasaran. Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 04 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia, Tenaga Kerja Indonesia Purna, dan Keluarganya. Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia adalah suatu proses, cara dan upaya dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kepada Tenaga Kerja Indonesia, Tenaga Kerja Indonesia Purna dan Keluarganya agar dapat berusaha secara mandiri atau menjadi tenaga kerja yang lebih berkualitas.

“Deputi Perlindungan BNP2TKI Yoelianti Lisna Poeloengan mengatakan melalui pelatihan kewirausahaan TKI purna terintegrasi ini diharapkan, nantinya peserta latih dari tidak tahu menjadi tahu mengenai kesempatan-kesempatan

berbisnis atau berwirausaha. Dari tidak mampu mengatasi kesulitan sendiri, mereka berubah menjadi mandiri," (Kompas, 2015, *BNP2TKI Ajak "Stakeholder" Jawa Timur Berdayakan TKI Purna*). Tujuan utama dari kegiatan pelatihan ini yaitu untuk melatih supaya para TKI Purna dapat berwirausaha secara mandiri, berikut meningkatkan usahanya, sehingga mereka tidak terpikir untuk kembali ke luar negeri menjadi TKI lagi. Dalam pelaksanaan program pemberdayaan TKI Purna di Kabupaten Blitar ini dijalankan oleh beberapa lembaga negara maupun lembaga masyarakat. Lembaga negara dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Blitar, sedangkan lembaga swasta dilaksanakan oleh Komunitas Keluarga Buruh Migran Perkumpulan Tenaga Kerja Indonesia Purna dan Keluarga (KKBM Pertakina). KKBM Pertakina sendiri merupakan organisasi non pemerintah yang berbadan hukum perkumpulan, bergerak pada sektor pemberdayaan tenaga kerja Indonesia purna (TKI Purna). Berdasarkan penjelasan diatas, penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai pemberdayaan TKI Purna melalui KKBM Pertakina dan membuat sebuah penelitian dengan judul **“Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna) di Kabupaten Blitar (Studi Pada Komunitas Keluarga Buruh Migran Perkumpulan Tenaga Kerja Indonesia Purna dan Keluarga/KKBM Pertakina Kabupaten Blitar)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna) oleh KKBM Pertakina Kabupaten Blitar?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna) oleh KKBM Pertakina Kabupaten Blitar?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok-pokok masalah yang diajukan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisa pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna) di KKBM Pertakina Kabupaten Blitar.
2. Untuk mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisa faktor penghambat dalam pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna) di KKBM Pertakina Kabupaten Blitar.

D. Kontribusi Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi baik secara akademis maupun praktis serta berguna bagi pihak terkait. Adapun kontribusi ypenelitian yang ingin dicapai sebagai berikut :

1. Kontribusi Akademis
 - a. Bagi Mahasiswa
 - 1) Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian dalam keilmuan administrasi publik untuk mengamati dan mengkaji tentang pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna).

2) Penelitian ini diharapkan pada masa yang akan datang dapat disempurnakan dan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian serupa.

b. Bagi Perguruan Tinggi

1) Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pustaka untuk mengadakan penelitian selanjutnya.

2) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran dan bahan kajian tentang pemberdayaan tenaga kerja Indonesia purna yang dilaksanakan di Kabupaten Blitar.

2. Kontribusi Praktis

a. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan atau sumbangan pemikiran bagi *stakeholder* terutama Komunitas Keluarga Buruh Migran Perkumpulan Tenaga Kerja Indonesia Purna dan Keluarga (KKBM Pertakina). Kabupaten Blitar mengenai pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna) di Kabupaten Blitar.

b. Bagi Masyarakat

1) Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi bagi Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna) mengenai pemberdayaan yang dilakukan oleh lembaga masyarakat terhadap Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna) di Kabupaten Blitar.

- 2) Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan gambaran terkait pemberdayaan tenaga kerja Indonesia purna yang dilaksanakan oleh KKBM Pertakina.

E. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini akan disajikan dalam lima bagian yang semuanya merupakan satu kesatuan, diantaranya adalah :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari latar belakang yang menguraikan mengenai alasan penulisan skripsi ini, rumusan masalah menerangkan masalah apa yang akan di teliti, tujuan penelitian menerangkan tujuan yang ingin dicapai peneliti, kontribusi penelitian adalah pernyataan mengenai manfaat dari hasil penelitian secara lebih spesifik serta sistematika penelitian yang memperlihatkan apa saja bagian-bagian dalam penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan mengenai kerangka teori yang berkaitan dengan topik penelitian yang digunakan untuk menyelesaikan masalah yang ada dalam penelitian, yang terdiri dari: (1) Administrasi Publik dan Administrasi Pembangunan. (2) Pemberdayaan, meliputi pengertian pemberdayaan, tingkatan pemberdayaan, proses pemberdayaan, strategi pemberdayaan, aktor-aktor pemberdayaan, pemberdayaan tenaga kerja Indonesia purna. (3) Tenaga Kerja Indonesia meliputi, pengertian tenaga kerja, dan pengertian tenaga kerja Indonesia.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penulisan termasuk di dalamnya terdiri dari jenis penelitian, fokus penelitian, lokasi atau situs penelitian, jenis data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Dalam bab ini memuat penjelasan mengenai Gambaran Umum Kabupaten Blitar, Gambaran Umum KKBM Pertakina Kabupaten Blitar, Peran KKBM Pertakina Kabupaten Blitar dalam Melaksanakan Pemberdayaan TKI Purna, Proses KKBM Pertakina Kabupaten Blitar dalam Melaksanakan Pemberdayaan TKI Purna, Strategi KKBM Pertakina Kabupaten Blitar dalam Melaksanakan Pemberdayaan TKI Purna, dan faktor penghambat dalam pemberdayaan TKI Purna, dan Pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini terdiri dari kesimpulan dan saran. Kesimpulan menguraikan pokok-pokok permasalahan yang telah dibahas pada bab sebelumnya. Kemudian saran berisikan mengenai masukan-masukan bagi pemberdayaan TKI Purna di Kabupaten Blitar yang dilakukan oleh KKBM Pertakina Kabupaten Blitar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Administrasi Publik dan Administrasi Pembangunan

1. Administrasi Publik

Menurut George J. Gordon dalam Syafiie (2006:25) administrasi publik dapat dirumuskan sebagai seluruh proses baik yang dilakukan organisasi maupun perorangan yang berkaitan dengan penerapan atau pelaksanaan hukum dan peraturan yang dikeluarkan oleh badan legislatif, eksekutif serta pengadilan. Administrasi publik menurut Jhon M. Pfiffner dan Robert V. Presthus dalam Syafiie (2006:23) didefinisikan sebagai berikut :

- a. Administrasi publik meliputi implementasi kebijakan pemerintah yang telah ditetapkan oleh badan-badan perwakilan politik.
- b. Administrasi publik dapat didefinisikan koordinasi usaha-usaha perorangan dan kelompok untuk melaksanakan kebijakan pemerintah. Hal ini terutama meliputi pekerjaan sehari-hari pemerintah.
- c. Secara global, administrasi publik adalah suatu proses yang bersangkutan dengan pelaksanaan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah, pengarahannya, kecakapan, dan teknik-teknik yang tidak teringga jumlahnya, memberikan arah dan maksud terhadap usaha sejumlah orang.

Sementara menurut Chandler dan Plano dalam Keban (2008:3) administrasi publik adalah proses dimana sumberdaya dan personel public diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan dan mengelola (*manage*)

keputusan-keputusan dalam kebijakan publik. Keduanya juga menjelaskan bahwa administrasi public merupakan seni dan ilmu (*art and science*) yang ditujukan untuk mengatur *public affairs* dan melaksanakan berbagai tugas yang telah ditetapkan. Dan sebagai suatu disiplin ilmu, administrasi publik bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah politik melalui perbaikan atau penyempurnaan terutama di bidang organisasi, sumberdaya maupun keuangan. Maka dapat disimpulkan bahwa administrasi publik ada suatu proses pada organisasi yang keseluruhannya ditujukan untuk mengelolah keputusan-keputusan atau peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh lembaga eksekutif, legislative dan lembaga pengadilan.

Administrasi publik memiliki ruang lingkup yang begitu kompleks tergantung pada perkembangan yang sedang terjadi serta dinamika permasalahan yang dihadapi. Terdapat unsur-unsur pokok yang harus diperhatikan dan yang menentukan dinamika administrasi publik menurut Keban (2008:10-12), yaitu :

- a. Dimensi kebijakan mencakup proses pembuatan keputusan guna menentukan tujuan dan serta merumuskan alternative terbaik guna mencapai tujuan tersebut.
- b. Dimensi struktur organisai terkait dengan struktur organisasi yang mencakup pembentukan unit, pembagian tugas dan fungsi antar unit guna mencapai tujuan dan target, termasuk wewenang dan tanggung jawab.

- c. Dimensi manajemen terkait dengan proses perancangan atau perumusan strategi guna mengimplementasikan program yang telah disusun guna untuk mencapai tujuan organisasi melalui prinsip-prinsip manajemen.
- d. Dimensi etika berkaitan dengan panduan atau tuntunan moral yang harus dipunyai oleh setiap administrator untuk menentukan tentang benar dan salah, serta baik dan buruk.
- e. Dimensi lingkungan yaitu situasi dan kondisi lingkungan sekitar yang sangat berpengaruh terhadap seluruh dimensi yang ada yaitu dimensi, kebijakan, struktur organisasi, manajemen, etika serta akuntabilitas kinerja.
- f. Dimensi akuntabilitas kinerja, yaitu pertanggungjawaban administrator terhadap fungsi-fungsi administrasi publik di dalam suatu Negara.

2. Administrasi Pembangunan

Administrasi pembangunan secara harfiah dapat diartikan sebagai administrasi di sektor pembangunan, atau administrasi yang berkaitan dengan sektor pembangunan. Oleh karena itu pembahasan tentang administrasi pembangunan tidak akan lepas dari pembahasan administrasi dan pembahasan tentang pembangunan. Siagian (2014:4) menjabarkan pengertian administrasi dan pembangunan, yaitu administrasi ialah keseluruhan proses pelaksanaan keputusan-keputusan yang telah diambil dan diselenggarakan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pembangunan didefinisikan sebagai rangkaian usaha mewujudkan pertumbuhan dan perubahan secara

terencana dan sadar yang ditempuh oleh suatu Negara bangsa menuju modernitas dalam rangka pembinaan bangsa (*nation building*).

Dari penjabaran mengenai pengertian administrasi dan pembangunan, maka selanjutnya pengertian administrasi pembangunan. Menurut Siagian (2014:5) administrasi pembangunan adalah seluruh usaha yang dilakukan oleh suatu Negara bangsa untuk bertumbuh, berkembang, dan berubah secara sadar dan terencana dalam semua segi kehidupan dan penghidupan negara bangsa yang bersangkutan dalam rangka pencapaian tujuan akhirnya. Definisi lain administrasi pembangunan menurut Mustopadidjaya dalam Nurlala (1997:7) adalah ilmu dan seni tentang bagaimana pembangunan suatu system administrasi tersebut mampu menyelenggarakan berbagai fungsi pemerintahan dan pembangunan secara efektif dan efisien. Dari penjelasan para ahli maka administrasi pembangunan adalah suatu usaha yang menyelenggarakan fungsi pembangunan dan pemerintahan yang efektif dan efisien. Yang bertujuan untuk menumbuhkan dan mengembangkan suatu negara bangsa dari berbagai aspek.

Sesuai dengan perkembangannya, administrasi pembangunan memerlukan suatu penyempurnaan diberbagai aspek. Misalnya dengan merumuskan suatu kebijakan yang dilakukan secara efektif. Bintoro Tjokroamidjojo (1995:54) mengemukakan bahwa administrasi pembangunan mempunyai tiga fungsi :

“*Pertama*, penyusunan kebijaksanaan penyempurnaan administrasi Negara yang meliputi: upaya penyempurnaan organisasi, pembinaan lembaga yang diperlukan, kepegawaian, dan pengurusan sarana-sarana administrasi lainnya. Ini disebut *the development of administration*

(*pembangunan administrasi*), yang kemudian lebih dikenal dengan istilah “*Administration Reform*” (*reformasi administrasi*).

Kedua, perumusan kebijaksanaan-kebijaksanaan dan program-program pembangunan di berbagai bidang serta pelaksanaannya secara efektif. Ini disebut *the administration of development (administrasi untuk pembangunan)*. Administrasi untuk pembangunan dapat dibagi atas dua, yaitu: (a) Perumusan Kebijakan pembangunan, (b) pelaksanaan kebijaksanaan pembangunan secara efektif.

Ketiga, pencapaian tujuan-tujuan pembangunan tidak mungkin terlaksana dari hasil kegiatan pemerintahan saja. Factor yang lebih penting adalah membangun partisipasi masyarakat. Dari berbagai pendapat tersebut, dapat ditarik simpulan bahwa administrasi pembangunan adalah suatu proses untuk mewujudkan pembangunan kearah yang dianggap lebih baik dan menuju pada kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan”.

B. Pemberdayaan

1. Pengertian Pemberdayaan

Konsep pemberdayaan atau *empowerment* merupakan paradigma baru dalam pembangunan masyarakat yang melibatkan masyarakat dalam pembangunan, baik dalam perencanaan, pelaksanaan maupun evaluasi. Randy and Riant (2007) yang dikutip oleh Nasirin dan Alamsyah (2010:63) menyatakan bahwa pemberdayaan adalah proses menyeluruh, yaitu suatu proses aktif antara motivator, fasilitator, dan kelompok masyarakat yang perlu diberdayakan melalui

peningkatan pengetahuan, keterampilan, pemberian berbagai kemudahan serta peluang untuk mencapai akses sistem sumber daya dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Sedangkan menurut UU Nomor 6 tahun 2014 tentang Desa Pemberdayaan Masyarakat Desa adalah upaya mengembangkan kemandirian dan kesejahteraan masyarakat dengan meningkatkan pengetahuan, sikap, keterampilan, perilaku, kemampuan, kesadaran, serta memanfaatkan sumber daya melalui penetapan kebijakan, program, kegiatan, dan pendampingan yang sesuai dengan esensi masalah dan prioritas kebutuhan masyarakat Desa.

Dari kedua definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan merupakan proses mengembangkan daya seseorang atau kelompok masyarakat untuk mencapai perubahan sosial ke arah yang lebih dengan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan agar mampu dalam memenuhi kebutuhan hidupnya

Pemberdayaan harus dilakukan secara terus menerus, komprehensif, dan simultan sampai ambang tercapainya keseimbangan yang dinamis antara pemerintah dan yang diperintah. menurut Ndraha dalam I Nyoman sumaryadi (2005:145) diperlukan berbagai program pemberdayaan:

1. Pemberdayaan Politik

Pemberdayaan politik bertujuan meningkatkan bargaining position yang diperintah terhadap pemerintah. Melalui bargaining tersebut, yang diperintah mendapatkan apa yang merupakan haknya dalam bentuk barang, jasa, layanan, dan kepedulian tanpa merugikan orang lain.

2. Pemberdayaan Ekonomi

Pemberdayaan ekonomi dimaksudkan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan yang diperintah sebagai konsumen untuk berfungsi sebagai penanggung dampak negative pertumbuhan, pemikul beban pembangunan, dan penderita kerusakan lingkungan.

3. Pemberdayaan Social Budaya

Pemberdayaan social budaya bertujuan meningkatkan kemampuan sumber daya manusia melalui human investment guna meningkatkan nilai manusia dan perilaku seadil-adilnya terhadap manusia.

4. Pemberdayaan Lingkungan

Pemberdayaan lingkungan dimaksudkan sebagai program perawatan dan pelestarian lingkungan, supaya antara yang diperintah dan lingkungannya terdapat hubungan saling menguntungkan.

2. Tingkatan Pemberdayaan

Adapun tingkatan keberdayaan masyarakat menurut Abu Huraerah (2008:90) adalah sebagai berikut:

1. Tingkat keberdayaan pertama adalah terpenuhinya kebutuhan dasar.
2. Tingkat keberdayaan kedua adalah, penguasaan dan akses terhadap berbagai sistem dan sumber yang diperlukan.
3. Tingkat keberdayaan ketiga adalah, dimilikinya kesadaran penuh akan berbagai potensi, kekuatan dan kelemahan diri serta lingkungan.

4. Tingkat keberdayaan keempat adalah, kemampuan berpartisipasi secara aktif dalam berbagai kegiatan yang bermanfaat bagi lingkungan yang lebih luas.
5. Tingkat keberdayaan kelima adalah, kemampuan untuk mengendalikan diri dan lingkungannya. Tingkatan kelima ini dapat dilihat dari keikutsertaan dan dinamika masyarakat dalam mengevaluasi dan mengendalikan berbagai program dan kebijakan institusi dan pemerintahan.

Menurut Abu Huraerah (2008:90) untuk mewujudkan derajat keberdayaan masyarakat tersebut, perlu dilakukan langkah-langkah secara runtun dan simultan, antara lain:

1. Meningkatkan suplai kebutuhan-kebutuhan bagi kelompok masyarakat yang paling tidak berdaya (miskin).
2. Upaya penyadaran untuk memahami diri yang meliputi, potensi, kekuatan dan kelemahan serta memahami lingkungannya.
3. Pembentukan dan penguatan institusi, terutama institusi di tingkat lokal.
4. Upaya penguatan kebijakan.
5. Pembentukan dan pengembangan jaringan usaha atau kerja.

3. Proses Pemberdayaan

Proses pemberdayaan dapat dilakukan secara individual maupun kolektif (kelompok). Proses ini merupakan wujud perubahan social yang menyangkut relasi atau hubungan antara lapisan social yang diberikan dengan adanya polarisasi ekonomi, maka kemampuan individu “senasib” untuk saling berkumpul

dalam suatu kelompok cenderung dinilai sebagai bentuk pemberdayaan yang paling efektif (Friedmann, 1993). Hal tersebut dapat dicapai melalui proses dialog dan diskusi dalam kelompoknya masing-masing, yaitu individu dalam kelompok belajar untuk mendeskripsikan suatu situasi, mengekspresikan opini dan emosi mereka atau dengan kata lain mereka belajar untuk mendefinisikan masalah, menganalisis kemudian mencari solusinya.

Proses pemberdayaan masyarakat dapat dilakukan secara bertahap melalui tiga fase menurut Prijono dan Pranarka (1996) yang dikutip oleh Nasirin dan Alamsyah (2010:101) yaitu sebagai berikut :

- a. Tahap inisial yaitu tahap dimana pemberdayaan pada tahap ini berasal dari pemerintah, oleh pemerintah dan untuk masyarakat;
- b. Tahap partisipatoris yaitu tahap dimana pemberdayaan berasal dari pemerintah bersama masyarakat dan untuk rakyat;
- c. Tahap emansipatif yaitu tahap dimana pemberdayaan berasal dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat serta didukung oleh pemerintah bersama masyarakat.

4. Strategi Pemberdayaan

Strategi dalam pemberdayaan masyarakat adalah dengan metode atau cara yang digunakan. Melalui metode yang diupayakan ditemukan cara yang sederhana tetapi terorganisir dan berdaya guna dalam membangkitkan kemauan, kemampuan dan kepercayaan diri masyarakat agar terlibat aktif dalam kegiatan pemberdayaan. Mengembangkan konsep pemberdayaan masyarakat ada dua

strategi menurut Kartasmita (1996) yang dikutip oleh Nasirin dan Alamsyah (2010:89) yaitu sebagai berikut :

- a. Memberi peluang agar sector ekonomi dan masyarakat modern dapat tetap maju karena kemajuan dibutuhkan untuk pembangunan bangsa secara keseluruhan.
- b. Memberdayakan sektor ekonomi dan lapisan masyarakat yang masih tertinggal dan hidup diluar atau pinggiran jalur kehidupan modern melalui: 1) menciptakan suasana iklim yang memungkinkan potensi masyarakat berkembang karena setiap masyarakat mempunyai potensi yang dapat dikembangkan. 2) memperkuat daya atau potensi yang dimiliki oleh masyarakat melalui pemberian input berupa bantuan dana, pembangunan secara fisik dan sosial. 3) pengembangan lembaga pendanaan, penelitian dan pemasaran daerah.

Sedangkan menurut Suryono (2010:262-263) menyatakan ada 4 (empat) strategi dalam memberdayakan masyarakat, yaitu:

- a. Memberdayakan masyarakat dengan mensosialisasikan peran masyarakat sebagai subyek;
- b. Mendayagunakan mekanisme penyelenggaraan pembangunan atau pemberdayaan masyarakat secara aspiratif, demokratis, efektif dan efisien;
- c. Mobilisasi sumber daya manusia seperti tenaga, pikiran dan kemampuan sesuai dengan profesionalismenya;
- d. Memaksimalkan peran pemerintah

5. Aktor – aktor Pemberdayaan

Dalam rangka pemberdayaan masyarakat perlu dirancang kontribusi masing-masing aktor, yaitu pemerintah, swasta, dan masyarakat sehingga terlibat peran dari aktor-aktor tersebut. Menurut Solihin (2009:42-45) menjabarkan peran dari ketiga aktor pemberdayaan sebagai berikut :

a. Peran Pemerintah Daerah (Pemerintah)

1. Memahami aspirasi masyarakat dan harus peka terhadap masalah yang harus dihadapi oleh masyarakat.
2. Membangun partisipasi masyarakat dengan memberikan kepercayaan sebanyak-banyaknya kepada masyarakat untuk memperbaiki dirinya sendiri. Aparat pemerintah membantu memecahkan masalah yang tidak dapat diatasi oleh masyarakat itu sendiri.
3. Menyiapkan masyarakat dengan sebaik-baiknya, baik pengetahuannya maupun cara bekerjanya, agar upaya pemberdayaan masyarakat dapat efektif. Hal ini merupakan bagian dari upaya pendidikan social untuk memungkinkan masyarakat membangun dengan kemandirian. Membuka dialog dengan masyarakat. Keterbukaan dan konsultasi ini amat perlu untuk meningkatkan kesadaran masyarakat, agar aparat dapat segera membantu apabila terjadi masalah yang tidak dapat diselesaikan sendiri oleh rakyat.

4. Membuka jalur informasi dan akses yang diperlukan oleh masyarakat yang tidak dapat diperolehnya sendiri.
5. Menciptakan instrument peraturan dan pengaturan mekanisme pasar yang memihak golongan masyarakat yang lemah.

b. Peran Koperasi (Swasta)

1. Koperasi merupakan wadah ekonomi rakyat yang secara khusus dinyatakan dalam konstitusi sebagai bangunan usaha yang paling sesuai untuk demokrasi ekonomi Indonesia.
2. Koperasi merupakan wahana yang efektif bagi upaya pemberdayaan masyarakat, dengan membangun manusia modern namun dengan dasar kekeluargaan dan kegotongroyongan yang menjadi ciri demokrasi Indonesia.
3. Koperasi harus menjadi sasaran bagi pengembangan kelompok masyarakat yang sudah dapat melampaui tahap awal kerjasama dan bekerja secara kelompok.
4. Kelompok dan anggotanya harus benar-benar dipersiapkan agar bentuk koperasi dapat sungguh-sungguh menunjang upaya meningkatkan kegiatan usaha para anggota yang dilakukan secara bersama.

c. Peran Lembaga Swadaya Masyarakat (Masyarakat)

1. Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dapat berperan sebagai pelaksana program pemerintah (mewakili pemerintah), dapat

menjadi konsultan pemerintah, dan dapat juga menjadi konsultan masyarakat dalam menjalankan program pemerintah.

2. LSM dapat pula mengembangkan programnya sendiri dan bersinergi dengan pemerintah.
3. LSM diposisikan sebagai mitra pemerintah dalam upaya pemberdayaan masyarakat.

Selain itu menurut Sulistyani (2004:97) merancang peran ketiga aktor tersebut dalam table berikut:

Tabel 2.1 Peran Tiga Aktor Dalam Pemberdayaan Masyarakat

Aktor	Peran Dalam Pemberdayaan Masyarakat	Bentuk Output Peran
Pemerintah	Formulasi dan penetapan kebijakan, implementasi, monitoring dan evaluasi serta mediasi	Berbagai macam kebijakan dalam penanggulangan kemiskinan, penetapan indicator, pembuatan juklak, penyelesaian sengketa
Swasta	Kontribusi pada formulasi, implementasi, monitoring dan evaluasi	Konsultasi dan rekomendasi kebijakan, implementasi kebijakan dan pemeliharaan.
Masyarakat	Partisipasi dalam formulasi, implementasi, monitoring dan evaluasi	Saran, kritik, input, partisipasi, menghidupkan fungsi social kontrol, menjadi objek

Sumber: Sulistyani (2004:97)

6. Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna)

Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat TKI menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja

di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 26 Tahun 2012 Tentang Pemberdayaan Masyarakat Yang Akan Menjadi Calon Dan Purna Tenaga Kerja Indonesia Purna Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah setiap warga negara Indonesia yang bekerja dari luar negeri dan sudah menyelesaikan kontrak kerja sesuai dengan perjanjian kerja. Pemberdayaan Masyarakat Purna TKI adalah suatu kegiatan kegiatan pemberdayaan masyarakat purna TKI melalui penyebarluasan informasi untuk kegiatan kewirausahaan oleh Pemerintah Desa/Kelurahan. Ditambahkan menurut Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 04 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia, Tenaga Kerja Indonesia Purna, dan Keluarganya. Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia adalah suatu proses, cara dan upaya dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kepada Tenaga Kerja Indonesia, Tenaga Kerja Indonesia Purna dan Keluarganya agar dapat berusaha secara mandiri atau menjadi tenaga kerja yang lebih berkualitas.

Pelaksanaan pemberdayaan masyarakat Purna Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dilakukan oleh SKPD yang membidangi pemberdayaan masyarakat, melalui :

- a. Koordinasi baik secara vertikal maupun horisontal;
- b. Sosialisasi kepada pemerintah desa/kelurahan;
- c. Peningkatan kapasitas pemerintah desa/kelurahan;
- d. Bimbingan teknis kepada pemerintah desa/kelurahan;
- e. Penyediaan sarana dan prasarana;

- f. Penyusunan rencana kerja;
- g. Penguatan kelembagaan masyarakat; dan
- h. Penyuluhan umum dan penyuluhan teknis kepada masyarakat.

Bentuk-bentuk pelaksanaan pemberdayaan masyarakat Purna Tenaga

Kerja Indonesia (TKI), yaitu :

- a. Identifikasi dan pendataan masyarakat
- b. Penyuluhan purna TKI, meliputi :
 1. Materi mengenai pengelolaan keuangan usaha;
 2. Materi mengenai kewirausahaan;
 3. Informasi pencegahan terhadap pungutan liar di desa, eksploitasi pemerintah setempat, surat perjanjian kontrak kerja, mental, fisik, psikologis, dokumen-dokumen pribadi ketenagakerjaan hak cuti yang di ganti dengan uang.
- c. Pemberian arahan, pembimbingan dan pembinaan pembentukan usaha mandiri atau kelompok usaha bersama.

Pemberian penyuluhan pemberdayaan oleh pemerintah kepada masyarakat khususnya purna tenaga kerja indonesia (TKI) dapat dilakukan secara langsung melalui bimbingan atau tatap muka, ataupun secara tidak langsung melalui media elektronik dan media cetak. Pemberian penyuluhan dilakukan di Balai Desa, Balai PMD, POSYANDU, dan atau tempat lain yang memadai di fasilitasi oleh SKPD yang menangani pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa, sesuai dengan kondisi daerah masing-masing.

C. Tenaga Kerja Indonesia

1. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut Hamalik (2005:7) tenaga kerja adalah sumber daya manusia yang memiliki potensi, kemampuan yang tepat guna, berdaya guna, berpribadi dalam kategori tertentu untuk bekerja dan berperan serta dalam pembangunan, sebagai hasil guna bagi dirinya dan masyarakat secara keseluruhan. Tenaga kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 04 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia, Tenaga Kerja Indonesia Purna, dan Keluarganya Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.

Menurut Simanjutak dalam Agusmidah (2010:6), tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain, seperti besekolah dan mengurus rumah tangga.

Pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur/usia. Sedangkan menurut Agusmidah (2010:9) tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi untuk kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Terdapat juga pembagian tenaga kerja menurut Agusmidah (2010:6-7) yang terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labour force*, terdiri atas:

- a. Golongan yang bekerja
- b. Golongan yang menganggur atau sedang mencari pekerjaan

Kelompok bukan angkatan kerja, terdiri atas:

- a. Golongan yang bersekolah adalah mereka yang kegiatannya hanya bersekolah
- b. Golongan yang mengurus rumah tangga adalah mereka yang mengurus rumah tangga tanpa memperoleh upah
- c. Golongan lain-lain atau penerima pendapatan, terbagi atas dua macam yaitu golongan penerima pendapatan merupakan mereka yang tidak melakukan kegiatan ekonomi namun memperoleh pendapatan. Golongan kedua adalah mereka yang hidupnya tergantung pada orang lain yaitu orang yang dalam golongan usia lanjut, cacat atau sakit kronis.

Ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja ini kecuali mereka yang hidupnya tergantung dari orang lain, sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering juga dinamakan

sebagai *Potential Labour Force* (PLF). Jadi tenaga kerja mencakup siapa saja yang dikategorikan sebagai angkatan kerja dan juga mereka yang bukan angkatan kerja, sedangkan angkatan kerja adalah mereka yang bekerja dan yang tidak bekerja (pengangguran).

2. Pengertian Tenaga Kerja Indonesia

Tenaga Kerja Indonesia atau biasa disebut dengan TKI merupakan sebutan bagi warga Indonesia yang bekerja di luar negeri. Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri tenaga kerja Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah, selain itu menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia pasal 1 ayat 1 Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut dengan TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah. Dalam undang-undang tersebut juga dijelaskan mengenai hak dan kewajiban TKI, bahwa setiap TKI mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk:

- a. Bekerja di luar negeri;
- b. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja luar negeri dan prosedur penempatan TKI di luar negeri;
- c. Memperoleh pelayanan dan perlakuan yang sama dalam penempatan di luar negeri;

- d. Memperoleh kebebasan menganut agama dan keyakinan serta kesempatan untuk menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianutnya;
- e. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan;
- f. Memperoleh hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama yang diperoleh tenaga kerja asing lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan di negara tujuan;
- g. Memperoleh jaminan perlindungan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabatnya serta pelanggaran atas hak-hak yang diterapkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan selama penempatan di luar negeri;
- h. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan TKI ke tempat asal;
- i. Memperoleh naskah perjanjian kerja yang asli.

Setiap calon TKI mempunyai kewajiban untuk:

- a. Menaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di negara tujuan;
- b. Menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja;
- c. Membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan; dan

- d. Memberitahukan atau melaporkan kedatangan, keberangkatan dan kepulangan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

Selanjutnya menurut Syafei (1998:122) calon tenaga kerja atau TKI merupakan pemberian istilah kepada setiap warga Negara Indonesia yang melakukan aktifitas untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dengan bekerja di luar wilayah Indonesia (*migran workers*) yang terkait kontrak kerja dengan perseorangan atau badan hukum. Hal ini menjelaskan bahwa Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah seorang warga Negara Indonesia yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan yang layak melalui *migran workers*. Berdasarkan pengertian diatas, maka yang dimaksud dengan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah warga Indonesia yang bekerja di Negara lain dalam jangka waktu yang sesuai dengan perjanjian kerja dan menerima upah untuk hasil kerjanya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Dalam suatu penelitian, metode yang sistematis dan tepat sangat diperlukan agar mampu menciptakan suatu kebenaran hasil yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan. Metode penelitian yang dilakukan yaitu menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian deskriptif menurut Suryabrata (2005:76) adalah penelitian yang bermaksud untuk membuat pencandraan (deskripsi) mengenai situasi-situasi atau kejadian-kejadian. Tujuan penggunaan deskriptif adalah untuk menggambarkan pemberdayaan TKI Purna yang dilaksanakan oleh KKBM Pertakina. Selain itu, penelitian yang bersifat deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu keadaan, individu, maupun kelompok dalam masyarakat

Penelitian kualitatif menurut Sugiyono (2008:15) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah instrument kunci, teknik pengumpulan data dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Penggunaan metode kualitatif digunakan dalam penelitian ini karena metode ini lebih mudah apabila menghadapi kenyataan ganda. Dan juga dengan metode ini akan mendapatkan pemahaman umum pada suatu fenomena sosial yang terjadi di lapangan secara langsung. Maka penelitian ini ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisa pemberdayaan TKI Purna yang dilaksanakan

oleh KKBM Pertakina. Selain itu penelitian ini juga untuk mengetahui faktor penghambat dalam pemberdayaan TKI Purna dari data-data yang telah dikumpulkan baik berupa gambar, tulisan, dan keterangan lisan.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah suatu pembatasan terhadap masalah-masalah yang akan dibahas dalam metode penelitian yang berfungsi untuk memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi (masukan dan keluaran) suatu informasi yang diperoleh di lapangan dan membatasi studi (Moleong, 2009:62). Maka yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah:

1. Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna) di Kabupaten Blitar.
 - a. Peran Komunitas Keluarga Buruh Migran Perkumpulan Tenaga Kerja Indonesia Purna dan Keluarga (KKBM Pertakina) Kabupaten Blitar dalam pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna)
 - b. Proses Komunitas Keluarga Buruh Migran Perkumpulan Tenaga Kerja Indonesia Purna dan Keluarga (KKBM Pertakina) Kabupaten Blitar dalam pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna)
 - c. Strategi Komunitas Keluarga Buruh Migran Perkumpulan Tenaga Kerja Indonesia Purna dan Keluarga (KKBM Pertakina) Kabupaten Blitar dalam pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna)
2. Faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna) di Kabupaten Blitar.

- a. Faktor Pendukung yang mempengaruhi pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna)
- b. Faktor Penghambat yang mempengaruhi pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna) yaitu:

C. Lokasi dan Situs Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat atau letak dimana peneliti akan melakukan sebuah penelitian. Berdasarkan pada lokasi penelitian ini, peneliti memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan tema masalah serta fokus penelitian yang telah ditetapkan. Adapun lokasi penelitian “Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna) di Kabupaten Blitar (Studi Pada Komunitas Keluarga Buruh Migran Perkumpulan Tenaga Kerja Indonesia Purna dan Keluarga/KKBM Pertakina)” yang dijadikan tempat penelitian adalah di Kabupaten Blitar. Alasan pemilihan lokasi tersebut dikarenakan Kabupaten Blitar merupakan salah satu pengirim Tenaga Kerja Indonesia (TKI) terbanyak di Jawa Timur dan sebagai salah satu Kabupaten yang telah melakukan pemberdayaan terhadap para TKI Purna.

Situs penelitian merupakan letak sebenarnya dimana peneliti dapat mengetahui keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti serta tempat dimana peneliti akan mendapatkan data yang valid, akurat dan benar-benar diperlukan dalam penelitian. Adapun situs penelitian yang dijadikan tempat penelitian adalah:

1. Kelompok Keluarga Buruh Migran Perkumpulan Tenaga Kerja Indonesia Purna (KKBM Pertakina) Kabupaten Blitar. Pemilihan situs ini dikarenakan KKBM Pertakina merupakan lembaga masyarakat yang

sudah cukup lama mengani pemberdayaan TKI Purna di Kabupaten Blitar.

2. Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Blitar. Pemilihan situs ini dikarenakan merupakan lembaga resmi pemerintah yang menangani TKI di Kabupaten Blitar dan sebagai penguatan atau tambahan data bagi situs utama.

D. Sumber dan Jenis Data

Penelitian kualitatif, data menjadi bagian penting dalam penelitian, karena data dapat menjadi bukti secara nyata yang diperoleh peneliti dari objek penelitian. Sumber data merupakan subyek bagi peneliti dalam memperoleh data-data yang diperlukan dan relevan dengan tema penelitian (Arikunto, 2010:107). Sumber data dalam penelitian ini terbagi sebagai berikut:

a. Informan

Merupakan orang yang menjadi tempat bertanya peneliti terkait informasi yang berkaitan dengan penelitian. Dalam hal ini peneliti memperoleh data dari pendiri KKBM Pertakina, Ketua KKBM Pertakina, staff Bidang Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, anggota KKBM Pertakina, dan mantan TKI yang bukan anggota KKBM Pertkina.

b. Dokumen

Diperoleh dari lokasi maupun situs penelitian, juga didapatkan melalui literature-literatur yang berkaitan dengan tema penelitian. Maka dari itu dokumen yang akan digunakan berdasarkan judul yang diangkat yaitu berasal

dari dokumen resmi KKBM Pertakina, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Blitar, foto, serta media *online*.

Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari pengamatan langsung di tempat penelitian ataupun data dari wawancara dengan narasumber sebagai objek penelitian.

Pada penelitian ini data primer diperoleh dari:

- a. Kelompok Keluarga Buruh Migran Perkumpulan Tenaga Kerja Indonesia Purna (KKBM Pertakina) Kabupaten Blitar
- b. Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Blitar

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data-data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung sebagai informasi tambahan. Pada penelitian ini data sekunder diperoleh dari arsip, laporan, dokumen- dokumen baik pribadi maupun resmi, dan sumber buku / literatur ilmiah yang berhubungan dengan keperluan penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2008:308) teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini antara lain adalah:

1. Observasi

Observasi pada hakikatnya merupakan kegiatan yang dilakukan oleh peneliti dengan cara mengamati secara langsung setiap fenomena yang terjadi di lapangan, sehingga memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian. Dalam teknik ini peneliti melakukan observasi di KKBM Pertakina Kabupaten Blitar, di sana peneliti mengamati secara langsung proses pendaftaran peserta yang akan mengikuti kegiatan pemberdayaan, dan proses penjualan produk-produk yang telah dihasilkan oleh anggota KKBM Pertakina Kabupaten Blitar. Selain itu peneliti melakukan observasi di salah satu rumah anggota KKBM Pertakina Kabupaten Blitar yang dijadikan tempat untuk pertemuan rutin anggota KKBM Pertakina Kabupaten Blitar. Selama di pertemuan rutin tersebut peneliti mengamati jalannya pertemuan rutin anggota KKBM Pertakina Kabupaten Blitar dari awal hingga akhir, yang berisi pembahasan mengenai pemecahan masalah dan diskusi untuk kegiatan yang akan datang.

2. Wawancara

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara mengadakan tanya jawab langsung dengan narasumber atau informan yang dapat mendukung dalam memberikan data yang dibutuhkan. Menurut Esterberg (dalam Sugiyono 2008:317) wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Teknik wawancara

digunakan untuk memperoleh atau mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan oleh peneliti terkait dengan pemberdayaan TKI Purna di Kabupaten Blitar yang dilaksanakan oleh KKBM Pertakina.

Teknik wawancara yang digunakan oleh peneliti saat di lapangan yaitu dengan wawancara semi terstruktur. Peneliti membuat pertanyaan secara garis besar sebagai acuan dasar, yang kemudian pertanyaan-pertanyaan yang diajukan akan berkembang seiring dengan jawaban dan informasi dari informan. Adapun informan dari penelitian ini ialah :

Tabel 3.1 Daftar Informan Peneliti

NO.	Nama	Status
1.	Bapak Sucipto	Pendiri KKBM Pertakina
2.	Ibu Sulistianingsih	Ketua Umum KKBM Pertakina
3.	Bapak Jarun	Staff Bidang Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja dan Tranmigrasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
4.	Ibu Yuli	Staff Tata Usaha Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
5.	Ibu Anik Andayani	Mantan TKI dan anggota KKBM Pertakina
6.	Ibu Siti Mukayah	Mantan TKI dan anggota KKBM Pertakina
7.	Mbak Ambarwati Fitria	Keluarga mantan TKI dan anggota KKBM Pertakina
8.	Pak Iswandi	Mantan TKI
9.	Pak Norman	Mantan TKI

Sumber: Diolah peneliti (2018)

Tabel diatas merupakan daftar informan peneliti dalam penelitian ini. Penentuan informan pada KKBM Pertakina Kabupaten Blitar dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Blitar ditentukan oleh pihak lembaga tersebut serta berdasarkan kesepakatan dengan peneliti. Penentuan informan pada TKI Purna ditentukan oleh peneliti sendiri, dengan harapan mendapatkan jumlah informan yang banyak berdasarkan data yang diberikan KKBM Pertakina Kabupaten Blitar. Namun, dengan adanya keterbatasan dari peneliti, maka peneliti hanya mendapatkan informan TKI Purna seperti yang disebutkan diatas.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan kategorisasi dan klasifikasi bahan-bahan tertulis yang berhubungan dengan masalah penelitian, yaitu berasal dari dokumen-dokumen, literatur, surat kabar, ataupun gambar dan catatan yang relevan dengan penelitian. Dalam hal ini peneliti meneliti dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah pemberdayaan TKI Purna yang berasal dari KKBM Pertakina maupun Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Blitar.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan untuk melakukan penelitian. Menurut Moleong (2009:168) dalam penelitian, manusia (peneliti itu sendiri) merupakan perencana, pelaksana pengumpulan data, analisis, penafsiran

data, dan pada akhirnya ia menjadi pelapor hasil penelitiannya. Instrumen yang digunakan oleh peneliti berupa :

1) Peneliti Sendiri

Merupakan alat pengumpul data utama, terutama dalam proses wawancara dan analisis data.

2) Pedoman Wawancara (*interview guide*)

Yaitu berupa daftar pertanyaan yang diajukan kepada pihak informan terkait penggalan data penelitian.

3) Perangkat Penunjang Lainnya

Yaitu berupa buku catatan lapangan, alat tulis, dan alat perekam yang membantu untuk melakukan pencatatan dan perekaman hal-hal penting ketika sedang melakukan pengumpulan data

G. Keabsahan Data

Pengujian terhadap keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi kredibilitas, transferabilitas, dependabilitas dan konfirmabilitas (Sugiyono, 2016:270). Dalam hal ini peneliti menggunakan pengujian keabsahan data dengan beberapa cara yaitu :

a. Kredibilitas

Uji kredibilitas menjelaskan bahwa terdapat data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negative dan *member check* (Sugiyono, 2016:270). Dalam penelitian ini, peneliti melakukan perpanjangan pengamatan di KKBM Pertakina Kabupaten

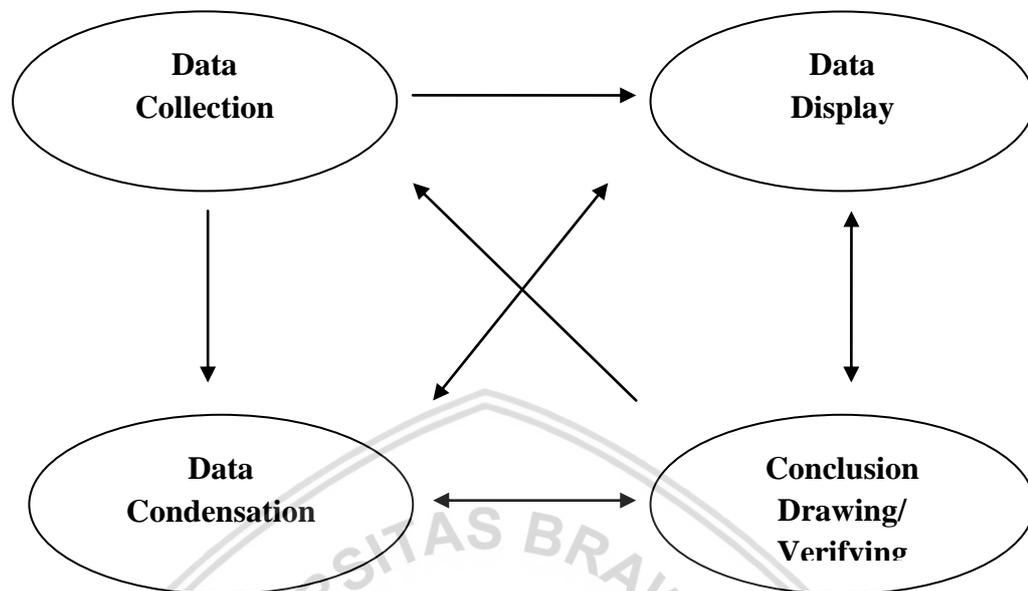
Blitar dengan terjun ke lapangan dan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Triangulasi yang digunakan adalah pemanfaatan data yang meliputi dokumen yang diperoleh dari informan, metode penelitian, dan teori yang digunakan sebagai analisis data. Dalam penelitian ini, peneliti mendiskusikan hasil penelitian dengan Ibu Dr. Lely Indah Mindarti, M.Si selaku dosen pembimbing.

b. Pengujian Konfirmabilitas

Menguji konfirmabilitas yaitu peneliti dengan pembimbing menguji hasil penelitian mengenai pemberdayaan TKI Purna di Kabupaten Blitar yang dilaksanakan oleh KKBM Pertakina Kabupaten Blitar yang kemudian dikaitkan dengan proses yang dilakukan. Jika hasil penelitian merupakan fungsi dari proses penelitian yang dilakukan, maka penelitian tersebut telah memenuhi standar konfirmabilitas (Sugiyono, 2016:277).

H. Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa interaktif yang dikembangkan oleh Miles, Huberman dan Saldana yang terdiri dari tiga komponen. Alur kegiatan dalam analisa kualitatif menurut Miles, Huberman dan Saldana (2014:33) yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi:



Gambar 3.1 Model Analisa Data Interaktif
(Miles, Huberman dan Saldana 2014:33)

1. Kondensasi Data

Kondensasi data dapat diartikan sebagai proses pemilihan, penyederhanaan, dan transformasi data mentah yang didapat dari lapangan. Kondensasi data berlangsung secara terus-menerus selama penelitian bahkan sebenarnya kondensasi data dapat dilakukan dengan cara data diperoleh di lokasi penelitian dituangkan dalam uraian atas laporan secara lengkap dan terinci.

Selanjutnya laporan tersebut disederhanakan, dirangkum, dipilih hal-hal pokok, difokuskan pada hal-hal yang terpenting kemudian dicari tema atau polanya. Hal ini dilakukan secara terus-menerus, baik selama proses penelitian berlangsung maupun pada tahap analisa data, selanjutnya yaitu penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Hal ini bertujuan untuk memperkuat data sebuah konsep yang berbeda dengan

reduksi data yang terkesan melemahkan data dengan membuang data yang diperoleh dilapangan.

2. Penyaji Data

Data yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah teks bersifat naratif. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Adanya penyajian data dapat memudahkan peneliti untuk memahami apa yang sedang terjadi dan apa yang harus dilakukan.

3. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

Kegiatan ini bertujuan untuk mencari makna yaitu mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan-penjelasan, konfigurasi yang memungkinkan adanya alur sebab akibat dan proposisi. Verifikasi berarti meninjau ulang pada catatan lapangan untuk mengembangkan kesepakatan intersubjektif, juga upaya-upaya yang luas untuk mendapatkan salinan suatu temuan dalam data yang lain data harus diuji kebenarannya. Kesimpulan awal yang dikemukakan sifatnya masih sementara dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat dan mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun apabila kesimpulan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang *valid* dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Penelitian ini menggunakan model interaktif model Miles, Huberman dan Saldana karena model ketiga alur kegiatan diatas tepat dalam menganalisis secara mendalam mengenai pemberdayaan tenaga kerja Indonesia purna oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Blitar. Berdasarkan analisis interaktif dari Miles, Huberman dan Saldana diatas, peneliti melakukan tahapan sebagai berikut:

1. Penulis mengumpulkan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi berdasarkan fokus penelitian. Pengumpulan data dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Blitar dan Koperasi Perkumpulan Tenaga Kerja Indonesia Purna (Pertakina) Kabupaten Blitar.
2. Setelah data diperoleh, penulis selanjutnya melakukan kondensasi data. Dimana data dipilih, dipilah, disederhanakan dan difokuskan pada hal-hal terpenting sehingga menjadi rangkuman-rangkuman, table serta gambar.
3. Tahapan selanjutnya, penulis menyajikan data yang telah didapatkan dan menganalisis data yang diperoleh dengan teori yang penulis gunakan dalam penelitian ini.
4. Tahapan terakhir, penulis membuat kesimpulan yang didasarkan pada hasil pembahasan

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi dan Situs Penelitian

1. Gambaran Umum Kabupaten Blitar

1.1 Pemerintah Kabupaten Blitar

Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 4 Tahun 2016 tentang RPJMD Tahun 2016-2021 Kabupaten Blitar memiliki visi yaitu “ Menuju Kabupaten Blitar Lebih Sejahtera, Maju Dan Berdaya Saing”. Setiap kata pada visi tersebut memiliki arti sebagai berikut: **Lebih Sejahtera**, berarti meningkatnya kesejahteraan masyarakat secara lahir dan batin. Secara lahir adalah pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat secara baik, pengurangan angka kemiskinan, peningkatan pendapatan masyarakat, peningkatan kesempatan kerja, kemudahan akses masyarakat terhadap pelayanan pendidikan dan kesehatan. Peningkatan kesejahteraan secara batin diwujudkan dalam penciptaan suasana kehidupan yang religius, aman dan kondusif, serta adanya kebebasan dan kemudahan masyarakat dalam menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan kepercayaannya. **Maju**, dimaknai dengan adanya perkembangan positif dalam setiap aspek kehidupan masyarakat terutama terkait dengan kualitas dan kapasitas sumber daya manusia (SDM), tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik . Dan **Berdaya Saing**, yaitu terwujudnya kemampuan masyarakat Kabupaten Blitar untuk memanfaatkan keunggulan komparatif dan kompetitif yang dimiliki sehingga mampu bersaing secara regional, nasional bahkan internasional.

Untuk mewujudkan Visi Kabupaten Blitar tersebut maka Misi Pembangunan Kabupaten Blitar Tahun 2016-2021 ditetapkan sebagai berikut:

1. Meningkatkan taraf kehidupan masyarakat melalui akselerasi program pengentasan kemiskinan, optimalisasi dan pengembangan program pembangunan dan kemasyarakatan yang tepat sasaran ;
2. Memantapkan kehidupan masyarakat berlandaskan nilai-nilai keagamaan (religius), kearifan lokal dan hukum melalui optimalisasi kehidupan beragama dan kehidupan sosial, serta penerapan peraturan perundang-undangan ;
3. Meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) masyarakat melalui peningkatan mutu bidang pendidikan (termasuk di dalamnya adalah wawasan kebangsaan, budi pekerti, praktek keagamaan) dan kesehatan serta kemudahan akses memperoleh pendidikan dan pelayanan kesehatan yang memadai ;
4. Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik melalui reformasi birokrasi, serta pelayanan publik berbasis teknologi informasi ;
5. Meningkatkan keberdayaan masyarakat dan usaha ekonomi masyarakat yang memiliki daya saing melalui peningkatan ketrampilan dan keahlian, pengembangan ekonomi kerakyatan berbasis Koperasi dan UMKM, ekonomi kreatif, jiwa kewirausahaan, potensi lokal daerah dan penguatan sektor pariwisata serta pemanfaatan sumber daya alam dengan memperhatikan kelestarian lingkungan hidup ;

6. Meningkatkan pembangunan berbasis desa dan kawasan perdesaan melalui optimalisasi penyelenggaraan pemerintahan desa, pembangunan, pembinaan kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat desa.

Terkait dengan misi yang telah dipaparkan diatas, maka misi yang berhubungan dengan pemberdayaan TKI purna di Kabupaten Blitar adalah misi yang pertama. Tujuan dan sasaran berkaitan dengan misi pertama dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Keterkaitan Misi, Tujuan dan Sasaran

Misi	Tujuan	Sasaran
Meningkatkan taraf kehidupan masyarakat	Meningkatkan derajat ekonomi masyarakat	Menurunnya angka kemiskinan

Sumber : RPJMD Kabupaten Blitar Tahun 2016-2017 (2016)

1.2 Geografis

Secara geografis Kabupaten Blitar berada di $111^{\circ} 40'$ - $112^{\circ} 10'$ Bujur Timur dan $7^{\circ} 58'$ - $8^{\circ} 9' 51''$ Lintang Selatan. Luas wilayah Kabupaten Blitar $1.588.79 \text{ km}^2$ dan memiliki ketinggian ± 167 meter di atas permukaan laut. Di Kabupaten Blitar terdapat Sungai Brantas yang membelah daerah ini menjadi dua yaitu kawasan Blitar Selatan dan kawasan Blitar Utara. Blitar Selatan termasuk daerah yang kurang subur, hal ini disebabkan daerah tersebut merupakan daerah pegunungan yang berbatu. Sebaliknya kawasan Blitar Utara termasuk daerah surplus karena tanahnya yang subur, dan salah satu faktor penting yang mempengaruhi tingkat kesuburan tanah di kawasan Blitar Utara adalah adanya Gunung Kelud yang masih aktif serta banyaknya aliran sungai yang cukup memadai. Secara administratif wilayah Kabupaten Blitar terbagi menjadi 22

Kecamatan, 220 Desa, dan 28 Kelurahan. Dengan batas-batas wilayah Kabupaten Blitar adalah sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara : Kabupaten Kediri dan Kabupaten Malang
- b. Sebelah Timur : Kabupaten Malang
- c. Sebelah Selatan : Samudra Hindia
- d. Sebelah Barat : Kabupaten Tulungagung dan Kabupaten Kediri

1.3 Kependudukan

Jumlah penduduk Kabupaten Blitar tahun 2017 sebanyak 1.153.803 jiwa dengan perbandingan jumlah laki-laki sebanyak 578.055 jiwa dan perempuan sebanyak 575.748 jiwa. Berikut adalah tabel mengenai jumlah penduduk Kabupaten Blitar sejak tahun 2013 hingga 2017 :

Tabel 4.2 Jumlah Penduduk Kabupaten Blitar Tahun 2013-2017

Tahun	Jumlah Penduduk
2013	1.136.701
2014	1.140.793
2015	1.145.396
2016	1.149.710
2017	1.153.803

Sumber : Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar (2017)

2. Gambaran Umum KKBM Perkumpulan Tenaga Kerja Indonesia Purna dan Keluarga (PERTAKINA) Kabupaten Blitar



Gambar 4.1 Logo KKBM Pertakina

Sumber: Website Pertakina (2018)

KKBM PERTAKINA adalah Organisasi Non Pemerintah yang berbadan hukum perkumpulan, bergerak pada sektor pemberdayaan tenaga kerja Indonesia (TKI) purna. Di rintis sejak tahun 2010 dan berkantor pusat di Kabupaten Blitar dan memiliki kantor lapangan di Dusun Sanan RT 03 RW 01 Desa Dayu Kec. Nglegok Kabupaten Blitar. Pertakina didirikan oleh para aktifis sosial, mantan buruh migran, akademisi dan peneliti.

Didirikan atas kepedulian beberapa mantan tenaga kerja Indonesia yang telah purna akan nasib para mantan TKI yang banyak bermasalah terhadap ketahanan ekonomi keluarga pasca mereka tidak lagi bekerja di luar negeri, keterbatasan informasi, jaringan dan hal-hal teknis yang membuat terbatasnya pilihan bagi mereka untuk memulai suatu usaha sehingga takut untuk memulai usaha dan ketika sudah berusaha melakukan usaha tidak dapat berkembang karena keterbatasan-keterbatasan tersebut.

Sehingga ketika tenaga kerja Indonesia telah memutuskan untuk tidak lagi pergi, tetap akan berdaya secara ekonomi. Untuk itu Pertakina menganggap pendidikan, pemberdayaan dan pengorganisasian komunitas serta diseminasi berbagai macam informasi terkait usaha-usaha yang produktif secara ekonomi,

migrasi dan ketenagakerjaan sebagai hal yang teramat penting. Dan dalam konteks ini Pertakina meletakkan penguatan basis ekonomi komunitas di pedesaan sebagai strategi utama dan pembangunan jejaring strategis dengan lembaga-lembaga lain sebagai taktik yang mementukan. Konseling dan bantuan hukum juga menjadi hal yang tidak terelakkan untuk digarap mengingat masih begitu masifnya TKI yang menghadapi masalah.

Visi

Terbangunnya gerakan mantan Tenaga Kerja Indonesia yang kuat sebagai bagian dari gerakan sosial dan ekonomi untuk terwujudnya tatanan masyarakat yang demokratis, adil, berdaya saing secara ekonomi dan berpihak kepada kepentingan rakyat.

Nilai-Nilai

1. Agama
2. Demokrasi
3. Ekonomi Kerakyatan
4. Keadilan Sosial
5. Kesetaraan Gender
6. Solidaritas Global

Prinsip

1. Non Violence
2. Non Partisan
3. Mandiri secara ekonomi

2.1 Maksud dan Tujuan

Suatu organisasi, baik organisasi yang bergerak dalam sektor publik maupun dalam sektor swasta, pastinya memiliki maksud dan tujuan yang akan dicapai. Sama halnya dengan organisasi PERTAKINA juga memiliki maksud dan

tujuan organisasi dan kegiatan untuk mencapainya. Berikut adalah maksud dan tujuan serta bentuk kegiatan dari PERTAKINA:

a. Maksud dan Tujuan

- 1) Maksud dan tujuan perkumpulan ialah bergerak di bidang Keagamaan, Sosial dan Ekonomi.
- 2) Menghimpun dan memberdayakan potensi sumberdaya manusia para mantan buruh migran untuk meningkatkan dan memajukan taraf hidup serta dapat menunjang program pemerintah dalam upaya nya menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan kegiatan ekonomi dan kesejahteraan anggota dan masyarakat sehingga diharapkan pula dapat meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat secara umumnya.
- 3) Wadah utama komunikasi bagi para mantan buruh migran untuk bersama-sama membicarakan dan memecahkan masalah-masalah yang dihadapi, memperjuangkan kepentingan-kepentingan anggotanya kepada pemerintah dan pihak-pihak lain, dan ikut berperan serta mengembangkan sumber daya untuk memajukan perekonomian anggota.
- 4) Mempersatukan, membina, memperjuangkan serta memberikan layanan kepada anggota dalam pengembangan usaha yang telah dimiliki maupun yang akan memiliki usaha .
- 5) Meningkatkan kerjasama, pertukaran informasi, dan menumbuhkan sikap saling berjejaring di antara para anggota maupun dengan Pemerintah atau pihak ketiga lainnya, sehingga tercipta hubungan yang baik dan harmonis.

- 6) Memajukan dan mengembangkan peranan perkumpulan sebagai salah satu alternatif stakeholder pemerintah untuk memberikan sumbangsih bagi kemajuan pertumbuhan perekonomian regional maupun nasional.
- 7) Memberikan pendapat dan saran kepada Pemerintah/Instansi/Badan yang terkait, dalam rangka pengembangan sumber daya manusia para mantan buruh migran di Indonesia dan memperjuangkan kepentingan bersama para anggotanya.
- 8) Menciptakan iklim persaingan usaha yang sehat.

b. Bentuk Kegiatan

- 1) Mengadakan kegiatan yang mendorong meningkatnya ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa dan menciptakan suasana / iklim kerukunan antar umat beragama dengan kegiatan-kegiatan keagamaan kultural maupun lintas agama.
- 2) Menjadikan Perkumpulan sebagai wadah utama untuk bertukar pikiran dan informasi, serta mengumpulkan, mengadakan penelitian dan mengolah bahan-bahan keterangan yang berhubungan dengan masalah-masalah keagamaan, sosial dan ekonomi.
- 3) Menampung serta membahas masalah-masalah yang dihadapi para anggota dalam pelaksanaan kegiatan-kegiatan keagamaan, sosial dan ekonomi dan bilamana perlu menyampaikan pendapatnya kepada instansi Pemerintah baik ditingkat daerah maupun pusat dan atau lembaga-lembaga lain yang berwenang.

- 4) Memberikan penerangan, saran, pendidikan, latihan dan bimbingan serta layanan kepada para anggota, guna meningkatkan kemampuan dan ketrampilan para anggota untuk dapat menciptakan sumberdaya manusia yang berdaya saing.
- 5) Membentuk komite-komite usaha diberbagai bidang yang dianggap baik dalam rangka melancarkan kegiatan dan usaha anggota.
- 6) Menggalang kerjasama dan hubungan baik dengan Instansi-instansi / Badan-badan / Lembaga-lembaga Pemerintah dan Swasta, baik di dalam maupun luar negeri sepanjang tidak bertentangan dengan azaz dan tujuan Perkumpulan, serta dengan cara yang tidak bertentangan dengan perundang-undangan yang berlaku.
- 7) Mengadakan usaha-usaha yang koperatif untuk melayani kebutuhan anggota dan serta usaha-usaha lain yang sah dan bermanfaat sepanjang tidak bertentangan dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga perkumpulan.
- 8) Mewujudkan para mantan buruh migran mandiri, komunikatif, berjejaring, berdaya saing dan mampu memperjuangkan hak-haknya sebagai warga Negara.
- 9) Melakukan usaha-usaha lainnya sepanjang tidak bertentangan dengan azaz dan tujuan Perkumpulan.



2.2 Jenis Usaha dan Permodalan

a. Jenis Usaha

Usaha-usaha yang sedang di kembangkan oleh anggota Pertakina sangat variatif dan kreatif, kita membaginya menjadi 4 Bidang yaitu :

- 1) Bidang produk-produk olahan (Camilan, Jajanan atau kue dan Penganan basah)
- 2) Bidang pertanian dan Peternakan (berbagai tanaman kultur dan organik, peternakan ayam petelur maupun pedaging, kambing dan sapi)
- 3) Bidang Jasa (Rental alat-alat pesta, salon, rias pengantin dan Event Organizer)
- 4) Bidang Kerajinan (Kendang, Tas berbagai bahan baku, batik, sandal dan sepatu kulit)

b. Permodalan

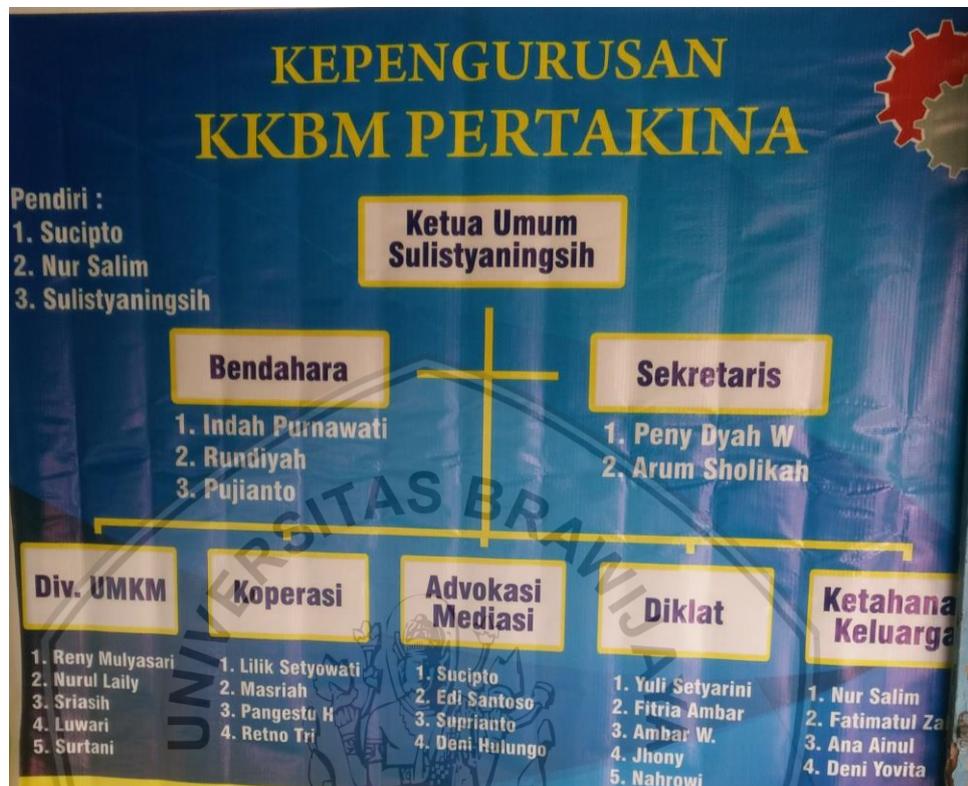
Dalam perihal permodalan sebagian usaha anggota pertakina memiliki modal secara mandiri menggunakan sisa hasil selama bekerja di luar negeri dan sebagian anggota juga menggunakan jasa perbankan untuk modal usahanya.

2.3 Kepengurusan dan Anggota

a. Anggota

Pertakina beranggotakan para mantan buruh migran dari berbagai tujuan tidak terbatas usia dan keluarga Buruh Migran yang masih aktif berkerja di luar negeri. Sampai saat ini Petakina beranggotakan **235**..

b. Struktur Kepengurusan



Gambar 4.2 Struktur Kepengurusan

Sumber: KKBM Pertakina (2018)

B. Penyajian Data dan Fokus Penelitian

1. Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna) di Kabupaten Blitar

1.1 Peran KKBM Perkumpulan Tenaga Kerja Indonesia Purna dan Keluarga (PERTAKINA) Kabupaten Blitar dalam pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna)

Pemberdayaan tenaga kerja Indonesia purna dan keluarga memiliki dasar hukum sebagai berikut : (1) Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 26 tahun 2012 Tentang Pemberdayaan Masyarakat Yang Akan Menjadi

Calon Dan Purna Tenaga Kerja Indonesia; (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia; (3) Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 04 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia, Tenaga Kerja Indonesia Purna, dan Keluarganya.

Pekerja migran yang memutuskan tidak melanjutkan kerja di luar negeri akan memunculkan permasalahan baru pada diri mereka dan keluarganya, karena penghasilan utama dari bekerja sebagai TKI sudah ditinggalkan. Permasalahan baru yang muncul dan serius adalah ketahanan ekonomi mereka, dan ketakutan untuk memulai sesuatu yang baru. Melihat keresahan tersebut pemerintah dan kelompok masyarakat berupaya membantu para TKI purna untuk memulai kehidupan perekonomian baru mereka di negara sendiri agar mereka tidak berpikiran ataupun kembali menjadi pekerja migran. Begitu pula dengan KKBM Pertakina yang memiliki tujuan agar para TKI purna dan keluarganya berdaya dan sejahtera. Berikut adalah penjelasan Bapak Sucipto mengenai peran KKBM Pertakina dalam pemberdayaan TKI purna :

“Jadi pendirian Pertakina ini salah satunya bertujuan untuk membantu para mantan TKI menjadi sejahtera di negara sendiri setelah kepulangan mereka, contohnya dengan mereka memulai usaha baru. Karena saya sendiri sudah merasakan bagaimana susahnya ekonomi kita setelah lepas jadi buruh migran. Maka dari itu saya dan kawan lainnya yang juga sama mantan TKI mulai mendirikan Pertakina ini, dengan awalan mengumpulkan beberapa teman seperjuangan lalu memanggil tenaga ahli untuk mengajari kita”.

(Wawancara 15 Januari 2018, di KKBM Pertakina Kabupaten Blitar)

Bapak Sucipto menambahkan mengenai KKBM Pertakina yang memiliki peran baru setelah sekian lama berdiri. Berikut adalah kutipan pernyataan Bapak Sucipto :

“Sekarang Pertakina tidak hanya memanggil orang untuk mengajari saja, sekarang Pertakina juga membantu mengurus produk-produk hasil dari usaha yang dirintis oleh anggota, seperti promosinya, perijinannya dan juga jualannya, ini juga berlaku bagi keluarganya. Kemudian kita juga membantu memotivasi TKI yang pulang untuk memilih jalannya kedepan, membantu TKI yang masih bermasalah saat telah pulang, dan juga kita mulai membuka koperasi untuk anggota kita tahun kemarin, oh iya di Blitar sendiri Pertakina sudah dipercaya oleh BNP2TKI untuk menangani pemberdayaan TKI purna”.

(Wawancara 15 Januari 2018, di KKBM Pertakina Kabupaten Blitar)



Gambar 4.3 Desain Benner Pertemuan Rutin Anggota

Sumber: KKBM Pertakina (2018)



Gambar 4.4 Pertemuan Rutin Anggota

Sumber: KKBM Pertakina (2018)

Keseluruhan dari penjelasan diatas, poin yang dapat diambil dari peran KKBM Pertakina yang merupakan sebagai aktor dalam pemberdayaan yaitu :

- (1) Memperdaya dan mensejahterakan Tenaga Kerja Indonesia Purna beserta keluarganya;
- (2) Penghubung atau mediator bagi Tenaga Kerja Indonesia Purna beserta keluarga dengan pemerintah atau pihak lain dan bagi pemerintah atau pihak dengan Tenaga Kerja Indonesia Purna beserta keluarga;
- (3) Kesejahteraan anggota KKBM Pertakina.

1.2 Proses KKBM Perkumpulan Tenaga Kerja Indonesia Purna dan Keluarga (PERTAKINA) Kabupaten Blitar dalam pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna)

Proses pemberdayaan masyarakat disini yang dimaksud adalah pemberdayaan TKI Purna sangat penting untuk keberlanjutan kesuksesan pemberdayaan hingga kesejahteraan. Hal ini tertuang dalam Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 04 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia, Tenaga Kerja Indonesia Purna, dan Keluarganya. Peraturaturan tersebut ditujukan kepada BP3TKI dan LP3TKI di masing-masing kewasannya, namun KKBM Pertakina juga mengikuti Peraturan tersebut sebagai pedoman mereka dalam menjalankan pemberdayaan. Berikut kutipan wawancara dengan Bapak Sucipto :

“Pertakina dalam prosesnya sendiri mengikuti seperti dari BNP2TKI mbak, karena Pertakina juga secara langsung berhubungan dengan BNP2TKI dengan atau tanpa perantara. Disini biasanya kami menentukan dulu pelatihan apa, kemudian dilakukan pemberitahuan adanya pelatihan, ini kami pemberitahuan melalui *group chat* lalu disebar dari mulut ke mulut, pendaftarannya juga diidentifikasi dahulu sesuai persyaratan, setelah itu penentuan pengajarnya, kemudian pelaksanaan kegiatan pelatihannya sampai pengawasan pasca pelatihan”.

(Wawancara 15 Januari 2018, di KKBM Pertakina Kabupaten Blitar)

Pemberdayaan yang dilakukan secara mandiri oleh KKBM Pertakina tidak lepas dari sepengetahuan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sehingga kegiatan tersebut diakui oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan melakukan perijinan terlebih dahulu. Bukti surat balasan dari surat yang ditujukan kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi diperbanyak dan dibagikan kepada para calon pelatihan. Pernyataan Bapak Sucipto tersebut ditambahkan oleh Ibu

Sulis, bahwa KKBM Pertakina tidak hanya melakukan pemberdayaan secara mandiri saja tetapi juga mengikuti pemberdayaan yang diadakan oleh P4TKI dan Dinas Tenaga Kerja da Transmigrasi. Berikut pernyataan dari Ibu Sulis :

“Kita juga mengikut pelatihan dari dinas dan P4TKI mbak, kita dapat undangan buat mengikuti itu. Bedanya untuk prosesnya sesuai ketentuan pihak mereka dan kita hanya mengumpulkan dan mendata para anggota yang ingin mengikuti pelatihan, setelahnya langsung mengikuti kegiatannya, ya istilahnya Pertakina menjadi perantaranya”.

(Wawancara 15 Januari 2018, di KKBM Pertakina Kabupaten Blitar)



Gambar 4.5 Kegiatan Pelatihan

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Blitar (2018)



Gambar 4.6 Kegiatan Pelatihan

Sumber: KKBM Pertakina (2018)

Pernyataan Bapak Sucipto dan Ibu Sulis dibenarkan juga oleh Ibu Anik anggota KKBM Pertakina dan Bapak Jarun dari staf Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Berikut pernyataan dari Ibu Anik dan Bapak Jarun :

“Saya sudah beberapa kali mengikuti pelatihan mba, dari Pertakina sudah pernah ikut yang dari Dinas juga sudah pernah. Kalo untuk prosesnya sama saja sepertinya, karena bagi saya yang peserta hanya mengumpulkan persyaratan yang ditentukan saja lalu mengikuti kegiatannya, bedanya mungkin hanya dari beberapa berkas persyaratannya saja mba”.

(Wawancara 11 Februari 2018, di Pertemuan Rutin Anggota KKBM Pertakina Kabupaten Blitar)

“Proses pemberdayaan TKI Purna di dinas sendiri awalnya kami mau mengadakan kegiatan ini dan penetapan narasumber, kemudian diberitahukan kepada calon peserta, pengidentifikasian peserta, pelaksanaan kegiatan dan yang terakhir memonitor apa yang akan dilakukan oleh peserta kedepannya. Kegiatannya seperti pelatihannya kami jadikan satu dengan para pencari kerja juga, jadi peserta kegiatannya dari mantan TKI dan para pencari kerja. Untuk pemberitahuan tentang pemberdayaan ini kita lewat papan pengumuman di dinas dan juga membagikan selebaran di lembaga-lembaga masyarakat agar diberitahukan ke anggota-anggotanya”.

(Wawancara 16 Januari 2018, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Blitar)

Narasumber untuk setiap pelatihan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Blitar telah memiliki kerjasama dengan lembaga-lembaga kursus. Lembaga-lembaga kursus yang bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Blitar dijadikan referensi juga oleh KKBM Pertakina untuk narasumber pelatihan mandiri KKBM Pertakina. Dan tidak hanya mengandalkan referensi dari dinas, KKBM Pertakina mencari sendiri narasumber yang tepat dengan kas KKBM Pertakina. Karena pengadaan kegiatan mandiri kebanyakan tidak mendapatkan tambahan dana dari pemerintah, sehingga menggunakan dana dari kas mandiri.

**CALON PESERTA PELATIHAN TERINTEGRITAS DAR LP3 TKI
TAHUN 2017**

NO	NAMA	ALAMAT	NO. PASPOR	EX / KELUARGA	TAHUN KEPULANGAN
1	UMI KHOPSOH	DAYU – NGLEGOK	AR. 928 907	EX HONGKONG	2015
2	ROKHMATUL ZAHRO	DADAPLANGU – PONGGOK	AS. 315 291	EX HONGKONG	2015
3	KHDIRUL ROHSAN	DADAPLANGU – PONGGOK	AS. 458 461	EX TAIWAN	2016
4	SUPRIANTO	BENDOSABRI – KADEMANGAN	AS. 315 862	EX MALAYSIA	2013
5	NURIL WIJAYANTI	BENCE – GARUM	AS. 128 470	EX TAIWAN	2015
6	SUMIYATI	BENCE – GARUM	AT. 131 550	EX TAIWAN	2017
7	RENY WIDYARSIH	BENCE – GARUM	AR. 489 343	EX TAIWAN	2015
8	HARTATI	MODANGAN – NGLEGOK	AS. 124 58	EX TAIWAN	2014
9	NUR HAMBAM	DAYU – NGLEGOK	AS. 681 340	EX TAIWAN	2016
10	NAHROWI	KRENCENG – NGLEGOK	B. 156 731 1	EX MALAYSIA	2016
11	RAHMATAJI	SUBANTORO – PONGGOK	AS. 848 066	EX TAIWAN	2016
12	SIMPEN KHOTIMAH	SUBANTORO – PONGGOK	AT. 530 088	EX HONGKONG	2017
13	LUTFI NINGSIH ADNA	SLUBUNG – GANDUSARI	B. 234 0589	KELUARGA HONGKONG	
14	SULASTRI NINGSIH	SUMBERNANAS – PONGGOK	W. 305 405	EX HONGKONG	2015
15	PENI SYAH WATI	TERMAS – PONGGOK	AT. 431 263	KELUARGA TAIWAN	
16	SITI IRINDIYAH	DAYU – NGLEGOK	AS. 717 647	EX MALAYSIA	2016
17	SUSNIATI	GEMBONGAN – PONGGOK	A. 343 3559	EX SINGAPURA	2014
18	ACHMAD NASRUDDIN	KRENCENG – NGLEGOK	AT. 131 648	EX MALAYSIA	2016
19	SITI NGAZIZAH	SUBANTORO – PONGGOK	B. 080 5430	EX SINGAPURA	2015

NO	NAMA	ALAMAT	NO. PASPOR	EX / KELUARGA	TAHUN KEPULANGAN
20	SITI MASITOH	SUROSEWU – GANDUSARI	A. 551 6768	EX MALAYSIA	2015
21	RETNO TRI ENI	DAYU – NGLEGOK	B. 2009 089	EX SINGAPURA	2017
22	AMBAR WIBAWANI	SUMBERJO – SUTOJAYAN	AP. 578 319	EX HONGKONG	2013
23	JONI KOSWANTORO	GONDANGLEGI – SUTOJAYAN	B. 228 6891	EX MALAYSIA	2017
24	SUTRISNO	SUBANTORO – PONGGOK	AR. 482 035	EX MALAYSIA	2015
25	WUI UTAMI	SIDUREJO – PONGGOK	A. 397 3203	EX SINGAPURA	2015

Gambar 4.7 Daftar Peserta Pelatihan dari LP3TKI

Sumber: KKBM Pertakina (2018)

1.3 Strategi KKBM Perkumpulan Tenaga Kerja Indonesia Purna dan Keluarga (PERTAKINA) Kabupaten Blitar dalam pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna)

Tujuan dari pelaksanaan pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna) adalah agar para TKI Purna tidak kembali bekerja sebagai buruh migran dengan alasan ekonomi. Dan agar para TKI Purna beserta keluarganya bisa sejahtera kehidupan perekonomiannya di negara sendiri dengan membuka usaha baru yang kedepannya diharapkan akan menjadi tempat lapangan pekerjaan bagi masyarakat sekitar. Maka dari itu dibutuhkan strategi yang tepat dalam pemberdayaan TKI Purna untuk mencapai tujuan tersebut.

KKBM Pertakina Kabupaten Blitar disini sebagai lembaga masyarakat yang melaksanakan pemberdayaan TKI Purna memiliki strategi-strategi yang berkaitan dengan hal tersebut, meskipun bagi KKBM Pertakina strategi ini dapat dibidang cukup sederhana. Seperti yang dikatakan Ibu Sulis dalam kutipan wawancara ini:

“Untuk strateginya mungkin masih sederhana mba dibandingkan dengan BNP2TKI yang lembaga negara dan lebih terstruktur. Strateginya sendiri di pertakina itu memotivasi mantan TKI, pengadaan pelatihan, membuka koperasi, memfasilitasi mantan TKI yang akan dan sudah membuka usaha, mengikuti kegiatan-kegiatan dari pemerintah”.

(Wawancara 15 Januari 2018, di KKBM Pertakina Kabupaten Blitar)



Gambar 4.8 Produk Usaha Anggota KKBM Pertakina

Sumber: KKBM Pertakina (2018)

Untuk lebih jelasnya maksud dari strategi yang dikatakan Ibu Sulis yaitu, (1) Memotivasi mantan TKI untuk dapat membuka usaha baru ataupun bekerja di dalam negeri tanpa harus kembali menjadi buruh migran. Karena hal itu untuk kebaikan diri mereka sendiri, (2) Pengadaan pelatihan yaitu pelatihan berbagai keterampilan yang diinginkan, yang kedepannya akan menjadi modal keahlian untuk membuka usaha atau sebagai nilai tambah untuk mencari pekerjaan, (3) Membuka koperasi dimaksudkan untuk anggota KKBM Pertakina yang akan membuka usaha baru bias mendapatkan pinjaman terlebih dahulu dari koperasi, (4) Memfasilitasi TKI Purna yang akan membuka usaha disiapkan alat-alat dasar yang diperlukan, sedangkan yang sudah membuka usaha akan diberi fasilitas untuk menjual produknya lewat KKBM Pertakina dan fasilitas promosi produk, (5) mengikuti kegiatan-kegiatan pemerintah maksudnya sebagai *upgrader* anggota KKBM Pertakina dalam berorganisasi dan sebagai lahan untuk memasarkan

produk-produk dari hasil usaha baru yang dimiliki oleh TKI Purna dan keluarganya



. Gambar 4.9 Kegiatan Bazar KKBM Pertakina

Sumber: KKBM Pertakina (2018)

2. Faktor Pendukung dan Penghambat yang Mempengaruhi Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna) di Kabupaten Blitar

2.1 Faktor Pendukung

a. Gotong Royong Anggota KKBM Pertakina Kabupaten Blitar

Gotong royong merupakan salah satu sifat yang dibutuhkan oleh suatu organisasi besar maupun organisasi kecil, yang dalam mencapai tujuan yang dicita-citakan dengan cara saling membantu dan saling bekerja sama antar orang lain. Begitu pula dengan KKBM Pertakina Kabupaten Blitar, antar pengurus

dengan pengurus ataupun antar pengurus dengan anggota terjalin hubungan yang sangat baik sehingga tercipta hubungan kerjasama yang baik pula. Adapun pernyataan dari Ibu Sulis yaitu:

“Kita didukung oleh pengurus dan anggota kita yang sangat loyal mba. Mereka dengan senang hati untuk saling membantu dan saling bekerja sama buat Pertakina ini. Dan kedekatan kita sangat baik mba, bias dikatakan kita sudah seperti keluarga besar”.

(Wawancara 15 Januari 2018, di KKBM Pertakina Kabupaten Blitar)

Pernyataan Ibu Sulis tersebut diperkuat oleh pernyataan Bapak Sucipto yang menyebutkan salah satu contohnya. Berikut kutipan dari Bapak Sucipto:

“Contoh yang paling sederhana dan terlihat ialah ketika akan ada kegiatan yang dilaksanakan mereka akan membantu mengummlkan dana untuk terealisasinya kegiatan tersebut. Dan itu terjadi dari awal pendirian Pertakina yang dananya berasal dari swadaya mandiri dari anggota ”.

(Wawancara 15 Januari 2018, di KKBM Pertakina Kabupaten Blitar)

Hasil dari kedua pernyataan Ibu Sulis dan Bapak Sucipto maka dapat disimpulkan bahwa kedekatan secara pribadi sesama anggota dapat dijadikan nilai positif untuk saling bekerjasama dengan baik. Contohnya seperti yang dikatakan Bapak Sucipto yaitu dana dari swadaya mandiri anggota menjadi hal yang sederhana tapi membantu banyak dalam keberlangsungan organisasi.

b. Bantuan dari Perusahaan-Perusahaan dan Lembaga Pemerintah

Perusahaan-perusahaan dan lembaga pemerintah dapat dikatakan sebagai induknya lembaga masyarakat dalam menciptakan keberhasilan pada organisasi. Tanpa adanya dukungan dan bantuan dari perusahaan-perusahaan dan lembaga pemerintah, maka kegiatan-kegiatan yang dimiliki oleh suatu lembaga masyarakat tidak akan berjalan dengan baik dan benar. KKBM Pertakina Kabupaten Blitar telah mersakannya sendiri, bahwa adanya perusahaan-perusahaan dan lembaga

pemerintah kegiatan-kegiatan KKBM Pertakina Kabupaten dapat terlaksana meskipun memiliki beberapa kekurangan. Bentuk dukungan yang diberikan oleh perusahaan-perusahaan dan lembaga pemerintah berupa fasilitas-fasilitas yang diperlukan selama kegiatan dan lahan promosi untuk produk-produk yang kita miliki. Berikut pernyataan dari Ibu sulis:

“Dukungan dari perusahaan dan lembaga pemerintah yang sangat berpengaruh untuk kemajuan Pertakina ini, tanpa ada keduanya Pertakina tidak sampai tahap ini mba. Bentuk dukungannya seperti fasilitas yang diberikan dan kita mendapatkan lahan promosi ”.

(Wawancara 15 Januari 2018, di KKBM Pertakina Kabupaten Blitar)

Mendapatkan dukungan berupa fasilitas-fasilitas selama melaksanakan kegiatan dan mendapat lahan untuk melakukan promosi produk-produk KKBM Pertakina Kabupaten Blitar, merupakan keuntungan tersendiri bagi KKBM Pertakina Kabupaten Blitar. Keuntungan akan bertambah bila mendapat dukungan kerjasama dari perusahaan atau lembaga pemerintah yang besar, karena KKBM Pertakina akan memperoleh fasilitas-fasilitas terbaik dari perusahaan atau lembaga pemerintah tersebut dan tidak jarang juga akan memberikan bantuan dana juga. Contohnya kegiatan yang diadakan oleh Bank Indonesia, KKBM Pertakina memperoleh fasilitas-fasilitas yang terbaik untuk menunjang kegiatan KKBM Pertakina Kabupaten Blitar. Berikut pernyataan Ibu Sulis:

“Kalau dapat undangan kegiatan dari perusahaan atau lembaga pemerintah besar itu banyak keuntungan dari fasilitas-fasilitas yang diberikan, kadang juga mereka memberikan bantuan dana ke kita. Contohnya itu seperti Bank Indonesia, mereka memberikan kami fasilitas-fasilitas yang terbaik”.

(Wawancara 15 Januari 2018, di KKBM Pertakina Kabupaten Blitar)

2.2 Faktor Penghambat

a. Kurangnya Anggaran atau Dana dalam Pemberdayaan TKI Purna

Anggaran atau dana menjadi hal yang sangat penting dalam berorganisasi. Karena dengan anggaran atau Dana program-program yang dimiliki suatu organisasi akan berjalan dengan baik. Begitu pula dengan KKBM Pertakina Kabupaten Blitar yang membutuhkan dana untuk melaksanakan program-program atau kegiatan-kegiatan yang telah disusun. Berikut pernyataan Bapak Sucipto:

“Permasalahan utama yaitu dana, karena kita memakai dana mandiri untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan. Adapaun bantuan dari pemerintah tetapi tidak teratur dan kebanyakan berbentuk barang. Sehingga kurangnya dana membuat kegiatan-kegiatan kami kurang maksimal”.

(Wawancara 15 Januari 2018, di KKBM Pertakina Kabupaten Blitar)

Pernyataan Bapak Sucipto tersebut dapat disimpulkan bahwa kurangnya anggaran atau dana menjadi faktor penghambat dalam pemberdayaan TKI Purna. Yang dimana kegiatan-kegiatan pemberdayaan TKI Purna oleh KKBM Pertakina Kabupaten Blitar tetap berjalan baik dengan adanya dana mandiri yang dikumpulkan KKBM Pertakina, namun kurang maksimal dalam pelaksanaannya.

b. Sumber Daya Manusia yang Kurang Memadai

Sumber daya manusia juga berperan penting dalam keberlangsungan suatu organisasi, terutama dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka organisasi akan mengalami kemajuan yang pesat. Disini KKBM Pertakina juga membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, bukan berarti TKI Purna yang ada di KKBM Pertakina tidak berkualitas tetapi baiknya lebih. Karena kurangnya keahlian pada bidang-bidang di organisasi, pada saat ini pendataan yang ada kurang terorganisir sehingga sebagian ada data sebagian tidak. Contoh

lainnya yaitu yang membua dan mengelola website bukan dari KKBM Pertakina Kabupaten Blitar melainkan dari BNP2TKI. Berikut kutipan wawancara Ibu Sulis:

“Di pertakina kurangnya SDM ahli juga menjadi faktor penghambat, contohnya seperti data-data kita terpisah-pisah tempatnya dan ada yang sampai hilang. Dan juga sosialiasi yang hanya mengandalkan orang terdekat, karena SDM kita yang belum paham pada bidang itu”.

(Wawancara 15 Januari 2018, di KKBM Pertakina Kabupaten Blitar)

Penyataan Ibu Sulis tersebut dibenarkan oleh Bapak Iswandi yang merupakan TKI Purna dari Hongkong yang pekerjaannya saat ini sebagai tukang ojek dan sopir. Bapak Iswandi mengaku tidak mengetahui adanya program pemberdayaan TKI Purna yang dilaksanakan oleh KKBM Pertakina maupun oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Berikut pernyataan Bapak Iswandi:

“Pertakina itu saya belum pernah dengar mba, baru dengar kali ini. Setelah saya pulang di *agency* ataupun di dinas tidak ada yang mengatakan tentang Pertakina. Kalau program pemberdayaan pernah dengar saja tidak tahu itu apa dan kelanjutannya bagaimana”.

(Wawancara 15 Januari 2018, di Stasiun Kota Blitar)

Begitu pula dengan Bapak Norman seorang tukang ojek TKI Purna dari Taiwan yang juga tidak mengetahui dengan adanya program pemberdayaan TKI Purna dan keberada lembaga KKBM Pertakina Kabupaten Blitar, Berikut kutipan wawancara dengan Bapak Norman:

“Baru ini mba saya dengar dari mba, kalo ada program pemberdayaan seperti itu dan baru juga mendengar Pertakina itu. Selama saya pulang saya hanya mengurus berkas-berkas kepulangan saja, tidak ada yang memberitahukan adanya program itu”.

(Wawancara 15 Januari 2018, di Stasiun Kota Blitar)

Dengan adanya pernyataan dari mantan TKI selain dari anggota KKBM Pertakina Kabupaten Blitar, dapat disimpulkan bahwa sebagian dari para TKI

Purna yang ada di Kabupaten Blitar hanya mendengar adanya program pemberdayaan TKI Purna tanpa tahu kelanjutannya bagaimana dan ada yang juga yang tidak mengetahui sama sekali mengenai program pemberdayaan TKI Purna tersebut. Untuk adanya KKBM Pertakina Kabupaten Blitar sebagai pelaksana dalam pemberdayaan TKI Purna juga masih sebagian dari mantan TKI Purna yang mengetahui keberadaanya.

c. Pengurusan Perijinan di Pemerintah Daerah atau Lembaga Dinas Terkait yang Sulit dan Rumit

Pemerintah Daerah yaitu beberapa lembaga dinas yang terkait juga yang menjadi faktor penghambat dalam pelaksanaan pemberdayaan TKI Purna, yang sering ditemukan adalah sulitnya perijinan ke dinas-dinas. Contoh dalam kasus KKBM Pertakina Kabupaten Blitar yaitu sulit mendapatkan perijinan *barcode* dan sertifikat halal untuk produk-produk yang dijual. Berikut pernyataan Bapak Sucipto:

“Untuk faktor eksternalnya dari dinas-dinas yang terkait. Yang sering adalah perijinan ke dinas-dinasnya, untuk sekarang yang sulit itu mendapatkan *barcode* dan sertifikat halal untuk produk kami”.

(Wawancara 15 Januari 2018, di KKBM Pertakina Kabupaten Blitar)

Permasalahan hambatan dalam perijinan di lembaga-lembaga pemerintah memang masih kerap terjadi dan inti permasalahannya juga sama yaitu sulit dan rumitnya untuk melakukan perijinan. Hal itu disebabkan dari belum dibenahnya sistem dari dalam birokrat tersebut, sehingga yang merasakan ketidaknyamanan dari belum terbenahnya sistem adalah masyarakat dan KKBM Pertakina Kabupaten Blitar. Yang dimana dengan belum selesainya perijinan yang

disampaikan, menyebabkan program-program yang telah tersusun mengalami penundaan hingga mendapatkan perijinan dari lembaga-lembaga dinas tersebut.

C. Analisis Data

1. Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna) di Kabupaten Blitar

1.1 Peran KKBM Perkumpulan Tenaga Kerja Indonesia Purna dan Keluarga (PERTAKINA) Kabupaten Blitar dalam pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna)

Menurut Solihin (2009:42-45) menjabarkan peran dari aktor pemberdayaan sebagai berikut :

a. Peran Koperasi (Swasta) yaitu:

(1) Koperasi merupakan wadah ekonomi rakyat yang secara khusus dinyatakan dalam konstitusi sebagai bangunan usaha yang paling sesuai untuk demokrasi ekonomi Indonesia.

(2) Koperasi merupakan wahana yang efektif bagi upaya pemberdayaan masyarakat, dengan membangun manusia modern namun dengan dasar kekeluargaan dan kegotongroyongan yang menjadi ciri demokrasi Indonesia.

(3) Koperasi harus menjadi sasaran bagi pengembangan kelompok masyarakat yang sudah dapat melampaui tahap awal kerjasama dan bekerja secara kelompok.

(4) Kelompok dan anggotanya harus benar-benar dipersiapkan agar bentuk koperasi dapat sungguh-sungguh menunjang upaya meningkatkan kegiatan usaha para anggota yang dilakukan secara bersama.

KKBM Pertakina tidak hanya memiliki peran sebagai lembaga masyarakat atau tepatnya lembaga komunitas saja melainkan juga menjadi Koperasi Pertakina yang telah berbadan hukum Menkop 003410/BH/M.KUKM:/11/2017. Perannya sebagai koperasi menurut peneliti, Koperasi Pertakina telah memenuhi poin satu dan dua, yang dimana poin satu telah ditunjukkan bahwa koperasi Pertakina telah berbadan hukum sejak tahun 2017. Poin kedua ditunjukkan dari wawancara Ibu Sulis bahwa koperasi Pertakina bagian dari strategi pemberdayaan TKI Purna oleh KKBM Pertakina Kabupaten Blitar, yang dimana KKBM Pertakina Kabupaten Blitar merupakan komunitas buruh migran yang telah merasakan suka duka yang sama selama menjadi buruh migran. Dari situlah munculah rasa kekeluargaan dan gotong royong, sehingga dengan sendirinya akan tercipta keefektifan dalam pemberdayaan. Untuk poin ketiga dan keempat menurut peneliti koperasi Pertakina dalam tahap menuju peran ini, karena koperasi Pertakina ini masih terbilang baru.

b. Peran Lembaga Swadaya Masyarakat (Masyarakat) yaitu:

(1) Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dapat berperan sebagai pelaksana program pemerintah (mewakili pemerintah), dapat menjadi konsultan pemerintah, dan dapat juga menjadi konsultan masyarakat dalam menjalankan program pemerintah.

(2) LSM dapat pula mengembangkan programnya sendiri dan bersinergi dengan pemerintah.

(3) LSM diposisikan sebagai mitra pemerintah dalam upaya pemberdayaan masyarakat.

Lembaga swadaya masyarakat sebagai lembaga asli dari KKBM Pertakina Kabupaten Blitar yang menangani TKI Purna. Menurut peneliti semua poin dari peran LSM sudah melekat pada KKBM Pertakina, semua itu dapat dibuktikan dari wawancara-wawancara sebelumnya. Pertama secara tidak langsung dengan KKBM Pertakina Kabupaten Blitar melaksanakan pemberdayaan TKI Purna juga telah melaksanakan program dari pemerintah. Kedua telah menjadi konsultan masyarakat untuk pemilihan mereka kedepannya setelah meninggalkan pekerjaan buruh migran. Ketiga sebagai lembaga masyarakat yang sudah cukup lama berdiri untuk memiliki programnya sendiri dan keempat KKBM Pertakina Kabupaten Blitar telah menjadi mitra kerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Blitar dan Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI).

1.2 Proses KKBM Perkumpulan Tenaga Kerja Indonesia Purna dan Keluarga (PERTAKINA) Kabupaten Blitar dalam pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna)

Proses pemberdayaan masyarakat dapat dilakukan secara bertahap melalui tiga fase menurut Prijono dan Pranarka (1996) yang dikutip oleh Nasirin dan Alamsyah (2010:101) yaitu sebagai berikut :

- a. Tahap inisial yaitu tahap dimana pemberdayaan pada tahap ini berasal dari pemerintah, oleh pemerintah dan untuk masyarakat;
- b. Tahap partisipatoris yaitu tahap dimana pemberdayaan berasal dari pemerintah bersama masyarakat dan untuk rakyat;
- c. Tahap emansipatif yaitu tahap dimana pemberdayaan berasal dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat serta didukung oleh pemerintah bersama masyarakat.

Menurut peneliti dari hasil dan pembahasan sebelumnya dan relasinya dengan teori proses pemberdayaan ini, maka dapat dikatakan bahwa KKBM Pertakina Kabupaten Blitar telah memenuhi kedua tahapan yang berhubungan dengan KKBM Pertakina Kabupaten Blitar. Dalam tahap inisial disini yang dimaksud adalah BNP2TKI dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Blitar yang sudah dipastikan melakukan pemberdayaan untuk TKI Purna, dan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah menjadi salah satu tugasnya yang ada pada Peraturan Bupati Blitar Nomor 56 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar.

Tahapan berikutnya dalam proses pemberdayaan adalah tahap partisipatoris yang dimana pemerintah dimaksudkan BNP2TKI dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Blitar, yang kemudian bersama KKBM Pertakina Kabupaten Blitar melakukan pemberdayaan untuk TKI Purna. Tahapan terakhir dalam proses pemberdayaan ialah tahap emansipatif yang dimana KKBM Pertakina Kabupaten Blitar mengurus keseluruhan hingga pelaksanaan

pemberdayaan untuk TKI Purna yang juga telah memperoleh dukungan atau perijinan dari BNP2TKI dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Blitar.

1.3 Strategi KKBM Perkumpulan Tenaga Kerja Indonesia Purna dan Keluarga (PERTAKINA) Kabupaten Blitar dalam pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna)

Menurut Suryono (2010:262-263) menyatakan ada 4 (empat) strategi dalam memberdayakan masyarakat, yaitu:

- a. Memberdayakan masyarakat dengan mensosialisasikan peran masyarakat sebagai subyek;
- b. Mendayagunakan mekanisme penyelenggaraan pembangunan atau pemberdayaan masyarakat secara aspiratif, demokratis, efektif dan efisien;
- c. Mobilisasi sumber daya manusia seperti tenaga, pikiran dan kemampuan sesuai dengan profesionalismenya;
- d. Memaksimalkan peran pemerintah

Strategi KKBM Pertakina Kabupaten Blitar dalam pemberdayaan TKI Purna menurut peneliti dengan teori strategi pemberdayaan tersebut telah sesuai dengan yang dikatakan Ibu Sulis. Bahwa salah satu strategi KKBM Pertakina Kabupaten Blitar memberikan motivasi demi kebaikan TKI Purna sendiri untuk pilihan kedepannya membuka usaha atau mencari pekerjaan. Selama mengikuti pertemuan rutin KKBM Pertakina Kabupaten Blitar dalam pemberdayaan atau

pelatihan-pelatihannya, pengurus dan anggota KKBM Pertakina Kabupaten Blitar jika mengalami permasalahan dengan musyawarah seperti pada poin kedua.

Untuk poin mobilisasi SDM, KKBM Pertakina Kabupaten Blitar telah melakukan kemampuannya secara baik dan profesional di setiap bidang namun tidak sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Poin memaksimalkan peran pemerintah bisa disebut juga memaksimalkan peran instansi lain yaitu KKBM Pertakina Kabupaten Blitar. Dimana dari hasil dan pembahasan sebelumnya telah memaksimalkan perannya sebagai lembaga masyarakat yang dari melaksanakan kegiatan pemberdayaan TKI Purna, pendirian koperasi, hingga membantu pemasaran produk usaha para TKI Purna.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat yang Mempengaruhi Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna) di Kabupaten Blitar

2.1 Faktor Pendukung

a. Gotong Royong Anggota KKBM Pertakina Kabupaten Blitar

Menurut peneliti memiliki sifat gotong royong antar sesama anggota memang diperlukan dalam berorganisasi terutama organisasi yang sedang berkembang. Dalam hal ini dirasakan oleh KKBM Pertakina Kabupaten Blitar sebagai organisasi berkembang, yang dimana adanya sifat gotong royong pada anggota KKBM Pertakina Kabupaten Blitar membantu terciptanya kemajuan dalam organisasi, seperti yang dikatakan oleh Ibu Sulis dan Bapak Sucipto di pembahasan sebelumnya.

Sifat gotong royong mereka dibuktikan oleh peneliti sendiri ketika mengikuti kegiatan pertemuan rutin anggota. Para anggota KKBM Pertakina Kabupaten Blitar terlihat seperti keluarga besar yang kedekatan mereka tercipta dari kesamaan nasib mereka selama menjadi Tenaga Kerja Indonesia. Kemudian terlihat juga ketika pengurus KKBM Pertakina Kabupaten Blitar mengumumkan akan ada kegiatan yang dilakukan para anggota setelah acara pertemuan rutin ditutup langsung mendaftarkan diri keikutsertaan kegiatan secara rapid an membantu mengumpulkan dana dari paara anggota sendiri.

b. Bantuan dari Perusahaan-Perusahaan dan Lembaga Pemerintah

Hasil dari penelitian ini sudah sangat terlihat bahwa mendapatkan dukungan dari perusahaan-perusahaan dan lembaga pemerintah berupa fasilitas-fasilitas dan lahan untuk promosi, membawa keuntungan tersendiri bagi KKBM Pertakina Kabupaten Blitar. Terutama ketika mendapatkan dukungan dari perusahaan atau lembaga pemerintah besar, yang akan memberikan keuntungan besar seperti fasilitas-fasilitas terbaik dan bantuan dana. Hal ini dapat terjadi mengingat setiap perusahaan-perusahaan dan lembaga pemerintah ketika mengadakan kegiatan dan mengundang lembaga-lelabaga masyarakat, telah memiliki anggaran tersendiri yang telah ditentukan dan harus memberikan fasilitas sesuai dengan anggaran yang ada. Begitupula dengan perusahaan atau lembaga pemerintah besar, yang dimana anggaran untuk mengadakan kegitan lebih banyak, maka dari itu perusahaan atau lembaga pemerintah besar akan memberikan yang terbaik.

2.2 Faktor Penghambat

a. Kurangnya Anggaran atau Dana dalam Pemberdayaan TKI Purna

Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti terjadi hambatan pada kurangnya anggaran atau dana dalam pemberdayaan TKI Purna. Hal ini telah dijelaskan oleh Bapak Sucipto bahwa selama melaksanakan pemberdayaan TKI Purna KKBM Pertakina Kabupaten Blitar menggunakan dana mandiri yang hasilnya tidak menentu dan juga mendapat bantuan dari pemerintah tetapi itupun juga tidak rutin mendapatkannya. Sehingga dalam pelaksanaannya kurang maksimal karena harus mempertimbangkan dana yang kurang.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa dana mandiri yang di dapat tidak menentu dan tidak rutinnya bantuan pemerintah menjadikan kurangnya dana untuk melaksanakan pemberdayaan TKI Purna. Disisi lain dari pemerintah daerah tidak memberikan bantuan secara rutin karena di Rancangan Anggaran Pendapatan dan Belan Daerah (RAPBD) anggaran dana untuk pemberdayaan seringkali jumlahnya naik turun hingga pernah tidak ada anggarannya.

b. Sumber Daya Manusia yang Kurang Memadai

Menurut peneliti yang dimaksud kurang memadai adalah SDM yang ahli pada bidangnya tidak ada. Terbukti dari selama peneliti melakukan penelitian dan meminta data-data cetak tetapi data-data cetak tersebut tidak terorganisir dengan baik dan rapi sehingga untuk mendapatkannya akan sulit. Dan yang disayangkan lagi adalah dengan SDM yang kurang memadai sosialisai kegiatan-kegiatan KKBM Pertakina melauai mulut ke mulut orang terdekat. Jadi jika ada seorang TKI Purna yang tidak memiliki kenalan anggota KKBM Pertakina Kabupaten

Blitar, maka dapat dikatakan bahwa orang tersebut tidak akan tahu mengenai KKBM Pertakina Kabupaten Blitar dengan programnya pemberdayaan TKI Purna.

Dapat disimpulkan bahwa jika ingin sosialisai kegiatan-kegiatan diketahui banyak orang dan pendataan yang terorganisir dibutuhkan sumber daya manusia yang ahli dalam bidangnya. Kemudian peneliti juga menemukan jika hambatan ini sedang diperbaiki, dengan KKBM Pertakina Kabupaten Blitar mengirimkan pengurusnya mengikuti kegiatan-kegiatan untuk *upgrade* wawasan keahlian dalam berorganisasi.

c. Pengurusan Perijinan di Pemerintah Daerah atau Lembaga Dinas Terkait yang Sulit dan Rumit

Hasil penelitian yang dilakukan peneliti menemukan mengapa pemerintah daerah atau dinas-dinas terkait menjadi penghambat dalam pemberdayaan TKI Purna yaitu, pengurusan dari dalam lembaganya yang tidak efektif dan efisien. Sehingga menyebabkan perijinan yang diajukan memerlukan waktu yang lama. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan Bapak Sucipto bahwa untuk saat perijinan mendapatkan *barcode* dan sertifikat halal masih sulit didapatkan. Padahal kedua hal tersebut sangat penting bagi produk-produk yang dipasarkan dapat diterima oleh masyarakat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah melakukan analisis dan mendapatkan hasil analisis yang tepat mengenai Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia Purna (TKI Purna) di Kabupaten Blitar pada KKBM Pertakina Kabupaten Blitar, maka dapat disimpulkan bahwa KKBM Pertakina Kabupaten Blitar sudah baik dalam pelaksanaan pemberdayaan, meskipun masih mengalami kendala-kendala dalam pemberdayaan tenaga kerja Indonesia purna (TKI Purna). Berikut adalah hasil temuan yang diperoleh peneliti:

1. KKBM Pertakina Kabupaten Blitar dalam melaksanakan kegiatan pemberdayaan TKI Purna ini tidak hanya ditujukan kepada TKI Purnanya saja, melainkan untuk keluarga dari TKI Purna itu sendiri. Yang selanjutnya kegiatan tersebut bertujuan untuk mencapai kesejahteraan ekonomi bagi para TKI Purna dan keluarga.
2. Peran KKBM Pertakina Kabupaten Blitar dalam Pemberdayaan TKI Purna
 - a. KKBM Pertakina Kabupaten Blitar dalam pemberdayaan TKI Purna memiliki dua peran yaitu:
 - 1) Peran Koperasi (Swasta) dimana Koperasi Pertakina ini baru berdiri tahun 2017 dan memiliki peran sebagai wadah ekonomi bagi para TKI Purna yang telah memiliki usaha.

- 2) Peran Lembaga Swadaya Masyarakat (Masyarakat) dimana KKBM Pertakina berperan sebagai jembatan antara pemerintah dengan para TKI Purna dan berperan sebagai lembaga yang mensejahterahkan TKI Purna dengan program-programnya sendiri
3. Proses KKBM Pertakina Kabupaten dalam Pemberdayaan TKI Purna

Proses pemberdayaan TKI Purna yang dilaksanakan oleh KKBM Pertakina Kabupaten Blitar secara mandiri maupun yang bekerjasama dengan lembaga pemerintah memiliki proses yang telah terorganisir, seperti pada lembaga pemerintah yang prosesnya telah ditentukan pada suatu peraturan.

4. Strategi KKBM Pertakina Kabupaten Blitar dalam Pemberdayaan TKI Purna

Strategi pemberdayaan TKI Purna yang dimiliki oleh KKBM Pertakina Kabupaten Blitar selain melaksanakan pelatihan-pelatihan keahlian, namun juga pendirian koperasi bagi para TKI Purna sebagai salah satu strategi yang bagus untuk kemudahan bisnis para TKI Purna.

5. Faktor Pendukung yang Mempengaruhi Pemberdayaan TKI Purna
 - a. Sifat gotong royong yang dimiliki oleh para anggota KKBM Pertakina Kabupaten Blitar menjadi nilai tambah tersendiri dalam keberlangsungan kegiatan-kegiatan yang dijalankan.

- b. Bantuan dari perusahaan-perusaha dan lembaga pemerintah terutama yang sudah besar, merupakan dukungan yang sangat berpengaruh dalam terlaksanakanya kegiatan-kegiatan yang dimiliki KKBM Pertakina Kabupaten Blitar
6. Faktor Penghambat yang Mempengaruhi Pemberdayaan TKI Purna
 - a. Kurangnya anggaran atau dana yang mengakibatkan tidak maksimalnya kegiatan-kegiatan yang dijalankan.
 - b. Sumber daya manusia yang kurang memadai atau kurangnya tenaga ahli dalam bidang tertentu, menjadikan kemajuan organisasi terkesan lambat daripada mestinya.
 - c. Masih sulit dan rumitnya melakukan perijinan kepada beberapa dinas, yang menyebabkan beberapa kegiatan-kegiatan tertunda karena belum adanya ijin dari pihak pemerintah.

B. Saran

Berdasarkan hasil yang diperoleh peneliti di lapangan, mengenai pemberdayaan tenaga kerja Indonesia purna (TKI Purna) pada KKBM Pertakina Kabupaten Blitar. Maka saran yang dapat peneliti berikan sesuai hambatan-hambatan yang ada, yaitu:

1. Berkenaan dengan anggaran atau dana KKBM Pertakina Kabupaten Blitar yang kurang, bisa dengan memberlakukan tabungan sukarela kepada anggota KKBM Pertakina Kabupaten Blitar untuk KKBM

Pertakina Kabupaten Blitar, yang tabungan tersebut hanya diperuntukan kegiatan organisasi saja.

2. Berkaitan dengan sumber daya manusia yang kurang memadai, KKBM Pertakina Kabupaten Blitar melakukan ataupun mengikuti secara rutin kegiatan *skill upgrading* keorganisasian.
3. Berkaitan dengan pengurusan perijinan yang sulit dan rumit, diharapkan KKBM Pertakina melakukan pertemuan/musyawarah berkala dengan dinas-dinas terkait dan BNP2TKI selaku perwakilan pemerintah pusat untuk membahas kemudahan perijinan.



DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Badan Pusat Statistik, 2017, *Statistik Tenaga Kerja*, melalui (<https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html#subjekViewTab3>) diakses pada tanggal 6 November 2017
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar, 2017, *Publikasi Statistik Daerah dan Kesejahteraan*, melalui (<https://blitarkab.bps.go.id/publikasi.html>) diakses pada tanggal 16 November 2017
- BNP2TKI, 2017, *Data penempatan dan Perlindungan TKI*, melalui (<http://www.bnp2tki.go.id/read/12943/Data-Penempatan-dan-Perlindungan-TKI-Periode-1-JANUARI-S.D-31-DESEMBER-2017.html>) diakses pada tanggal 6 November 2017
- Detik News, 2015, *BNP2TKI Latih 15.000 Eks TKI Jadi Wirausaha Baru*, melalui (<https://news.detik.com/berita/2862779/bnp2tki-latih-15000-eks-tki-jadi-wirausaha-baru/komentar>) diakses pada tanggal 23 Maret 2017
- CNN Indonesia, 2018, *Kuartal IV 2017, TKI Sumbang Devisa RI US\$2,2 Miliar*, melalui (<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20180212153520-78-275641/kuartal-iv-2017-tki-sumbang-devisa-ri-us-22-miliar>) diakses pada tanggal 2 Maret 2018
- Hamalik, Oemar. 2005. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Kabupaten Blitar, 2012, *Gambaran Umum Kabupaten Bliatar*, melalui (<http://www.blitarkab.go.id/2012/06/06/gambaran-umum-2/>) diakses pada tanggal 20 Maret 2017
- Keban, Yermias.T. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*, Yogyakarta: Gava Media.

- Kompas, 2015, *BNP2TKI Ajak "Stakeholder" Jawa Timur Berdayakan TKI Purna*, melalui <http://ekonomi.kompas.com/read/2015/10/31/100042826/BP2TKI.Ajak.Stakeholder.Jawa.Timur.Berdayakan.TKI.Purna>) diakses pada tanggal 22 Maret 2017
- Miles, M.B, Huberman A.M, Saldana Jhony, 2014. *Qualitative Data Analysis: A Methods Source Book*. Sage Publication.3:1 341.
- Moleong, Lexy. J. 2009. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Nasirin, Chairun dan Alamsyah. 2010. *Pemberdayaan Masyarakat Dalam Perspektif Good Governance*. Malang: Indo Press.
- Peraturan Bupati Blitar Nomor 56 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar.
- Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Nomor 04 Tahun 2017 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia, Tenaga Kerja Indonesia Purna, dan Keluarganya.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 26 Tahun 2012 Tentang Pemberdayaan Masyarakat Yang Akan Menjadi Calon Dan Purna Tenaga Kerja Indonesia.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
- Solihin, Ismail. 2009. *Corporate Social Responsibility from Charity to Sustainability*. Jakarta : Salemba
- Siagian, Sondang P. 2014. *Administrasi Pembangunan.*, Jakarta: PT Bumi Aksara

- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2004. *Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan.*, Yogyakarta: Gava Media.
- Suryono, Agus. 2010. *Dimensi-Dimensi Prima Teori Pembangunan*, Malang: UB Press.
- Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D cetakan ke 23*. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Syafiie, Inu Kencana. 2006. *Ilmu Administrasi Publik*, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa