

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Akhir-akhir ini pengembangan sumber daya manusia nampaknya menjadi perhatian para pakar ilmu ekonomi, disebabkan adanya perubahan dari teori-teori ekonomi tentang investasi dan kapital, yakni setelah sumber daya manusia ternyata memainkan peranan penting dalam pembangunan ekonomi. Sehingga banyak negara industri maupun negara industri baru memusatkan perhatiannya kepada investasi sumber daya manusia.

Jepang, Singapura, Taiwan, Korea Selatan, Jerman, Belanda, menjadi bangsa-bangsa unggulan bukan karena kekayaan alamnya, bukan karena pekerja yang melimpah dan mau dibayar murah, tetapi mereka memiliki pekerja-pekerja berpengetahuan sebagai kekuatan inti dari keunggulan pengelolaan organisasi publik, bisnis, dan nirlaba mereka (Dwijowijoto, 2001 : 339).

Pengalaman juga menunjukkan betapa beberapa negara kaya sumber daya alam yang hanya mengandalkan sumberdaya alamnya saja serta mengabaikan upaya melalui peningkatan teknologi merubah sumberdaya manusianya menjadi suatu potensi ekonomi, ternyata tidak mampu membangun dirinya dan memberikan sumbangan pada kemakmuran dunia. (Habibie, 1992 : 582).

Berbicara mengenai tingkat kualitas manusia, ahli ekonomi Jepang Oshima (Wachbini, 2001 : 114) mengemukakan 'ada dua hal yang harus dibedakan satu dengan lainnya. Dua komponen kualitas manusia ini adalah tingkat keterampilan atau keahlian, dan etika kerja atau budaya kerja'.

Mengenai komponen kualitas manusia lebih berhubungan dengan pendidikan, *training* dan usaha kerja, sedangkan etika dan budaya kerja lebih merupakan prinsip moral kemasyarakatan dan merupakan warisan budaya yang diturunkan dari generasi ke generasi.

Guru Besar Universitas Waseda Jepang Kinoshita T. (PR, 27-12-2002) mengemukakan, bahwa 'saat ini sumber daya manusia Indonesia masih sangat lemah untuk mendukung perkembangan industri dan ekonomi. Pasalnya, Pemerintah tidak pernah menjadikan pendidikan sebagai prioritas'.

"Pendidikan adalah usaha sadar dan sistemik untuk mengembangkan dan mengoptimalkan seluruh potensi individu dan masyarakat secara total agar maju dan fungsional. Karena itu pendidikan, diyakini dan terbukti, adalah kata kunci untuk kemajuan bangsa di masa depan agar bisa sejajar dengan bangsa-bangsa lain dalam konteks persaingan global" (Gaffar, Republika, 19-6-2004).

Engkoswara (PR, 21-6-2004) mengemukakan, "Jika ingin meluruskan reformasi, maka yang harus diutamakan adalah reformasi di bidang pendidikan, yaitu meningkatkan kualitas masyarakat yang bermoral dan menguasai teknologi".

Berdasarkan data yang ada, nampak bahwa berbagai indikator Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia masih jauh tertinggal apabila dibandingkan dengan prestasi negara ASEAN lainnya, seperti Singapura, Thailand, dan Malaysia. Hal ini dapat dilihat dari masih rendahnya peringkat Indeks Pembangunan Manusia (IPM).

“Bangsa-bangsa Asia, khususnya Jepang dan negara-negara industri baru (NIE) telah menaruh tekanan yang lebih besar pada pendidikan bila dibandingkan dengan bangsa-bangsa Barat. Bangsa-bangsa Asia telah sampai pada kesadaran bahwa sumber daya manusia merupakan kekuatan pendorong yang utama dibalik perkembangan ekonomi” (Sing, 2001 : 366).

Kartasmita (1996 : 309) mengemukakan, bahwa membangun “bangsa yang maju dan mandiri hanya bisa dilakukan dengan menguasai teknologi yang dapat menempatkan bangsa ini pada posisi persaingan yang kuat di antara bangsa-bangsa di dunia”.

Tingkat pendidikan masyarakat akan menentukan tingkat kemajuan teknologi suatu negara sebagaimana ditunjukkan dalam *Technology Achievement Index (TAI)*, yang merupakan indeks baru dalam memberikan gambaran keadaan manusia. Makin lama rata-rata tahun pendidikan, maka makin tinggi tingkat *TAI*.

Khomsan (Kompas 2003) mengemukakan bahwa “kemajuan teknologi dapat berperan untuk meningkatkan kualitas SDM. Sebaliknya SDM yang berkualitas tinggi diperlukan untuk dapat memanfaatkan dan mengembangkan kemajuan teknologi yang sedang terjadi”.

Pembangunan pendidikan yang baik dan berkualitas, maka berarti dapat membuka akses yang luas bagi seluruh masyarakat untuk berpartisipasi dalam berbagai kegiatan pembangunan nasional dan lapangan kerja, yang menuntut keahlian baik menengah maupun keahlian profesional. Terjadinya akses seperti ini, maka berarti sektor industri akan digerakkan oleh sumber daya manusia yang sebagian besar terdidik.

Sugijanto (Depnaker, 2003 : 1) mengemukakan, bahwa “mobilitas tenaga kerja antar negara (*free labor movement*) cenderung meningkat, ditandai dengan adanya *request* dari 19 negara dan *offer* dari 30 negara anggota WTO kepada Indonesia, yang meminta Indonesia membuka terhadap tenaga kerja profesional asing untuk dapat bekerja di Indonesia”.

Konsekuensi globalisasi dan atau pasar kerja bebas tersebut, menyebabkan mobilitas tenaga kerja antar negara tentunya semakin terus meningkat. Pada satu sisi yaitu penempatan tenaga kerja ke luar negeri melalui mekanisme Antar Kerja Antar Negara (AKAN) menimbulkan berbagai eksese negatif, seperti banyaknya tenaga kerja Indonesia yang bekerja diluar negeri ternyata banyak yang tidak dilengkapi dengan dokumen resmi. Sedangkan pada sisi lain, yaitu masuknya Tenaga Kerja Asing (TKA) yang akan bekerja ke Indonesia terus meningkat, baik sebagai investor maupun tenaga ahli pada berbagai jabatan.

Badan Koordinasi Penanaman Modal (2002 : 6) mengemukakan bahwa penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (TKWNAP) dalam

berbagai kegiatan ekonomi khususnya dimungkinkan, mengingat antara lain "... dalam rangka mengamankan investasi Penanaman Modal Asing (PMA)/Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) dan alih keterampilan/teknologi".

"Selama ini sering disebutkan bahwa modal asing berperan penting dalam menumbuhkan perekonomian. Investasi asing misalnya, sering dianggap bisa meningkatkan kemampuan teknologi di negara dimana investasi asing itu berada melalui *transfer* teknologi" (Brata, 1999 : iii).

Soesastro (Pangestu et al, 2003 : 178) mengemukakan, bahwa "meningkatnya peran PMA sebagai sarana alih teknologi juga disertai oleh meningkatnya pemakaian saluran-saluran swasta lainnya untuk mengalihkan teknologi".

"SDM asing di Indonesia semakin banyak. Jika pada tahun 1994 tercatat 41.422 orang, maka jumlah tersebut meningkat menjadi 57.159 orang pada tahun 1995, jadi naik lebih kurang 33%. Devisa yang disedot guna membiayai SDM asing itu rata-rata US.\$ 2,4 miliar per tahun" (Ndraha, 2003 : 64).

Mengenai banyaknya Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja di Indonesia selama tahun 2003 sebagaimana Laporan BKPM, TKA terbanyak yang bekerja pada Perusahaan PMA, yakni 6.172 orang dibanding Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sebanyak 282.414 orang, sedangkan pada Perusahaan PMDN tercatat sebanyak 591 orang dibanding TKI 98.826 orang, sebagaimana dapat dilihat pada lampiran.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berbagai ketentuan/peraturan pelaksanaannya mewajibkan kepada pemberi kerja tenaga kerja asing untuk (1) menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping Tenaga Kerja Asing untuk alih teknologi dan alih keahlian, dan (2) melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia yang ditunjuk sebagai tenaga pendamping Tenaga Kerja Asing sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja warga negara asing.

Walaupun demikian proses pelaksanaan alih teknologi yang berjalan sampai saat ini, dapat dikatakan masih belum berhasil secara baik, sebagaimana dikemukakan Brata (1999 : iii) bahwa "... dalam praktiknya, kuat dugaan bahwa transfer teknologi itu berjalan amat lamban, kalau tidak bisa dikatakan tidak ada".

Dipilihnya PT Dewhirst Menswear, PT Kewalram Indonesia dan PT Kahatex sebagai lokasi penelitian, didasarkan kepada pertimbangan : merupakan Perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) dan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) yang dalam kegiatan usahanya paling banyak mempekerjakan tenaga kerja asing, dan sering mengajukan permohonan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) yang berulang-ulang, yang berindikasi belum berhasilnya pelaksanaan alih teknologi ketenagakerjaan asing secara efektif dan efisien, sehingga diperlukan evaluasi guna menemukan akar kendala yang menghambatnya, untuk dapat menemukan kiat-kiat baru pelaksanaan pola alih teknologi ketenagakerjaan asing yang lebih proporsional.

B. Rumusan Masalah dan Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah tersebut di atas, maka dapat dirumuskan bahwa permasalahan pengembangan sumber daya manusia yang diperlukan untuk peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia dapat dipecahkan melalui alih teknologi ketenagakerjaan asing.

Masalah utama dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :
“apakah alih teknologi ketenagakerjaan asing yang diselenggarakan oleh Perusahaan PMA/PMDN yang mempekerjakan tenaga kerja asing telah berjalan secara efektif dan efisien?”.

Efektif dalam arti penyelenggaraan alih teknologi ketenagakerjaan asing tersebut dapat berhasil guna, yakni benar-benar beralih kepada tenaga kerja Indonesia, menyangkut aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan mengenai teknologi tertentu. Sedangkan efisien dalam arti berdaya guna, yakni dengan penyelenggaraan alih teknologi ketenagakerjaan asing yang berhasil, maka penggunaan tenaga kerja asing tersebut hanya satu kali saja, sehingga tidak ada perpanjangan izin kerja tenaga kerja asing yang berulang-ulang.

Sejalan dengan rumusan masalah tersebut di atas, dapat dirumuskan suatu pedoman kerja dalam bentuk hipotesis, yang dirumuskan sementara data dikumpulkan atau akan lebih disempurnakan sementara pengumpulan data berlangsung, sebagaimana disebut oleh Moleong sebagai hipotesis kerja (1999 : 23).

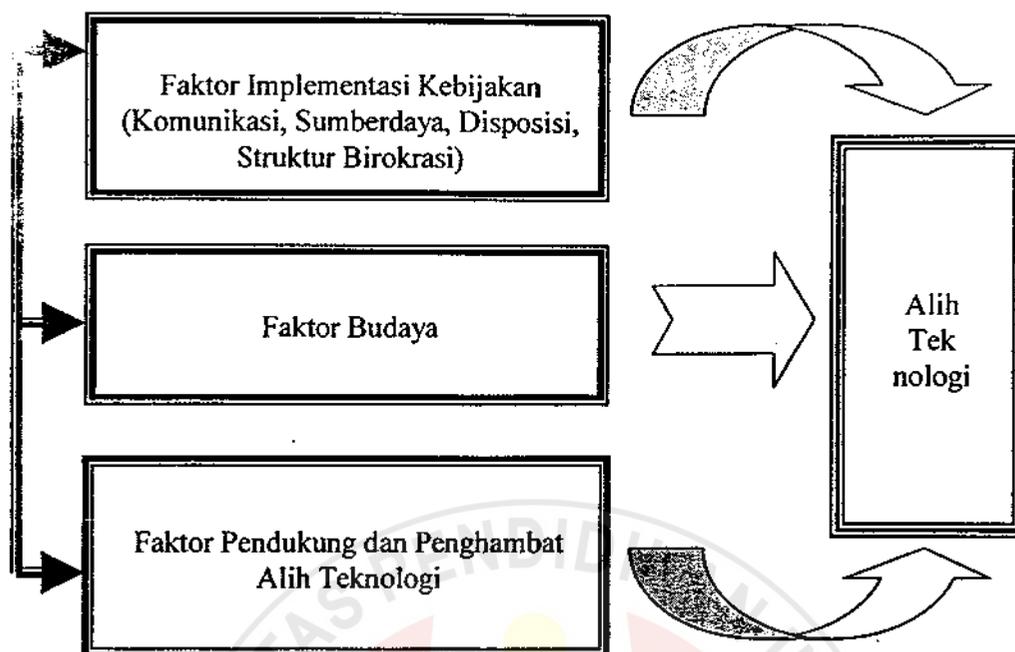


Pertanyaan penelitian sebagai hipotesis kerja, yang merupakan pedoman kerja dalam penelitian, penulis rumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana faktor implementasi kebijakan alih teknologi ketenagakerjaan asing secara umum pada perusahaan PMA/PMDN, dilihat dari aspek komunikasi, aspek sumber daya, aspek disposisi, dan aspek struktur birokrasi.
2. Sampai sejauh mana faktor budaya dari tenaga kerja asing dan tenaga kerja Indonesia tersebut dapat memperlancar pelaksanaan alih teknologi ketenagakerjaan asing.
3. Faktor-faktor apa saja yang dapat mendukung dan menghambat pelaksanaan alih teknologi ketenagakerjaan asing.

Menjawab pertanyaan penelitian sebagaimana tersebut di atas, peneliti berupaya menghimpun data selengkap mungkin melalui penelitian di lapangan, yakni melalui observasi, studi dokumentasi, maupun wawancara mendalam dengan nara sumber (responden) di PT Dewhirst Menswear, PT Kewalram Indonesia, dan PT Kahatex, serta pada Dinas/Instansi/Lembaga yang memberi rekomendasi perizinan tenaga kerja asing, baik di tingkat kabupaten/kota, propinsi maupun tingkat pusat.

Rumusan masalah selengkapnya dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1.1
Rumusan Masalah Penelitian

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah penelitian yang telah diuraikan di atas, maka tujuan utama penelitian ini adalah : menciptakan model alih teknologi yang komprehensif dan kompetitif dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia tenaga kerja Indonesia. Hal tersebut dicapai melalui sub tujuan :

1. Mengetahui faktor implementasi kebijakan alih teknologi ketenagakerjaan asing secara umum pada perusahaan PMA/PMDN, dilihat dari aspek komunikasi, aspek sumber daya, aspek disposisi, dan aspek struktur birokrasi.
2. Mengungkapkan faktor budaya dari tenaga kerja asing dan tenaga kerja Indonesia tersebut dalam memperlancar pelaksanaan alih teknologi ketenagakerjaan asing.



Menemukan faktor-faktor yang dapat mendukung dan menghambat pelaksanaan alih teknologi ketenagakerjaan asing.

D. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memiliki kegunaan baik bagi aspek akademis (keilmuan), maupun bagi hal yang bersifat praktis.

1. Kegunaan Akademis

Secara akademis (keilmuan) diharapkan dapat menjadi tambahan referensi ilmu pengetahuan untuk mengkaji dan merumuskan formula kebijakan alih teknologi ketenagakerjaan asing yang cocok diterapkan di perusahaan yang berstatus Penanaman Modal Asing (PMA) dan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN). Secara lebih jauh, hasil penelitian ini pun diharapkan dapat berguna dalam memperkaya hasanah ilmu pengetahuan mengenai alih teknologi ketenagakerjaan asing.

2. Kegunaan Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dan rekomendasi dalam menentukan kebijakan penerapan alih teknologi ketenagakerjaan asing di perusahaan yang berstatus Penanaman Modal Asing (PMA) dan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) pada masa

yang akan datang, dan secara operasional diharapkan dapat menjadi perintis bagi penelitian selanjutnya.

E. Kerangka Pikir Penelitian

Kebijakan penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (TKWNAP) terakhir diatur dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, antara lain dalam Pasal 42 ayat (1) disebutkan, bahwa “setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk”. Hal tersebut dimaksudkan agar penggunaan tenaga kerja asing dilakukan secara selektif dalam rangka optimalisasi pendayagunaan tenaga kerja Indonesia.

Pemerintah turut campur dan menangani secara langsung kebijaksanaan penggunaan tenaga kerja warga negara asing (WNA), yakni bahwa untuk menghilangkan unsur-unsur kolonial dalam struktur ekonomi negara dalam berbagai lapangan usaha yang vital bagi perekonomian nasional, kebijakan terhadap kegiatan tenaga kerja warga negara asing yang melakukan pekerjaan di Indonesia diatur dan diawasi, diantaranya dengan menutup jabatan-jabatan tertentu untuk tenaga kerja warga negara asing, guna memberikan kesempatan kerja kepada tenaga kerja warga negara Indonesia.

Sasaran pemberian izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IKTA), dalam hal ini adalah sebagai perlindungan tenaga kerja Indonesia melalui pengendalian

penggunaan Tenaga Kerja Asing sesuai dengan kebutuhan dan manfaat, agar penggunaannya dapat menjamin perluasan lapangan usaha, kesempatan kerja di dalam negeri, serta alih teknologi (*transfer of technology*) dari Tenaga Kerja Asing kepada Tenaga Kerja Indonesia.

Sugijanto (Depnaker, 2003 : 7) mengemukakan, bahwa “Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) merupakan sarana untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi, perluasan kesempatan kerja, dan terjadinya alih teknologi (*transfer of technology*) dari Tenaga Kerja Asing kepada Tenaga Kerja Indonesia”.

Elashmawi dan Harris (1999 : 249) mengemukakan tentang pentingnya alih teknologi sebagai berikut :

Pemerintah bertanggung jawab besar untuk menggalakkan alih teknologi. Misalnya kebanyakan negara berkembang mengirimkan mahasiswa ke luar negeri untuk memperoleh pengetahuan baru. Banyak juga diantara negara-negara itu yang menempatkan para ilmuwan di pusat-pusat penelitian untuk mengembangkan teknologi baru. Bagaimanapun, menyediakan sumber-sumber keuangan untuk membantu dan mendorong para pengusaha lokal di sektor swasta merupakan cara paling praktis untuk menggalakkan alih teknologi.

Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah Propinsi Jawa Barat (1994:14) mengemukakan tentang pentingnya alih teknologi untuk diimplementasikan oleh setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing, sebagai berikut :

Pola Alih Teknologi perlu menjadi bagian dari kebutuhan ekonomi (*economical needs*) perusahaan yang harus ditindak lanjuti dengan “*political will*” Pimpinan Perusahaan (PMA/PMDN) dan dikonkritkan dengan “*managerial action*” seterusnya dikembangkan sesuai dengan keperluan dan kondisi pada setiap perusahaan.

Selain itu Pola Alih Teknologi tersebut sejalan pula dengan kebijaksanaan Pemerintah untuk lebih meningkatkan sumber daya manusia, sekaligus demi kepentingan kemampuan perusahaan sendiri.

Pola Alih Teknologi ini perlu dilaksanakan oleh setiap perusahaan yang menggunakan Tenaga Kerja Asing (TKA) dengan sebaik-baiknya.

Pada akhirnya perlu sikap perusahaan memiliki "*APTECH*" (*Awareness and Preparedness For Transferring of Technology*), sebab pada dasarnya pelaksanaan di lapangan sangat bergantung kepada kesungguhan dari perusahaan untuk mensukseskan program alih teknologi.

Habibie (1984 : 310) mengemukakan, bahwa "pengalihan dan pengembangan teknologi hanya dapat berhasil jika dilakukan melalui pelaksanaan secara konsisten rencana-rencana produksi yang kongkret dan realistis yang di dalamnya mengandung peningkatan sistematis pemakaian dan penguasaan teknologi-teknologi yang semakin maju".

Implementasi kebijakan merupakan aspek penting dari keseluruhan proses kebijakan, sebagaimana dikemukakan Grindle (Wahab, 1997 : 59) bahwa "implementasi kebijakan sesungguhnya bukanlah sekedar bersangkut paut dengan mekanisme penjabaran keputusan-keputusan politik ke dalam prosedur-prosedur rutin lewat saluran-saluran birokrasi, melainkan lebih dari itu, ia menyangkut masalah konflik, keputusan dan siapa yang memperoleh apa dari suatu kebijakan".

Selanjutnya Maarse (Sunggono, 1994 : 138) mengemukakan bahwa "kegagalan dari banyak program yang dilancarkan dengan hebat adalah akibat langsung dari masalah-masalah yang timbul di masa implemementasi program-program tersebut". Bahkan Udoji (Wahab, 1997 : 59) dengan tegas mengatakan bahwa "*the execution of policies is as important if not more important than policy-*

making. Policies will remain dreams or blue prints file jackets unless they are implemented'.

Ripley (Wibawa, 1994:95) mengemukakan bahwa tahap implementasi atau pelaksanaan kebijakan sepenuhnya dikelola oleh pengambil kebijakan (*policy maker*). Demikian halnya Sunggono (1994:138) mengemukakan bahwa "implementasi kebijakan publik pada umumnya diserahkan kepada lembaga-lembaga pemerintahan dalam berbagai jenjangnya hingga jenjang pemerintahan yang terendah".

Hal ini diperkuat oleh Islamy (1997:107) yang mengemukakan bahwa "tugas dan kewajiban pejabat dan badan-badan pemerintah bukan hanya dalam perumusan kebijakan negara, tetapi juga dalam pelaksanaan kebijakan negara tersebut".

Kurangnya perhatian pejabat atau badan-badan pemerintah dalam pelaksanaan kebijakan negara dapat berakibat kurang efektifnya pelaksanaan kebijakan negara tersebut.

Dunsire (Wahab, 1997:61) menamakan gejala tersebut sebagai "*implementation gap* merupakan istilah yang dimaksudkan untuk menjelaskan suatu keadaan bahwa dalam proses kebijakan selalu akan terbuka kemungkinan terjadinya perbedaan antara apa yang diharapkan (direncanakan) oleh pembuat kebijakan dengan apa yang senyatanya dicapai (sebagai hasil atau prestasi dari pelaksanaan kebijakan)".

Kemudian Williams (Wahab, 1997:61) mengemukakan “besar kecilnya perbedaan tersebut sedikit banyak akan tergantung pada *Implementatiton Capacity* dari organisasi/aktor yang dipercaya untuk mengemban tugas mengimplementasikan kebijakan tersebut”. *Implementatiton Capacity* tidak lain ialah merupakan kemampuan suatu organisasi/aktor untuk melaksanakan keputusan kebijakan (*policy decision*) sedemikian rupa, sehingga ada jaminan bahwa tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan dalam dokumen formal kebijakan dapat tercapai.

Proses pelaksanaan alih teknologi ketenagakerjaan asing yang berjalan sampai saat ini masih belum berhasil dengan baik, sehingga diperlukan evaluasi guna menemukan akar kendala yang menghambatnya. Selanjutnya apakah dengan memperhatikan empat faktor yang menentukan terhadap keberhasilan atau kegagalan implementasi kebijakan sesuai teori Edward III, pola alih teknologi ketenagakerjaan asing dapat terlaksana dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia tenaga kerja Indonesia.

Dunn (1998 : 429) mengungkapkan bahwa “efektivitas (*effectiveness*) berkenaan dengan apakah suatu alternatif mencapai hasil (akibat) yang diharapkan, atau mencapai tujuan dari diadakannya tindakan. Efektivitas, yang secara dekat berhubungan dengan rasionalitas teknis, selalu diukur dari unit produk atau layanan”. Sedangkan Etzioni (Robbins, 1994 : 53) mengemukakan, bahwa “keefektifan didefinisikan sebagai sejauh mana sebuah organisasi mewujudkan tujuan-tujuannya”.

Mengukur efektivitas implementasi kebijakan pola alih teknologi ketenagakerjaan asing dalam mengembangkan sumber daya manusia tenaga kerja Indonesia, Edward III (1980 : 10-12) mengemukakan empat faktor yang menentukan terhadap keberhasilan atau kegagalan dari implementasi kebijakan, yaitu sebagai berikut :

Proposes that success of implementations is determined by 1) Communications, 2) Resources, 3) Dispositions, and 4) Bureaucratic Structure. For implementation to be effective, those whose responsibility it is to implement a decisions must know what they are supposed to do. Orders to implement policies must be transmitted to the appropriate personnel, and they must be clear, accurate, and consistent.

Selanjutnya mengingat dalam pelaksanaan alih teknologi ketenagakerjaan asing dalam perusahaan yang berstatus PMA dan PMDN yang mempekerjakan tenaga kerja asing tersebut, terdapat beberapa Dinas/Badan/Lembaga yang terlibat, maka antar Dinas/Badan/Lembaga tersebut tentunya perlu ada koordinasi.

Hicks (Sutarto, 1998 : 145) menekankan bahwa "koordinasi berintisarikan sinkronisasi, yaitu "prinsip koordinasi menerangkan bahwa pelaksanaan organisasi itu efektif apabila semua orang dan sumber disinkronkan, diseimbangkan, dan diberikan pengarahannya."

Kemudian Robbins (1994 : 122) mengemukakan bahwa "Selain sebagai sekumpulan orang, organisasi adalah sistem pengambilan keputusan dan pengolahan informasi. Organisasi membantu pencapaian tujuan melalui koordinasi dari usaha

kelompok, pengambilan keputusan dan pengolahan informasi adalah yang utama agar koordinasi dapat terlaksana”.

Sedangkan Barnard yang juga membahas koordinasi (Sugandha, 1984 : 17-18) diantaranya menyatakan, bahwa “fungsi yang ketiga dari pemimpin organisasi yaitu dalam hal merumuskan dan mempertegas maksud serta tujuan-tujuan organisasi membutuhkan delegasi wewenang. Dalam hal ini tiap orang diberi sebagian daripada rencana keseluruhan untuk mereka laksanakan.”

Siagian (1994 : 151) mengemukakan “betapa pentingnya suatu birokrasi dikelola secara demokratis, salah satu perwujudannya ialah kesediaan seorang pejabat pimpinan untuk mendelegasikan wewenangnya kepada para bawahannya untuk mengambil keputusan sesuai dengan hirarki jabatannya dalam organisasi”.

F. Metode Penelitian

Penelitian tentang alih teknologi ketenagakerjaan asing sebagai sarana pengembangan sumber daya manusia tenaga kerja Indonesia, berupaya menemukan suatu model kebijakan pola alih teknologi ketenagakerjaan asing pada perusahaan PMA dan PMDN yang mempekerjakan tenaga kerja asing di Kabupaten Sumedang dan Kota Cimahi, dengan mengidentifikasi, mendeskripsikan model yang ada, melihat kecenderungan pola alih teknologi pada perusahaan PMA dan PMDN yang banyak mempekerjakan tenaga kerja asing, sekaligus sebagai dasar mencari model kebijakan pola alih teknologi ketenagakerjaan asing yang lebih relevan.

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kualitatif, yakni mengembangkan permasalahan yang diteliti, mencari hubungan-hubungan baru, dengan cara mengumpulkan data sebanyak mungkin untuk dianalisis tentang alih teknologi ketenagakerjaan asing sebagai sarana pengembangan sumber daya manusia tenaga kerja Indonesia, yang selanjutnya diharapkan akan menjadi pertanyaan penelitian bagi peneliti berikutnya.

Selanjutnya penelitian ini dilakukan lebih bersifat eksploratif terhadap fokus yang ditentukan sebelumnya, yaitu melihat sebab akibat dari kebijakan yang dilakukan Pemerintah, dengan mengutamakan pengkajian data di lapangan atas dasar apa adanya tanpa memanipulasi faktor-faktor yang diduga berpengaruh dan tidak ada pengujian hipotesis.

Peneliti dalam penelitian kualitatif sangat erat kaitannya dengan faktor-faktor kontekstual, sehingga penentuan jumlah sumber data atau nara sumber dalam penelitian kualitatif tidak menjadi kriteria umum, tetapi maksud sampling dalam hal ini adalah lebih kepada sejauh mana sumber data dapat memberikan informasi sebanyak mungkin sesuai dengan tujuan penelitian, melalui apa yang disebut *Informan*. Tujuannya adalah untuk merinci kekhususan yang ada ke dalam ramuan konteks yang unik. Maksud sampling lainnya adalah untuk menggali informasi yang akan menjadi dasar dari rancangan dan teori yang muncul.

Berdasarkan hal tersebut sampel penelitian dalam menentukan sumber data ditetapkan secara sampel purposif, dengan subyek penelitian yang menjadi satuan

analisis adalah berbagai pihak yang dipandang dapat memberikan informasi sebanyak mungkin tentang fokus penelitian pola alih teknologi ketenagakerjaan asing dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tenaga kerja Indonesia.

Data yang diperlukan untuk menggambarkan dan menjelaskan aspek-aspek penelitian diungkapkan melalui teknik wawancara mendalam, observasi, dan mempelajari data sekunder, dengan bahan-bahan yang dipelajari berupa catatan-catatan, dan dokumen resmi (studi dokumentasi). Berkaitan hal tersebut digunakan instrumen pembantu berupa pedoman wawancara, pedoman observasi, dan pedoman penilaian dokumentasi, yang dilengkapi dengan buku catatan, radio portabel perekam serta dibantu informan/tim kecil dalam melakukan pengumpulan data di lapangan, sehingga data dan informasi dapat dihimpun selengkap mungkin.

Upaya untuk dapat memahami dan memberikan makna kepada data yang dikumpulkan, dilakukan dengan analisis dan interpretasi yang dilakukan secara terus menerus, yakni reduksi data, pemrosesan satuan, kategorisasi data, triangulasi, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi, sehingga menghasilkan kesimpulan yang lebih *"grounded"*.

G. Lokasi dan Obyek Penelitian

Sebagaimana dikemukakan Hamidi (2004 : 69) bahwa "dalam mengemukakan lokasi penelitian, yang lebih penting adalah mengemukakan alasan adanya fenomena sosial atau peristiwa seperti yang dimaksud oleh kata kunci

penelitian, terjadi di lokasi tersebut. Terakhir adanya kekhasan lokasi itu yang tidak dimiliki oleh lokasi lain sehubungan dengan atau yang terkait dengan permasalahan penelitian”.

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil studi kasus pada Perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) PT Dewhirst Menswear dan PT Kewalram Indonesia serta Perusahaan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) PT Kahatex di Kabupaten Sumedang dan Kota Cimahi, yang didasarkan kepada pertimbangan : merupakan Perusahaan PMA dan PMDN yang cukup banyak dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA).

Selanjutnya penelitian dilaksanakan pula di beberapa Dinas/Instansi/Lembaga yang berwenang memberi rekomendasi dan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA), seperti :

- Dinas Tenaga Kerja dan Kependudukan Kabupaten Sumedang dan Kota Cimahi.
- Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Propinsi Jawa Barat.
- Badan Promosi dan Penanaman Modal Daerah (BPPMD) Propinsi Jawa Barat.
- Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, dan
- Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM). Disamping itu pada Instansi lain yang terkait dalam alih teknologi, yakni : KADIN/SPSI.