

BAB V

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

A. Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Organisasi perusahaan senantiasa dituntut dinamis sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman yang kompleks, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta adanya era kompetitif, terutama untuk mencapai tujuan mendapatkan laba (profit) sebesar-besarnya melalui hasil penjualan barang yang diproduksi perusahaan.

Berkaitan hal tersebut, di ketiga perusahaan yang menjadi lokasi penelitian telah memahami, bahwa dalam setiap proses pelaksanaan kegiatan perusahaan, eksistensi sumber daya manusia menjadi semakin penting dan memiliki peranan yang sangat strategis, bahkan menjadi kunci keberhasilan organisasi perusahaan.

Sumber daya manusia dalam perusahaan agar dapat berperan dan berfungsi secara kompetitif, maka kompetensi sumber daya manusia ditetapkan menjadi prasyarat yang harus ditingkatkan/dikembangkan secara terus-menerus dan terencana, meliputi tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap atau perilaku yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dalam organisasi perusahaan.

Walaupun demikian setiap pengembangan kompetensi sumber daya manusia di ketiga perusahaan tersebut tidak sepenuhnya didasarkan kepada hasil analisis kebutuhan pendidikan dan pelatihan serta analisis jabatan, sehingga pengembangan

kompetensi sumber daya manusia tersebut, tidak sepenuhnya tepat orang, tepat kebutuhan sasaran dan tepat jumlah.

Program pengembangan sumber daya manusia pada ketiga perusahaan pada umumnya sama, yakni masing-masing ditangani oleh Manajer *Human Resources Development* (HRD), dengan uraian tugas pokoknya sebagai berikut :

1. Menetapkan aturan-aturan pokok di bidang personalia.
2. Membina kesejahteraan dan menjaga keselamatan karyawan.
3. Mengadakan hubungan baik dengan organisasi buruh dan Departemen/Dinas Tenaga Kerja.
4. Mengkoordinasikan pelaksanaan kegiatan kepegawaian, seperti penerimaan/pemberhentian pegawai, orientasi, pelatihan, promosi/mutasi pegawai, penghitungan gaji dan upah karyawan dan lain-lain.
5. Bertanggungjawab terhadap perhitungan upah dan absensi karyawan.
6. Menyusun dan merumuskan kebijakan, rencana dan program yang sifatnya umum.
7. Bertanggung jawab atas kegiatan di bidang umum seperti perizinan, administrasi kantor dan lain-lain.

Divisi *Human Resources Development* tersebut membawahkan dan atau dibantu oleh : Bagian Umum, Bagian Administrasi Kepegawaian, Bagian Payroll yang bertugas menghitung dan membayar upah karyawan, Bagian Pengembangan dan Pelatihan, dan Bagian Keamanan.

Anggaran perusahaan yang dialokasikan untuk kegiatan Divisi *Human Resources Development* tersebut tergantung kepada rencana dan kebutuhan perusahaan di bidang pengembangan sumber daya manusia. Namun pada umumnya berkisar antara 9 – 10 persen dari total biaya operasional perusahaan. Sedangkan prosentase alokasi biaya khusus untuk kegiatan pengembangan dan pelatihan relatif kecil, yakni hanya sekitar 1 % dari total biaya operasional perusahaan.

Kegiatan pelatihan di perusahaan pada umumnya berupa pelatihan teknis, seperti pelatihan keterampilan menjahit baik dengan mesin biasa atau mesin otomatis, montir mekanik, dan atau pelatihan dengan metode *on the job training* (latihan sambil bekerja) meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya di tempat kerja yang sesungguhnya, yang dilaksanakan melalui program sebagai berikut :

- a. Program magang, yakni menggabungkan pelatihan dan pengalaman pada pekerjaan dengan instruksi yang didapatkan dari ruang kelas. Karyawan baru dalam hal ini ditugaskan pada karyawan yang telah ada selama jangka waktu yang ditentukan, dengan pengawasan dari anggota organisasi reguler, sehingga diharapkan setahap demi setahap mendapatkan keahlian yang berkaitan. Program magang ini dilaksanakan secara luas pada karyawan manual dan pekerjaan yang memerlukan keahlian tangan, seperti untuk pengerjaan barang-barang/produk tekstil.
- b. Program rotasi pekerjaan, yakni dalam jangka waktu tertentu yang direncanakan, karyawan berpindah dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lainnya,

sehingga karyawan dapat mengetahui dan mengerjakan pekerjaan pada setiap bagian/divisi.

B. Kebijakan Alih Teknologi Ketenagakerjaan Asing

Jabatan Tenaga Kerja Asing adalah jabatan yang memang belum dapat dilaksanakan oleh tenaga kerja Indonesia baik secara kualitas maupun kuantitas. Untuk itu keberadaan/kehadiran Tenaga Kerja Asing memang diperlukan dalam meningkatkan kegiatan produksi perusahaan.

Penggunaan Tenaga Kerja Asing pada dasarnya tidak dapat terlepas dari kepentingan nasional maupun hubungan internasional. Sehingga dalam penggunaan Tenaga Kerja Asing pada pelaksanaannya tetap mempertimbangkan berbagai asas sebagai landasan filosofi, ekonomi, dan politis untuk melindungi kepentingan bangsa.

Khusus dalam asas manfaat perlu adanya keseimbangan pendapatan. Dalam hal ini setiap penggunaan Tenaga Kerja Asing seyogianya harus mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pemberian pendapatan yang seimbang dan wajar antara Tenaga Kerja Asing dengan Tenaga Kerja Indonesia. Dalam asas ini seyogianya diperhatikan adanya keseimbangan dalam pemberian gaji dan upah serta pendapatan lain antara Tenaga Kerja Asing dan Tenaga Kerja Indonesia.

Namun pada kenyataannya bahwa gaji dan upah serta pendapatan lain Tenaga Kerja Asing ternyata lebih besar dibandingkan dengan gaji dan upah serta pendapatan lain Tenaga Kerja Indonesia.

Pada saat ini, para pekerja asing yang bekerja di Indonesia khususnya yang bekerja pada perusahaan PT Dewhirst Menswear, PT Kewalram Indonesia dan PT Kahatex dibayar dengan US.\$ dan menggunakan standar internasional, sedangkan pekerja Indonesia dibayar dengan rupiah dengan standar Indonesia.

Besarnya gaji Tenaga Kerja Asing berkisar antara US.\$ 1.500 s/d 2.000,- atau hampir sekitar 25 sampai 30 kali lipat dibandingkan gaji Tenaga Kerja Indonesia seperti di Kabupaten/Kota lokasi perusahaan berada, yaitu di Kota Cimahi ditetapkan Upah Minimum Kota (UMK) nya sebesar Rp. 601.000,- (enam ratus satu ribu rupiah), sedangkan di Kabupaten Sumedang sebesar Rp. 592.500,- (lima puluh sembilan dua ribu lima ratus rupiah).

Organisasi Internasional seperti World Bank dan Asian Development Bank memiliki beberapa aturan. Tenaga ahli yang berasal dari luar negeri (*international expert*) mendapatkan pembayaran lebih tinggi (dan menggunakan US.\$) dan tenaga ahli yang berasal dari dalam negeri (dibayar dengan rupiah), meskipun mereka bekerja dengan jumlah waktu dan dalam bidang yang sama.

Tjiptoherijanto (2000 : 16) berpendapat bahwa "Pekerja terdidik dengan kualitas yang sama harus dibayar sama. Jika tenaga ahli asing dibayar dengan US.\$, maka tenaga ahli Indonesia seharusnya juga mendapatkan bagian yang

...na. Dan bila tenaga ahli Indonesia dibayar dengan rupiah maka demikian pula halnya dengan tenaga ahli asing tersebut”.

Selanjutnya dalam rangka terjadinya pengalihan kemampuan kerja, dalam aspek ini menekankan bahwa setiap penggunaan Tenaga Kerja Asing yang dippekerjakan di Indonesia harus bersedia mengalihkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta keterampilannya kepada Tenaga Kerja Indonesia. Pengalihan kemampuan kerja tersebut dilakukan melalui 2 (dua) cara, yaitu :

1. Secara langsung oleh Tenaga Kerja Asing tersebut kepada pendamping nya, atau
2. Secara tidak langsung, yaitu melalui program pendidikan dan pelatihan secara formal bagi tenaga kerja Indonesia yang lain, yang materinya meliputi pengetahuan dan teknologi yang dikuasai Tenaga Kerja Asing.

Berdasarkan hasil temuan di lapangan, dapat dikemukakan bahwa dasar pertimbangan atau alasan pihak perusahaan PMA/PMDN menggunakan Tenaga Kerja Asing pada intinya sebagai berikut :

1. Dalam rangka menerapkan sistem penggunaan peralatan/mesin produksi untuk tercapainya efisiensi kerja.
2. Dalam rangka meningkatkan kualitas produksi, sehingga sekaligus meningkatkan pemasaran.
3. Dalam rangka menambah penanaman modal untuk menyerap tenaga kerja lebih banyak lagi.



Dalam rangka mengamankan investasi Penanaman Modal Asing (PMA) sekaligus untuk memelihara hubungan bilateral terhadap negara yang bersangkutan.

Hak Tenaga Kerja Asing dari pihak perusahaan PMA/PMDN antara lain

berupa :

1. Fasilitas upah atau gaji sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya.
2. Fasilitas tempat tinggal.
3. Fasilitas kendaraan/sarana transportasi.
4. Fasilitas tempat kerja dan peralatan yang diperlukan.
5. Fasilitas cuti selama 2 (dua) minggu dalam 1 (satu) tahun.

Sedangkan kewajiban Tenaga Kerja Asing yang harus dilakukan antara lain sebagai berikut :

1. Harus berupaya untuk bisa meningkatkan kualitas dan kuantitas produksi semaksimal mungkin.
2. Harus bisa mengatur terwujudnya efisiensi, dengan tingkat kegagalan produksi seminimal mungkin.
3. Harus bisa menerapkan sistem penggunaan peralatan/mesin produksi terhadap Tenaga Kerja Indonesia dalam rangka alih teknologi.
4. Harus memberikan pendidikan/pelatihan kepada Tenaga Kerja Indonesia.
5. Harus bersedia berkepakuan baik demi karir Tenaga Kerja Indonesia maupun untuk keuntungan Tenaga Kerja Asing itu sendiri.

Berdasarkan hasil temuan di lapangan, meskipun pihak perusahaan dibebani dana kompensasi berupa Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan (DPKK) sebesar US.\$ 100,- (seratus dollar Amerika) per bulan untuk setiap Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang, namun pihak perusahaan mengharapkan, bahwa untuk terwujudnya alih teknologi dari Tenaga Kerja Asing kepada Tenaga Kerja Indonesia secara menyeluruh untuk berbagai sektor usaha, maka Pemerintah perlu memberikan keleluasaan bagi investor untuk mendatangkan Tenaga Kerja Asing sebanyak yang mereka perlukan, tanpa perlu dibatasi jumlahnya.

C. Penyelenggaraan Pola Alih Teknologi

Mengingat Tenaga Kerja Asing yang masuk ke Indonesia sebagian besar adalah tenaga kerja professional dan terdidik, maka manfaat yang dapat diambil yaitu menstransfer kemampuan Tenaga Kerja Asing kepada Tenaga Kerja Indonesia berupa teknologi dan pengetahuan (*transfer of technology and knowledge*).

Aspek ini menekankan bahwa setiap penggunaan Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan di Indonesia harus bersedia mengalihkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta keterampilannya kepada tenaga kerja Indonesia, agar terjadi pengalihan kemampuan kerja.

Pengalihan kemampuan kerja tersebut dilakukan melalui 2 (dua) cara, yaitu sebagai berikut :

1. Secara langsung oleh Tenaga Kerja Asing tersebut kepada Tenaga Kerja Indonesia pendampingnya.

Tenaga Kerja Asing dalam hal ini melakukan alih teknologi dengan cara sebagai berikut :

- Memperkenalkan data tentang teknologi baru secara teori melalui brosur gambar.
- Menjelaskan dan menerangkan tentang keuntungan dan kerugiannya dari teknologi baru tersebut.
- Memberikan pelatihan secara praktek kerjanya.

2. Melalui program pendidikan dan pelatihan secara formal bagi tenaga kerja Indonesia yang lain, yang materinya meliputi pengetahuan dan teknologi yang dikuasai Tenaga Kerja Asing.

Jenis pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan pada umumnya secara magang dan atau secara teori dan praktek, yang pada umumnya seyogianya dilaksanakan di dalam perusahaan itu sendiri. Namun demikian pada kenyataannya di perusahaan itu sendiri tidak terdapat fasilitas berupa gedung yang khusus untuk penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan.

Sedangkan pelaksanaan Diklat diluar perusahaan, pihak perusahaan mengharapkan adanya Diklat yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja sesuai dengan pembayaran kompensasi berupa Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan (DPKK) sebesar US.\$ 100,- (seratus dollar Amerika) per bulan untuk setiap Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang. Namun demikian pada kenyataannya pihak perusahaan tidak pernah menerima jatah pelaksanaan Diklat ini. Dalam hal ini pihak perusahaan tidak merasakan manfaat dari

pembayaran DPKK tersebut, karena menganggap tidak jelas kegunaannya. Sehingga pihak perusahaan mengusulkan, bahwa untuk tidak terjadinya persepsi yang negatif, maka pembayaran DPKK tersebut diusulkan untuk dihilangkan dan atau paling tidak dikurangi jumlahnya dan atau dinilai dalam rupiah.

Padahal menurut informasi dari Dinas Tenaga Kerja bahwa Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan (DPKK) tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan tenaga kerja Indonesia, utamanya mengarah kepada pelatihan tenaga kerja, serta meningkatkan kualitas tenaga kerja agar memenuhi kualifikasi dan persyaratan jabatan/pekerjaan, dalam hal ini melalui program pendidikan dan pelatihan baik di dalam maupun di luar negeri, yang juga merupakan kewajiban pengguna Tenaga Kerja Asing.

Tujuan dari dana kompensasi DPKK tersebut adalah :

1. meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia yang ahli dan terampil dipasar kerja global.
2. Membantu perusahaan sebagai pengguna Tenaga Kerja Asing dalam mempersiapkan Tenaga Kerja Indonesia untuk mengganti Tenaga Kerja Asing.

Mengenai program alih kemampuan telah diamanatkan pula dalam Pasal 45 UU No. 13 tahun 2003 yaitu setiap pemberian kerja wajib menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping Tenaga Kerja Asing disamping juga kewajiban untuk mendidik tenaga – tenaga kerja Indonesia untuk mengganti Tenaga Kerja Asing.

Kewajiban pengguna Tenaga Kerja Asing menunjuk tenaga pendamping Indonesia dikecualikan pada jabatan – jabatan sebagai berikut :

- ... dan Direktur ;
6. Mengadakan pembicaraan dalam rangka transaksi jual beli;
 7. Mengikuti pameran internasional;
 8. Memberikan ceramah atau mengikuti seminar;
 9. Mengikuti rapat yang diadakan kantor pusat dengan perwakilannya di Indonesia;
 10. Melakukan kunjungan jurnalistik yang telah mendapat izin dari instansi yang berwenang;
 11. Mengadakan pertunjukan dibidang kesenian dan olahraga;
 12. Kegiatan dalam rangka kontruksi yang waktunya kurang dari 60 (enam puluh) hari;
 13. Penutur asli bahasa (*native speaker*);
 14. Bidang keagamaan.

Mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi berhasil atau tidaknya Program Alih Teknologi dapat dikemukakan, bahwa meskipun dalam peraturan perundangan program alih teknologi tersebut telah ditetapkan, dalam hal ini melalui pasal 45 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa setiap pemberian kerja wajib menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping Tenaga Kerja Asing disamping juga kewajiban untuk mendidik tenaga-tenaga kerja Indonesia untuk mengganti Tenaga Kerja Asing. Namun demikian dalam praktek pelaksanaannya program alih teknologi tersebut masih belum berjalan sebagaimana yang diharapkan, dikarenakan teknologi tersebut terus berkembang sehingga program alih teknologi tersebut seolah tidak ada habisnya.

Program alih teknologi tersebut merupakan salah satu cara untuk menyerap teknologi dan pengetahuan dari Tenaga Kerja Asing kepada tenaga kerja Indonesia. Secara alamiah hal tersebut bisa saja berjalan dalam pelaksanaan pekerjaan pada Perusahaan PMA/PMDN, karena dengan bekerjasama dengan Tenaga Kerja Asing sedikit banyak telah terjadi laih teknologi.

Namun pada proses pelaksanaan alih teknologi sering terjadi ketimpangan, yaitu Tenaga Kerja Asing sebagai pihak yang menguasai teknologi seperti tidak sepenuh hati mau memberikan pengetahuannya, karena kegiatan tersebut dirasakan bukan merupakan tugas pokoknya. Dilain pihak terdapat juga Tenaga Kerja Asing yang keahliannya biasa saja, dalam arti keahlian tersebut sebenarnya bisa dikerjakan oleh Tenaga Kerja Indonesia sebagai teknisi.

Keadaan lain ditemui adanya sikap dari pihak penerima (Sumber Daya Manusia - Tenaga Kerja Indonesia) yang kurang aktif menggali dan menyerap kemampuan tenaga ahli asing. Dilain pihak banyak terdapat Tenaga Kerja Indonesia pendamping yang tidak memiliki latar belakang bidang pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang akan diduduki Tenaga Kerja Asing.

Kondisi tersebut terus berlanjut, sampai suatu saat Tenaga Kerja Asing tersebut harus meninggalkan tempat kerjanya, sementara Tenaga Kerja Indonesia masih belum mampu menyerap dan menguasai teknologi yang dibutuhkan perusahaan. Hal tersebut antara lain disebabkan tidak berjalannya fungsi kontrol dan evaluasi.

Berdasarkan tingkat pendidikannya Tenaga Kerja Indonesia sebagai pendamping Tenaga Kerja Asing terdiri dari : Berpendidikan SD 20 %, SMTP 28 %, SMTA 49 %, D3 1 %, dan Sarjana 2 %. Padahal untuk suksesnya pelaksanaan alih teknologi maka Tenaga Kerja Indonesia selaku pendamping minimal berpendidikan D3 atau sarjana.

Berdasarkan hasil temuan di lapangan, nampaknya proses alih teknologi dari Tenaga Kerja Asing kepada Tenaga Kerja Indonesia dapat dikatakan tidak banyak terjadi dan atau belum optimal, hal ini terlihat dari adanya perpanjangan yang berulang kali baik dalam hal Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) maupun perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA), yakni sebagai berikut :

1. Pada PT Dewhirst Menswear terdapat perpanjangan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) sebanyak 6 (enam) kali, sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

TABEL 5.1

**PERPANJANGAN RENCANA PENGGUNAAN TENAGA KERJA WARGA
NEGARA ASING PENDATANG**

No	Jenis Jabatan	Jumlah Orang	Tahun Penggunaan	Keterangan
I.	<u>Perpanjangan Pertama</u>			
1.	Production Director	1 (Satu)	s.d Apr 2006	Sesuai SP BKPM No. 44/P-RPTK/I/2001 Tgl. 23-1-2001
2.	Production Manager	2 (Dua)	s.d Apr 2002	

3.	Production Supervisor	2 (Dua)	s.d Apr 2002	merupakan perpanjangan atas SK Meninves/Ka BKPM No. 194/SK/I/RPTK /98 Tgl. 17-4-1998, No.1372/A.5/1998 Tgl. 27-7-1998 dan No. 2045/A.5/1998 Tgl. 27-101998.
4.	Quality Control supervisor	2 (Dua)	s.d Apr 2002	
5.	Mechanical Supervisor	2 (Dua)	s.d Apr 2002	
6.	Marketing Manager	1 (Satu)	s.d Apr 2002	
II. <u>Perpanjangan Kedua :</u>				
1.	Quality Control supervisor	1 (Satu)	s.d Apr 2003	
2.	Marketing Manager	1 (Satu)	s.d Apr 2003	Sesuai SP Kepala BKPM No. 1495/P-RPTK/I/2001 Tgl. 31-10-2001, Jo. No. 44/P-RPTK/I/2002 Tgl. 15-1-2002, dan No. 58/P-RPTK/I/2002 Tgl. 07-2-2002
III. <u>Perpanjangan Ketiga :</u>				
1.	Production Supervisor	1 (Satu)	s.d Apr 2003	
2.	Mechanical Supervisor	1 (Satu)	s.d Apr 2003	
IV. <u>Perpanjangan Keempat :</u>				
1.	Production Manager	2 (Dua)	s.d Apr 2003	
2.	Production Supervisor	1 (Satu)	s.d Apr 2003	
3.	Mechanical Supervisor	2 (Dua)	s.d Apr 2003	
V. <u>Perpanjangan Kelima</u>				
1.	Production Advisor	1 (Satu)	s.d Apr 2003	SP BKPM No. 226/P-RPTK/S/2002 Tgl. 21 Maret 2002
2.	Technical Advisor	1 (Satu)	s.d Apr 2003	
VI. <u>Perpanjangan Keenam</u>				
1.	Production Manager	2 (Dua)	s.d Apr 2004	SP BKPM No. 10/P-RPTK/S/2003 Tgl. 08-1-2003, Perpanja-
2.	Production supervisor	2 (Dua)	s.d Apr 2004	

3.	Mechanical Supervisor	2 (Dua)	s.d Apr 2004	ngan SK BKPM No. 250/P-RPTK/I/2000 Tgl. 22-2-2000, Jo. No. 44/P-RPTK/I/2001 Tgl. 23-1-2001, Jo. No. 1495/P-RPTK/I/2001 Tgl. 31-10-2001, Jo. No. 58/P-RPTK/I/2002 Tgl. 07-2-2002, dan No. 226/P-RPTK/ S/2002 Tgl. 21-3-2002
4.	Marketing Manager	2 (Dua)	s.d Apr 2004	
5.	Quality Control Supervisor	1 (Satu)	s.d Apr 2004	
6.	Production Advisor	1 (Satu)	s.d Apr 2004	
7.	Technical Advisor	1 (Satu)	s.d Apr 2004	
	Jumlah	32		

Sumber : PT Dewhirst Menswear

Adapun realisasi Tenaga Kerja Asing yang diperpanjang tercatat sebanyak 10 (sepuluh) orang, terdiri dari :

- Perpanjangan ke 1 sebanyak 1 orang
- Perpanjangan ke 2 sebanyak 5 orang
- Perpanjangan ke 3 sebanyak 3 orang, dan
- Perpanjangan ke 5 sebanyak 1 orang.

Dasar pertimbangan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing tersebut, adalah sebagai berikut :

- Jabatan tenaga kerja asing tersebut sesuai dengan Rencana Penggunaan Tenaga Kerjas Asing (RPTKA) yang telah disahkan dan masih berlaku.
- Tenaga kerja asing tersebut masih diperlukan dan masih bekerja pada perusahaan, serta tidak terdapat hal-hal yang memberatkan dari segi ketenagakerjaan.

Untuk lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 5.2
DATA TENAGA KERJA ASING PERPANJANGAN PT DEWHIRST
MENSWEAR TAHUN 2001 - 2003

No.	N a m a	Tempat Tgl. Lahir/ Kewarganegaraan	Jabatan	Keterangan
1.	Victoria Jimenez Alejandro	Manila Philipina 16-09-1959	Quality Control Supervisor	Perpanjangan Ke 1
2.	Boyer John Paul	Stockport Inggris 09-09-1966	Financial Director	Perpanjangan Ke 2 EPO
3.	Brian Clark Mcanulty	Paisley Inggris 03-07-1970	Marketing Manager	Sda
4.	Editha Ty Tapia	Calookan Philipina 24-09-1955	Markekting Manager	Sda
5.	Mark Dobson	Hartlepol Inggris 30-04-1967	Mechanical Supervisor	Sda
6.	Maxine Anne Mc. Mahon	Middlesbrough Inggris, 4-8-1968	Production Advisor	Sda
7.	Deborah Gratorex Sanderson	Market Harborough Inggris 11-06-1964	Production Director	Perpanjangan Ke 3
8.	Arturo P. Fajardo	Cerona T. Philipina 19-06-1954	Mechanical Supervisor	Sda
9.	Nenneth Salting Blasa	Quezon C Philipina 29-01-1963	Production Manager	Sda
10.	Remedios Sagun Fajardo	Aguilar Philipina 01-05-1958	Technical Advisor	Perpanjangan Ke 5 EPO (2000-2004)

Sumber : PT Dewhirst Menswear

Pada PT Kewalram Indonesia terdapat perpanjangan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) sebanyak 18 (delapan belas) kali, sebagaimana terlihat pada table berikut :

TABEL 5.3
PERPANJANGAN RENCANA PENGGUNAAN TENAGA KERJA
WARGA NEGARA ASING

No.	Jenis Jabatan	Jumlah Orang	Tahun Penggunaan	Keterangan
I.	<u>Perpanjangan Pertama :</u>			
1.	Quality Control Technician Unit Pertenunan	1 (Satu)	Sd Okt 2001	Perpanjangan ketiga atas SK Meninves/Kepala BKPM Nomor 60/A.5/1999 tanggal 12 Januari 1999 dan Nomor 590/A.5/1999 tanggal 29 Maret 1999.
2.	Dyeing/Finishing Supervisor	1 (Satu)	Sd Okt 2001	
3.	Production Manager	1 (Satu)	Sd Okt 2001	
4.	Open End Supervisor	1 (Satu)	Sd Okt 2001	
5.	General Manager	1 (Satu)	Sd Okt 2001	
6.	Weaving Supervisor	1 (Satu)	Sd Okt 2001	
II.	<u>Perpanjangan Kedua :</u>			
7.	Marketing Manager	1 (Satu)	Sd Ags 2001	Perpanjangan keempat atas SK Meninves/Kepala BKPM Nomor 589/A.5/1999 tanggal 29 Maret 1999,
8.	Quality Control Technician (Unit Pertenunan)	1 (Satu)	Sd Ags 2001	
9.	Spinning Supervisor	1 (Satu)	Sd Ags 2001	
10.	Production Manager	1 (Satu)	Sd Ags 2001	

III.	<u>Perpanjangan Ketiga :</u>			
11.	Marketing Advisor	1 (Satu)	s.d Juni 2002	Perpanjangan kelima atas SK
12.	Quality Control Technician (Unit Pertenunan)	1 (Satu)	s.d Juni 2002	Meninves/ Kepala BKPM
13.	Financial Manager	2 (Dua)	s.d juni 2002	Nomor 614/P-RPTK/I/2000 tanggal 30 Maret 2000
IV.	<u>Perpanjangan Keempat :</u>			
14.	Marketing Manager	2 (Dua)	s.d Ags 2002	Perpanjangan keenam atas SK
15.	Quality Control Technician Unit mbroidery	1 (satu)	s.d Ags 2002	Meninves/ Kepala BKPM
16.	Quality Control Technician Unit Pertenunan	1 (satu)	s.d Ags 2002	No. 66/A.5/1999 tanggal 13 Januari 1999 jo.No.53/P-RPTK/I/2000
17.	Spinning Supervisor	1 (Satu)	s.d Ags 2002	tanggal 03 Februari 2000 jo.No.674/P-RPTK/I/2000
18.	Production Manager	1 (Satu)	s.d Ags 2002	tanggal 10 April 2000 dan
19.	Personel Training Superintendent	1 (Satu)	s.d Ags 2002	No.1339/P-RPTK/I/2000
20.	Embroidery Supervisor	1 (Satu)	s.d Ags 2002	tanggal 03 Juli 2000.
21.	Top Making Supervisor	1 (Satu)	s.d Ags 2003	
22.	False Twisting Supervisor	1 (Satu)	s.d Ags 2003	
23.	Utility Supervisor	1 (Satu)	s.d Ags 2003	
24.	Designer	1 (Satu)	s.d Ags 2003	
V.	<u>Perpanjangan Kelima :</u>			
25.	Quality Control Technician Unit Pertenunan	1 (Satu)	s.d Okt 2002	Perpanjangan ketujuh atas SK Meninves/ Kepala

26.	Dyeing/Finishing Supervisor	1 (satu)	s.d Okt 2002	BKPM Nomor 276/P-RPTK/I/2000 tanggal 28 Februari 2000
27.	Production Manager	1 (Satu)	s.d Okt 2002	
28.	Open End Supervisor	1 (Satu)	s.d Okt 2002	
29.	General Manager	1 (Satu)	s.d Okt 2002	
30.	Weaving Supervisor	1 (Satu)	s.d Okt 2002	
VI.	<u>Perpanjangan Keenam</u>			
31.	Direktur Keuangan	1 (Satu)	s.d Juni 2007	Perpanjangan kedelapan atas SK
32.	Direktur Pemasaran	1 (Satu)	s.d Juni 2007	Meninves/ Kepala BKPM Nomor
33.	Direktur Produksi	1 (Satu)	s.d Juni 2007	265/A.5/1999 tanggal 22 Februari
34.	Marketing Advisor	1 (Satu)	s.d Juni 2003	1999 dan Nomor 434/P-RPTK/I/2001
35.	Quality Control Technician (Unit Pertunanan)	1 (Satu)	s.d Juni 2003	tanggal 27 Maret 2001
36.	Financial Manager	2 (Dua)	s.d Juni 2003	
VII.	<u>Perpanjangan Ketujuh</u>			
37.	Technical Advisor Unit Dyeing	1 (Satu)	s.d juni 2004	Perpanjangan kesembilan atas SK
38.	Technical Advisor Unit Embroidery	1 (Satu)	s.d Juni 2004	Meninves/ Kepala BKPM No. 1388/P-RPTK/I/RPTK/I/2000 tanggal 6 Juli
39.	Information System Manager	1 (Satu)	s.d Juni 2003	2000 Jo. No. 417/P-RPTK/I/2001 tanggal 22 Maret 2001
VIII.	<u>Perpanjangan Kedelapan</u>			
40.	Marketing Manager	2 (Dua)	s.d Ags 2003	Perpanjangan kesepuluh atas SK Meninves/ Kepala

	Quality Control Technician Unit Embroidery	1 (Satu)	s.d	Ags 2003	BKPM No. Nomor 698/P-RPTK/I/2001 tanggal 11 Mei 2001.
	Quality Control Technician Unit Pertenunan	1 (Satu)	s.d	Ags 2003	
43.	Spinning Supervisor	1 (Satu)	s.d	Ags 2003	
44.	Production Manager	1 (Satu)	s.d	Ags 2003	
45.	Personel Training Superintendent	1 (Satu)	s.d	Ags 2003	
46.	Embroidery Supervisor	1 (Satu)	s.d	Ags 2003	
IX.	<u>Perpanjangan Kesembilan</u>				
47.	Designer	1 (Satu)	2003	sd 2004	Perpanjangan kesebelas atas SK Meninves/ Kepala BKPM No. Nomor 1388/P-RPTK/I/2000 tanggal 6 Juli 2000, Jo. Nomor 698/P-RPTK/I/2001 tanggal 10 Mei 2001, dan Nomor 67/P-RPTK/S/2002 tanggal 08 Pebruari 2002.
48.	Production Manager Unit Dyeing	1 (Satu)	2003	sd 2004	
49.	Production Manager Unit Embroidery	1 (Satu)	2003	sd 2004	
50.	Production Manager Unit Spinning	1 (Satu)	2003	sd 2004	
51.	Quality Control Technician Unit Pertenunan	1 (Satu)	2003	sd 2004	
X.	<u>Perpanjangan Kesepuluh</u>				
52.	Financial Manager	2 (Dua)	2003 - 2004		1. Asal TKWNAP - INDIA : 4 Org
53.	Marketing Manager	1 (Satu)	2003 - 2004		2. Berlakunya s.d Tgl 30-06-2004
54.	Productuion Manager	1 (Satu)	2003 - 2004		3. Gaji \$ 1500.

XI.	<u>Perpanjangan Kesebelas</u>			
55.	Information System Manager	1 (Satu)	2003 – 2004	1. Asal TKWNAP - INDIA : 2 Org
56.	Marketing Advisor	1 (Satu)	2003 – 2004	2. Berlakunya s.d Tgl 30-06-2004 3. Gaji \$ 1500.
XII.	<u>Perpanjangan Kedua Belas</u>			
57.	Spinning Supervisor	1 (Satu)	2003 – 2004	1. Asal TKWNAP - INDIA : 4 Org
58.	Embroidery Supervisor	1 (Satu)	2003 – 2004	2. Berlakunya s.d Tgl 31-08-2004
59.	Marketing Manager	1 (Satu)	2003 – 2004	3. Gaji \$ 2000.
60.	Quality Control Technician Unit Pertenunan	1 (Satu)	2003 – 2004	
XIII.	<u>Perpanjangan Ketiga Belas :</u>			
61.	Spinning Purchasing Manager	1 (Satu)	2003 – 2004	1. Asal TKWNAP - INDIA : 2 Org
62.	Spinning Winding Supervisor	1 (Satu)	2003 – 2004	2. Berlakunya s.d Tgl 30-10-2004 3. Gaji \$ 1500.
XIV.	<u>Perpanjangan Keempat Belas :</u>			
63.	Production Manager	1 (Satu)	2003 – 2004	1. Lokasi Penempatan
64.	Personel Trainig Superintendent	1 (Satu)	2003 – 2004	- JAKARTA PST - SUMEDANG
65.	Top Making Supervisor	1 (Satu)	2003 – 2004	2. Asal TKWNAP - INDIA : 4 Org
66.	False Twisting Supervisor	1 (Satu)	2003 – 2004	3. Berlakunya s.d Tgl 31-08-2004 4. Gaji \$ 1000.

XV.	<u>Perpanjangan Kelima Belas :</u>			
67.	Open End Supervisor	1 (Satu)	2003 – 2005	1. Lokasi Penempatan : - JAKARTA PST - SUMEDANG 2. Asal TKWNAP - INDIA : 4 Org 3. Berlakunya s.d Tgl 31-10-2005 4. Gaji \$ 1500.
68.	Dyeing Finishing Supervisor	1 (Satu)	2003 – 2005	
69.	Utility Supervisor	1 (Satu)	2003 – 2005	
70.	General Manager	1 (Satu)	2003 – 2005	
XVI.	<u>Perpanjangan Keenam Belas :</u>			
71.	Weaving Supervisor	1 (Satu)	2003 – 2005	1. Asal TKWNAP - INDIA : 2 Org 2. Berlakunya s.d Tgl 31-10-2004 3. Gaji \$ 1500.
72.	Quality Control Technician Unit Spinning	1 (Satu)	2003 – 2005	
	Jumlah	77		

Sumber : PT Kewalram Indonesia

Adapun perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) sebanyak 27 (dua puluh tujuh) orang, terdiri dari

- Perpanjangan ke 1 sebanyak 7 orang
- Perpanjangan ke 2 sebanyak 19 orang
- Perpanjangan ke 3 sebanyak 1 orang.

Dasar pertimbangan perpanjangan IMTA tersebut sebagai berikut :

an tenaga kerja asing tersebut sesuai dengan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang telah disahkan dan masih berlaku.

tenaga kerja asing tersebut masih diperlukan dan masih bekerja pada perusahaan, serta tidak terdapat hal-hal yang memberatkan dari segi ketenagakerjaan.

Untuk lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.4

**DATA TENAGA KERJA ASING PERPANJANGAN PT KEWALRAM
INDONESIA TAHUN 2001-2003**

No	N a m a	Tempat Tgl. Lahir/ Kewarganegaraan	Jabatan	Keterangan
1.	Sudhir Balla	Nawan Shabar, India, 07-09-1970	False Twisting Supervisor	Perpanjangan Ke 1/2001
2.	Sanjeev Jain	Delhi, India 21-01-1970	Weaving Supervisor	Sda
3.	Rachakunda Sree rama Murthy	Visakhapatnam, India, 20-11-1958	Financial Manager	Sda
4.	Gouveia Louis Cajetan Florence	Socorro Bardez, India, 15-12-1956	Production Mana ger Unit Spinning	Sda
5.	Varshney Dinesh Chandra	Bahjoi, India 02-07-1969	Utility Supervisor	Sda
6.	Sharman Lal Dev	Budhanagra, India 11-11-1962	Top Making Supervisor	Sda
7.	Neeluthodi Cheera kuzhy Surenran	Ottapalan. India 27-12-1954	Production Mana ger Unit Dyeing	Sda

8.	Chhabria Nand Dhanrajmal	Sind, India 11-05-1941	Weaving Supervisor	Perpanjangan Ke 2 (2001- 2002) Sda
9.	Lin Tsung Tien	Taipei, Taiwan 02-02-1950	Dyeing/Finishing Supervisor	Sda
10.	Anupam Agrawal	Ballia (UP) India 15-07-1956	General Manager	Sda
11.	Anup Chandra Srivastan	Allahabad, India 02-12-1959	Marketing Managar	Sda
12.	Ramasamy Mudaliyar Chandrasekaran	Taril Nadu, India 03-01-1945	Production Manager	Sda
13.	Chandan Kumar Nandy	Buadwan, India 26-11-1957	Utility Supervisor	Sda
14.	Pankaj Rastogi	Kanpur India 25-06-1966	Quality Control Technician Unit Spinning	Sda
15.	Shandil Ashish	Rachi, India 18-01-1967	Quality Control Technician Unit Embroidery	Sda
16.	Manoj Tyaci Srived Prakash Tyaci	Muzaffar Nagar, India, 02-02-1964	Production Manager	Sda
17.	Subhash Vinayak Saudagar	Belgaum, India 28-07-1948	Production Mngr Unit Embroidery	Sda
18.	Ratnagiri, India 30-04-1963	Ratnagiri, India 30-04-1963	General Manager	Sda
19.	Cheru Kuenu India, 06-05-1961	Cheru Kuenu India, 06-05-1961	Technician Advi sor Unit Dyeing	Sda



20.	Ramachandran Murali	Kaniyur Ud. India 22-11-1949	Marketing Manager	Sda
21.	Vidhu Shrivastava	Allahabad U.P. India 04-03-1969	Marketing advisor	Sda
22.	Sriniyasan Vijayaraghavan	Srirangam (TN) India 16-06-1964	Purchasing Manager	Sda
23.	Ashis Dutta Chowdhury	Calcutta, India 21-07-1965	Information System Manager	Perpanjangan ke 2 (2002-2003) Sda
24.	Oruganti Lakshmi Narayana	Vishakhapattanam, India 17-12-1962	Financial Manager	Sda
25.	Prajapati Chandrama	Raila, India 01-01-1963	Quality Control Technician	Sda
26.	Sandipan Chatterjes	Burdwan, India 28-03-1963	Personel Training Super Intendent	Sda
27.	Sethuraman Ganesh	Tamil Nadu, India 12-08-1966	Marketing Manager	Perpanjangan ke 3 (2001-2003)

Sumber : BPPMD Propinsi Jawa Barat (Diolah)

3. Pada PT Kahatex terdapat perpanjangan Rencana Penggunaan Tenaga kerja Asing (RPTKA) sebanyak 2 (dua) kali, sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

TABEL 5.5
PERPANJANGAN RENCANA PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING
TAHUN 2000

	Jenis Jabatan	Jumlah Orang	Tahun Penggunaan	Keterangan
1.	Lokasi Kab. Bandung Marketing Advisor	4 (Empat)	s.d Ags 2001	Sesuai SP Meneg Investasi/Kepala BKPM No 1075/P-RPTK/II/2000 tanggal 26 Mei 2000 dan merupakan perpanjangan atas SK RPTKA No. 567/SK/II/RPTK/1997 tanggal 21 Agustus 1997.
2.	Knitting Supervisor	4 (Empat)	s.d Ags 2001	
3.	Quality Control Technician :			
	-Unit Knitting	1 (Satu)	s.d Ags 2001	
	- Unit Weaving	1 (Satu)	s.d Ags 2001	
4.	Weaving Supervisor	4 (Empat)	s.d Ags 2001	
II.	Lokasi Kab. Sumedang			
5.	Spinning Supervisor	4 (Empat)	s.d Ags 2001	
6.	Dyeing/Finishing Spvr	4 (Empat)	s.d Ags 2001	
7.	Open End Supervisor	1 (Satu)	s.d Ags 2001	
	Jumlah	23 (Dua puluh tiga)		

Sumber : PT Kahatex (Diolah)

Adapun perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) sebanyak 42 (empat puluh dua) orang, terdiri dari

- Perpanjangan ke 1 sebanyak 26 orang
- Perpanjangan ke 2 sebanyak 13 orang
- Perpanjangan ke 3 sebanyak 3 orang.

Dasar pertimbangan perpanjangan IMTA tersebut adalah sebagai berikut :

- Jabatan tenaga kerja asing tersebut sesuai dengan Rencana Penggunaan Tenaga Kerjas Asing (RPTKA) yang telah disahkan dan masih berlaku.
- Tenaga kerja asing tersebut masih diperlukan dan masih bekerja pada perusahaan, serta tidak terdapat hal-hal yang memberatkan dari segi ketenagakerjaan.

Untuk lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 5.6

DATA TENAGA KERJA ASING PERPANJANGAN TAHUN 2001-2002

No.	N a m a	Tempat Tgl. Lahir/ Kewarganegaraan	Jabatan	Keterangan
1.	Wang Guoxiang	Shanghai RRC 28-10-1965	Quality Control Technician	Perpanjangan Ke I / 2001
2.	Xia Guifang	Shanghai RRC 27-11-1966	Dyeing/Finishing Supervisor	Sda
3.	Huang Chao Ming	Taiwan 4-5-1950	Quality Technician Unit Acrylic Fiber	Sda
4.	Shi Huibin	Shanghai RRC 23-12-1960	Dyeing/Finishing	Sda
5.	Chen Xiuzhen	Shanghai RRC 15-10-1963	Spinning Supervisor	Sda
6.	Nathani Vijay Maneko hano	Mumbai India 18-12-1964	Quality Control Technician Unit Knitting	Sda
7.	Sui Chen Chien	Taiwan 30-8-1958	Knitting Supervisor	Sda
8.	Zou Xiaoyan	Kinjiang China 4-4-1971	Open End Supervisor	Sda

9.	Song Chuntuan	Shanghai China 15-3-1969	Quality Control Technician	Sda
10.	Chen Chun Chieh	Taipei City Tai wan, 14-5-1960	Marketing Advisor	Sda
11.	Yao Yun Xiang	Shanghai RRC 4-10-1957	Production Supervi sor Unit Weaving	Sda
12.	Shi Juxiang	Shanghai RRC, 3-4-1966	Quality Control Technician	Sda
13.	Chen Hongxia	Shanghai RRC, 1-5-1968	Finishing Supervisor	Sda
14.	Sun Weijie	Shanghai RRC, 17-8-1975	Yarn Dyeing Supervisor	Sda
15.	Zou Xiaoyan	Xinjiang RRC, 4-4-1971	Open End Supervisor	Sda
16.	Shen Juping	Shanghai RRC, 22-2-1967	Spinning Supervisor	Sda
17.	Chhabria Nand Dhanrajmal	Sind India, 11-5-1941	Weaving Supervisor	Sda
18.	Lin Tsung Tien	Taipei Taiwan, 2-2-1950	Dyeing/Finishing Supervisor	Sda.
19.	Gong Jing	RRC	Weaving Supervisor	Perpanjangan Ke II / 2001
20.	Huang Sheng Tao	RRC	Quality Control Technician	Sda
21.	Gu Xian	RRC	Knitting Supervisor	Sda
22.	Pu Hanquan	RRC	Quality Control Technician	Sda

23.	Shen Chuang	RRC	Quality Control Technician	Sda
24.	Shi You Cai	Shanghai RRC, 6-5-1956	Production Supervisor Unit Spinning	Sda
25.	Chang Ming Liang	Taiwan RRC, 15-5-1947	Quality Control Technician	Sda
26.	Gopal Krishna Ram	RRC	Marketing Advisor	Sda
27.	Lee Chen Tao	Taiwan 6-7-1964	Dyeing / Finishing Supervisor	Sda
28.	Tzou Shih Mei	Taipei City Taiwan 12-10-1952	Knitting Supervisor	Sda
29.	Gao Bo	Shandong RRC 17-2-1963	Weaving Supervisor	Sda
30.	Wang Jun	Jiangsu RRC 30-3-1970	Knitting Supervisor	Sda
31.	Tseng Fa Tung	Taiwan 18-5-1954	Quality Control Technician	Perpanjangan Ke III / 2001
32.	Yao Chin Ming	Taiwan 16-12-1962	Knitting Supervisor	Perpanjangan Ke I / 2002
33.	Chen Tien Hsin	Taiwan 10-4-1947	Quality Control Technician Unit Knitting	Sda
34.	Liao Yi Ku	-	Spinning Supervisor	Sda
35.	Lan Xiaoyu	Shanghai China 19-4-1959	Production Supervisor	Sda
36.	Dong Maoyi	Shandong China 3-8-1964	Spinning Supervisor	Sda

	Zhao Zhijun	Shandong China 24-5-1965	Quality Control Technician Unit Knitting	Sda
38.	Chen Yong	Shandong China 25-4-1970	Printing Supervisor	Sda
39.	Cheng Chung Che	Taiwan 5-2-1955	Knitting Supervisor	Sda
40.	Shao Zhinian	Shanghai China 4-12-1961	Production Supervisor	Perpanjangan Ke II / 2002
41.	Chen Tzi Yun	Taipei City Taiwan 18-9-1953	Knitting Supervisor	Perpanjangan Ke III / 2002
42.	Giovanni Palestrini	Novara Italia 5-4-1944	Marketing Advisor	Sda

Sumber : PT Kahatex Indonesia (Diolah)

Berdasarkan hasil temuan lapangan, proses alih teknologi dari Tenaga Kerja Asing kepada Tenaga Kerja Indonesia tersebut pada umumnya hanya terjadi pada tingkat pendidikan menengah seperti pada penempatan tenaga-tenaga operator, perawatan/perbaikan dan keselamatan kerja, itu pun terbatas hanya pada alih keterampilan yang khusus dan bukan penguasaan atas proses produksi secara menyeluruh.

Dilain pihak keberhasilan program alih teknologi juga sangat ditentukan oleh niat baik pimpinan perusahaan, terutama dalam memeberikan kesempatan berkreatif kepada Sumber Daya Manusia – Tenaga Kerja Indonesia sebagai pendamping dan

memberikan penghargaan atau insentif yang wajar setelah mereka memiliki kemampuan yang memadai.

Berdasarkan pasal 47 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dijelaskan bahwa bagi pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, wajib membayar kompensasi atas diisinya kesempatan kerja yang seharusnya diperuntukkan bagi tenaga kerja Indonesia.

Kewajiban pembayaran Dana Kompensasi (*Skill Development Fund*) terhadap pengguna Tenaga Kerja Asing merupakan kompensasi atas diisinya kesempatan kerja yang seharusnya diperuntukkan bagi tenaga kerja Indonesia. Dana tersebut digunakan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan tenaga kerja Indonesia, sehingga daya saing tenaga kerja Indonesia ditingkatkan melalui program pendidikan dan latihan baik didalam maupun diluar negeri yang juga merupakan kewajiban pengguna Tenaga Kerja Asing.

Kompensasi yang dibebankan kepada pengguna Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang tersebut berupa Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan (DPKK), yakni merupakan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/MEN/1997 tentang Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan, Jo. Peraturan Pemerintah Nomor 92 Tahun 2000 tentang Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan pajak Yang Berlaku Pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan (DPKK) tersebut akan sebesar US.\$ 100,- (seratus dollar Amerika) per bulan untuk setiap Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang, dengan tujuan sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas Tenaga Kerja Indonesia yang ahli dan terampil di pasar tenaga kerja global.
2. Membantu perusahaan sebagai pengguna Tenaga Kerja Asing dalam mempersiapkan Tenaga Kerja Indonesia untuk mengganti Tenaga Kerja Asing.

Namun adanya pembayaran Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan (DPKK) tersebut, kurang dirasakan manfaatnya oleh pihak perusahaan, karena dianggap tidak jelas kegunaannya. Sehingga pihak perusahaan menyarankan untuk dihilangkan atau paling tidak dinilai dalam rupiah dan atau dikurangi jumlahnya, karena terkadang dapat menimbulkan dampak persepsi yang negatif bagi Tenaga Kerja Asing.

Guna mencukupi tersedianya sumber daya manusia yang terlatih dan terdidik, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, dan atau karyawan siap kerja (*skilled worker*) dalam jumlah yang cukup besar untuk keperluan sektor industri, perlu didirikan suatu Pusat Pelatihan Kerja. Hal ini sekaligus akan membuka peluang kerja dan atau memudahkan pihak perusahaan atau masyarakat yang membutuhkan tenaga siap pakai, dilain pihak perusahaan pun tidak perlu menyediakan dana yang cukup besar untuk menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan yang terus menerus untuk meningkatkan kemampuan umum dan teknis para karyawannya, yang pada saat direkrut tidak memiliki keahlian.



Pusat Pelatihan Kerja tersebut diharapkan dapat menyiapkan karyawan sedini mungkin terutama dengan pengajaran etika yang sangat diperlukan dalam rangka mengembangkan etos kerja di perusahaan.

Gaffar, MF., (Republika, 2004 : 4) mengemukakan, bahwa “langkah strategis untuk menuntaskan agenda-agenda besar dalam dunia pendidikan ke depan ... antara lain melaksanakan program kemitraan dengan dunia bisnis dan industri. *Networking and partnership* ini bertujuan untuk menjadikan pendidikan sebagai medan tanggung jawab bersama dalam proses pembangunan bangsa”.

C. Model Pola Alih Teknologi yang Ditawarkan.

Model Pola Alih Teknologi yang ditawarkan ini tiada lain untuk memberi pegangan yang lebih jelas kepada Pimpinan Perusahaan PMA/PMDN mengenai hal-hal yang perlu dilakukan dalam rangka keberhasilan alih teknologi dari Tenaga Kerja Asing kepada Tenaga Kerja Indonesia.

Adapun tujuannya adalah terselenggaranya manajemen alih teknologi yang lebih baik dari Perusahaan PMA/PMDN yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, yang dapat mewujudkan proses alih teknologi yang lebih efektif.

Sebagaimana telah dijelaskan dalam bab terdahulu, bahwa yang dimaksudkan dengan alih teknologi adalah suatu proses pemindahan keahlian dari orang yang tergolong ahli (Tenaga Kerja Asing) kepada orang yang belum ahli (Tenaga Kerja Indonesia), yang meliputi aspek pengetahuan, sikap dan

keterampilan mengenai teknologi tertentu sebagai satu sistem, melalui tata urutan kegiatan yang terprogram.

Berdasarkan pengertian tersebut nampak secara implisit unsur-unsur yang terlibat dalam Program Alih Teknologi. Disamping itu bahwa alih teknologi merupakan sub sistem dari human resources management yang sangat berkaitan erat dengan sistem *rekrutment*, *performance appraisal* dan *career planning* serta *succession management*. Selanjutnya dapat dikatakan, bahwa alih teknologi tidak semata-mata berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan teknologi, akan tetapi juga sangat berkaitan erat dengan perubahan sikap, yaitu dari sikap budaya agraris ke sikap budaya industri.

Adapun unsur-unsur yang terlibat dalam program alih teknologi adalah :

1. Tenaga Kerja Asing yang bersangkutan.
2. Tenaga Kerja Indonesia pendamping.
3. Perusahaan PMA/PMDN.
4. Dinas/Badan/Lembaga teknis terkait.
5. Kamar Dagang dan Industri (KADIN) / Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI).

Sesuai dengan maksud dan tujuannya, yaitu memberikan kejelasan kepada Pimpinan Perusahaan dan unsur terkait mengenai hal-hal yang perlu dilakukan dalam mewujudkan manajemen alih teknologi, maka materi program alih teknologi meliputi :

adapun unsur terkait pola alih teknologi :

1) kewajiban perusahaan.

Kesempatan bagi perusahaan PMA/PMDN sebagai pengguna teknologi untuk menggunakan tenaga kerja asing, berlaku untuk sementara waktu dengan kewajiban melakukan alih teknologi kepada tenaga kerja Indonesia pendamping.

Penanggung jawab utama dalam pelaksanaan program alih teknologi tersebut adalah perusahaan itu sendiri, dengan kewajiban sebagai berikut :

- 1). Mengamati/meneliti keahlian dan kemampuan tenaga kerja asing yang bersangkutan, melalui penelitian dokumen administratif ijazah pendidikan, pengalaman kerja dan kemampuan kerjanya di lapangan.
- 2). Menunjuk tenaga kerja Indonesia pendamping yang memenuhi persyaratan, yakni sesuai dengan potensi dan kualifikasinya serta memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang akan diduduki tenaga kerja asing, dengan surat penunjukkan dari Pimpinan Perusahaan PMA/PMDN yang bersangkutan.
- 3). Menyelenggarakan orientasi budaya sebelum tenaga kerja asing tersebut melaksanakan tugas pekerjaannya, dimaksudkan dalam rangka pemahaman budaya Indonesia.
- 4). Menyusun rencana pelatihan untuk setiap disiplin keahlian/teknologi sesuai dengan waktu yang tersedia.

- 5). Menunjuk pengawas pelaksanaan alih teknologi, yaitu dari Divisi Pengembangan SDM untuk terus terlibat, memantau, dan mengetahui apa saja yang disampaikan selama pelaksanaan alih teknologi.
- 6). Melakukan evaluasi pelaksanaan alih teknologi dan segera mengambil langkah dalam hal pola alih teknologi terjadi deviasi dari rencana.
- 7). Menciptakan adanya pola alih teknologi yang efektif melalui :
 - a). Penyediaan sarana dan prasarana pelatihan yang lengkap.
 - b). Memastikan pola alih teknologi tersebut menjadi tanggungjawab karyawan selaku pendamping tenaga kerja asing, sehingga mereka tertantang untuk mengikutinya dengan serius.
 - c). Memastikan pola alih teknologi tersebut sekaligus memberikan tugas bagi para karyawan selaku pendamping tenaga kerja asing.
 - d). Pemberian jaminan sosial yang lebih baik atau pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dan atau dirangsang dengan tawaran karier yang menarik agar karyawan (tenaga kerja Indonesia) selaku pendamping tenaga kerja asing lebih bersemangat menjalani program alih teknologi..
- 8). Melaporkan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota setempat, dengan tembusan kepada Dinas/Badan/Lembaga teknis terkait mengenai pelaksanaan peng Indonesiaan Tenaga Kerja Asing.
- 9). Memahami berbagai ketentuan/peraturan yang mengatur tentang orang asing di Indonesia.

b. Kewajiban Tenaga Kerja Asing

- 1). Membantu menyusun program pelatihan dalam rangka alih teknologi, antara lain memberi masukan yang lengkap mengenai materi pelatihan, baik yang berkaitan dengan teori maupun praktek, termasuk perhitungan alokasi waktunya.
- 2). Memberikan pelatihan secara aktif kepada tenaga kerja Indonesia pendamping sesuai rencana pelatihan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 3). Mengevaluasi tingkat kemajuan tenaga kerja Indonesia.
- 4). Mengusahakan adanya komunikasi yang efektif dengan tenaga kerja Indonesia. Tenaga kerja asing dalam hubungan ini harus menguasai bahasa yang dikuasai tenaga kerja Indonesia dan manajemen perusahaan.
- 5). Membuat catatan pelaksanaan pelatihan dan melaporkan pada perusahaan.
- 6). Berusaha memahami konsepsi HIP (Hubungan Industrial Pancasila).
- 7). Memahami berbagai ketentuan/peraturan yang mengatur keberadaan Orang Asing di Indonesia.

c. Kewajiban Tenaga Kerja Indonesia.

- 1). Berusaha supaya dapat berkomunikasi secara efektif dengan tenaga kerja asing yang didampingi.
- 2). Aktif dalam memperoleh dan menguasai teknologi baru yang dimiliki tenaga kerja asing dengan segala macam aspeknya, baik melalui pelatihan maupun media lainnya.

- 3). Mengikuti secara aktif program pelatihan.
- 4). Membuat catatan kemajuan mengikuti pelatihan.
- 5). Mengembangkan teknologi yang telah diserap untuk pengembangan kualitas produksi.
- 6). Memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan budaya tenaga kerja asing (*cross cultural adaptability*), seperti berupaya memahami pola pikir dan cara bekerja tenaga kerja asing.

d. Kewajiban Dinas/Badan/Lembaga Terkait

- 1). Menyelenggarakan orientasi budaya sebelum tenaga kerja asing tersebut melaksanakan tugas pekerjaannya, dimaksudkan dalam rangka pemahaman budaya Indonesia.
- 2). Memberikan bimbingan dan arahan kepada pengusaha mengenai pentingnya alih teknologi.
- 3). Melakukan pengecekan pelaksanaan program pelatihan dalam rangka alih teknologi.
- 4). Memberikan peringatan dan sanksi kepada tenaga kerja asing dan perusahaan pengguna tenaga kerja asing yang tidak melaksanakan program alih teknologi.
- 5). Memprogram pengenalan Hubungan Industrial Pancasila kepada Tenaga Kerja Asing.
- 6). Memberikan penyuluhan hukum di bidang ketenagakerjaan asing dan pengurusan orang asing.

e. Kewajiban KADIN/SPSI

- 1). Memberikan dorongan kepada perusahaan pengguna tenaga kerja asing, untuk menyusun manajemen alih teknologi dan melaksanakannya secara efektif.
- 2). Turut serta memberikan dorongan kepada tenaga kerja Indonesia pendamping untuk secara aktif dan pro-aktif mengikuti program alih teknologi.

2. Persyaratan bagi Tenaga Kerja Asing dan Tenaga Kerja Indonesia Pendamping.

Berkaitan dengan kewajiban tersebut diatas, ada beberapa persyaratan yang perlu dipenuhi tenaga kerja asing /tenaga kerja Indonesia, yaitu :

a. Persyaratan bagi tenaga kerja asing selain memiliki Izin Mempekerjakan Tenaga Asing adalah :

- 1). Mampu berbahasa Indonesia/Inggris secara aktif dan atau bahasa lain yang dapat dipahami oleh tenaga kerja Indonesia.
- 2). Mampu bekerja sama dengan tenaga kerja Indonesia khususnya tenaga kerja Indonesia pendamping.
- 3). Terbuka mengenai bidang keahliannya.

4). Mampu memahami dan beradaptasi dengan kebiasaan-kebiasaan positif tenaga kerja Indonesia.

5). Mampu menjadi fasilitator yang baik.

b. Persyaratan bagi tenaga kerja Indonesia pendamping, selain memiliki latar belakang pendidikan yang sama dengan tenaga kerja asing yang didampingi, juga perlu memiliki persyaratan sebagai berikut :

1). Mampu berkomunikasi efektif dengan tenaga kerja asing.

2). Mampu berperan secara aktif dalam menguasai alih teknologi.

3). Mempunyai etos kerja yang tinggi.

4). Mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi yang telah dimiliki.

5). Mempunyai disiplin ilmu/pengalaman kerja sesuai bidang tugasnya.

6). Memiliki Kartu Tanda Penduduk setempat

Secara singkat Tenaga Kerja Indonesia pendamping harus seorang Tenaga Kerja Indonesia yang termasuk kualifikasi "Siap Matang/Siap Pakai".

3. Tata Laksana Pola Alih Teknologi.

Alih Teknologi sebagai suatu proses pemindahan keahlian dari Tenaga Kerja Asing kepada Tenaga Kerja Indonesia, pada dasarnya merupakan proses pelatihan Tenaga Kerja Indonesia oleh Tenaga Kerja Asing mengenai aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan yang berkaitan dengan teknologi tertentu.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, tata laksana Pola Alih Teknologi pada intinya meliputi :

a. Perencanaan Pelatihan : dibuat oleh perusahaan dengan ketentuan sebagai berikut :

1). Tenaga Kerja Asing yang bersangkutan diikuti sertakan secara aktif dan pro-aktif sebagai narasumber yang memberikan masukan materi pelatihan.

2). Rencana pelatihan berisi antara lain :

a). Output yang diinginkan untuk setiap jangka waktu tertentu (bulanan, triwulan, semesteran dan tahunan).

b). Metode pelatihan :

- *On the job training* (program magang, rotasi pekerjaan, dan *understudy* atau coaching), dan atau

- *Off the job training* (training instruksi pekerjaan, pembelajaran terprogram, *vestibule training*, studi kasus, seminar, permainan peran/*role playing*, pengajaran melalui computer, dan lain-lain).
- c). Materi pelatihan yang jelas untuk setiap jangka waktu tertentu (bulanan, triwulan, semesteran dan tahunan).
- d). Jadwal waktu dan tempat pelatihan sesuai dengan materi pelatihan yang harus diberikan.
- e). Materi pelatihan meliputi :
- Materi pokok yang menyangkut substansi teknologinya.
 - Materi penunjang, yaitu materi yang diperlukan guna kelancaran pelaksanaan pelatihan materi pokok, misalnya pelatihan bahasa.
- 3). Rencana pelatihan didukung oleh tersedianya dana, sarana dan prasarana serta fasilitas lainnya yang memadai.
- 4). Rencana pelatihan selain dipegang oleh perusahaan juga oleh Tenaga Kerja Asing dan Tenaga Kerja Indonesia pendamping yang bersangkutan.
- 5). Faktor-faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan rencana pelatihan perlu diperhitungkan dan dicarikan upaya penanggulangannya.

b. Pelaksanaan Pelatihan.**1). Pelaksanaan pelatihan mengacu kepada :**

a). Materi pelatihan yang harus diberikan sesuai rencana.

b). Materi yang perlu ditetapkan .

c). Waktu yang tersedia dan penjadwalannya.

d). Output yang diinginkan.

e). Sarana dan prasarana.

2). Tempat pelatihan di dalam negeri atau di luar negeri.

3) Biaya pelatihan harus disediakan sesuai dengan kebutuhannya, sejalan dengan metode pelatihan yang direncanakan.

4). Pelatihan materi penunjang dalam pelaksanaannya, perlu didahulukan sebelum pelatihan materi pokok.

c. Indikator.

Indikator keberhasilan pelaksanaan pola alih teknologi adalah tidak ada lagi perpanjangan Izin Memperkjakan Tenaga Kerja Asing yang berulang-ulang, sehingga hal ini akan memberi kesempatan promosi jabatan kepada tenaga kerja Indonesia.

Evaluasi Pelatihan.

Evaluasi pelaksanaan pelatihan sangat diperlukan untuk mengetahui sampai sejauh mana rencana pelatihan dapat diterapkan untuk memperoleh output yang diinginkan.

Guna memudahkan perusahaan melakukan evaluasi, perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

- 1). Materi pelatihan dan output yang diinginkan sebagaimana tersebut pada perencanaan pelatihan tersebut diatas, harus benar-benar jelas.
- 2). Tenaga Kerja Asing yang bersangkutan sebagai "trainer" harus mempunyai catatan materi yang telah diberikan dan kemajuan *trainer* (Tenaga Kerja Indonesia pendamping) apakah dapat mengikuti/tidak. Setiap akhir bulan catatan ini dilaporkan kepada perusahaan.
- 3). Tenaga Kerja Indonesia pendamping mempunyai catatan mengenai materi yang telah diberikan termasuk hal-hal lain yang perlu di sarankan kepada perusahaan dalam upaya lebih mengefektifkan pelatihan. Selanjutnya setiap akhir bulan catatan ini dilaporkan kepada perusahaan.

Terhadap hasil evaluasi tersebut, perusahaan perlu melakukan tindak lanjut sebagai berikut :

- 1). Koreksi terhadap rencana seandainya terjadi "kekeliruan".



- 2). Peningkatan/penyempurnaan seandainya sudah dinilai cukup baik.
- 3). Langkah lainnya terhadap Tenaga Kerja Asing yang bersangkutan dan Tenaga Kerja Indonesia pendamping dapat berupa :
 - Pujian kalau seandainya dinilai berhasil.
 - Teguran kalau seandainya ada yang tidak diinginkan.
 - Kemungkinan penggantian Tenaga Kerja Indonesia pendamping kalau ternyata dinilai Tenaga Kerja Indonesia tidak mengikuti pelatihan.

Tenaga Kerja Indonesia yang mengikuti pelatihan sepenuhnya diluar negeri, maka Perusahaan disarankan untuk dapat mengetahui materi pelatihan apa saja yang telah diberikan dan catatan kemajuan/prestasi Tenaga Kerja Indonesia yang dilatih.

e. Pelaporan

Perusahaan sebagai pengguna tenaga kerja asing perlu membuat laporan kepada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota setempat dan Dinas/Badan/Lembaga teknis terkait, yakni mengenai hal-hal sebagai berikut :

- 1). Model formulir yang berkaitan dengan alih teknologi, harus disertakan dalam permohonan pada saat mengajukan permohonan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) ke Dinas Tenaga Kerja.

- 2). Penjelasan pelaksanaan Indonesianisasi apakah dapat dilaksanakan sesuai rencana atau tidak, dan dalam hal belum dapat dilaksanakan, dijelaskan permasalahannya.

f. Sanksi

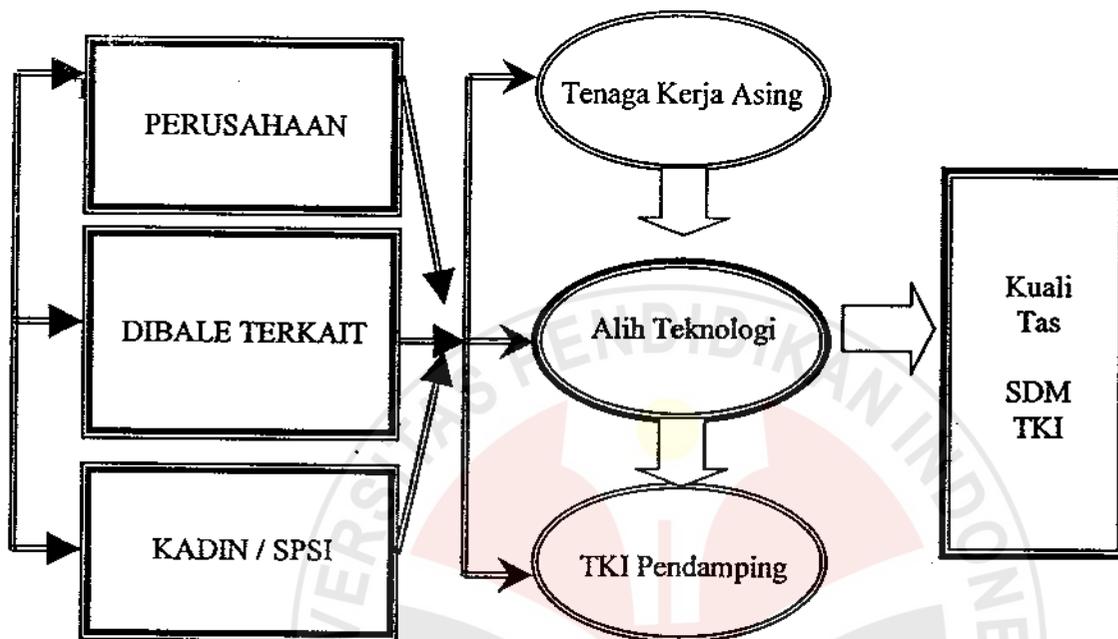
Sesuai Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berbagai ketentuan pelaksanaannya, bahwa alih teknologi/Indonesianisasi merupakan salah satu persyaratan bagi perusahaan dalam penggunaan tenaga kerja asing.

Berkaitan hal tersebut, apabila perusahaan yang bersangkutan sebagai pengguna tenaga kerja asing ternyata tidak memenuhi persyaratan tersebut, berarti perusahaan telah melalaikan kewajibannya, sehingga dapat dikenakan sanksi berupa hukuman kurungan atau denda dalam bentuk uang.

Model program alih teknologi yang ditawarkan ini perlu menjadi bagian dari kebutuhan ekonomi perusahaan, yang ditindak lanjuti dengan dukungan politik Pimpinan Perusahaan (PMA/PMDN), dan selanjutnya dikonkritkan dengan kegiatan manajerial, serta seterusnya dikembangkan sesuai dengan keperluan dan kondisi pada setiap perusahaan PMA/PMDN sebagai pengguna tenaga kerja asing.

Disamping itu pola alih teknologi tersebut sejalan pula dengan kebijaksanaan Pemerintah untuk lebih meningkatkan Sumber Daya Manusia Tenaga Kerja Indonesia, sekaligus untuk kepentingan kemampuan perusahaan itu sendiri.

Pihak perusahaan pada akhirnya perlu memiliki sikap kesadaran dan kepedulian terhadap program alih teknologi, karena dalam pelaksanaan dilapangan pelaksanaannya sangat tergantung kepada kesungguhan dari perusahaan itu sendiri untuk mensukseskan program ahli teknologi ketenagakerjaan asing tersebut.



Gambar 5.1
Model Alih Teknologi yang Komprehensif