

BAB II

KERANGKA TEORITIK

A. Pemberdayaan Masyarakat

1. Pengertian

Pemberdayaan berasal dari bahasa Inggris “*Empowerment*”, yang bias diartikan sebagai “pemberkuasaan”, dalam arti pemberian atau peningkatan “kekuasaan” (*power*) kepada masyarakat yang lemah atau tidak beruntung.⁸ Pemberdayaan masyarakat adalah serangkaian upaya untuk menolong masyarakat agar lebih berdaya dalam meningkatkan sumber daya manusia dan berusaha mengoptimalkan sumber daya tersebut sehingga dapat meningkatkan kapasitas dan kemampuannya dengan memanfaatkan potensi yang dimilikinya sekaligus dapat meningkatkan kemampuan ekonominya melalui kegiatan – kegiatan swadaya.

Pemberdayaan adalah sebuah proses dan tujuan. Sebagai proses, pemberdayaan adalah serangkaian kegiatan untuk memperkuat kekuasaan atau keterberdayaan kelompok lemah yang ada dalam masyarakat, termasuk individu –individu yang mengalami kemiskinan. Sebagai tujuan, pemberdayaan menunjuk pada keadaan atau hasil yang ingin di capai oleh sebuah perubahan sosial: yaitu masyarakat yang berdaya, memiliki kekuasaan atau mempunyai pengetahuan dan kemampuan dalam

⁸ Abu Hurairah, *Pengorganisasian dan Pengembangan Masyarakat Model dan Strategi Pembangunan yang Berbasis Kerakyatan*, (Bandung: Humaniora, 2008), hal. 82

memenuhi kebutuhan hidupnya baik yang bersifat fisik, ekonomi, maupun sosial seperti memiliki kepercayaan diri, maupun menyampaikan aspirasi, mempunyai mata pencaharian, berpartisipasi dalam kegiatan sosial, dan mandiri dalam melaksanakan tugas-tugas kehidupannya.⁹

Pemberdayaan adalah upaya peningkatan kemampuan dalam mencapai penguat diri untuk meraih keinginan yang dicapai. Pemberdayaan akan melahirkan suatu kemandirian masyarakat, baik kemandirian berfikir, sikap, maupun tindakan yang pada akhirnya mampu memunculkan sebuah kehidupan yang lebih baik.

Definisi lain tentang masyarakat menurut Salim Suradjo adalah suatu proses dimana masyarakat, khususnya masyarakat yang kurang memiliki akses ke sumber daya manusia didorong untuk meningkatkan kemandirian dalam mengembangkan peri kehidupan mereka. Pada prinsipnya masyarakat mengkaji tentang utama pembangunan mereka lalu mengajukan kegiatan-kegiatan yang dirancang untuk mengatasi masalah ini. Aktivitas ini kemudian menjadi basis program local regional. Bahkan nasional, target utama pendekatan ini adalah kelompok yang termajinalkan dalam masyarakat. Termasuk wanita, namun demikian hal ini mematikan partisipasi dari kelompok lain.

Pemberdayaan masyarakat merupakan proses siklus terus menerus. Proses partisipasi dimana anggota masyarakat bekerja sama dalam kelompok format maupun non format. Untuk berbagi pengetahuan dan

⁹ Edi Suharto, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*, (Bandung : Refika Aditama , 2005), hal. 60

pengalaman serta usaha mencapai tujuan bersama. Jadi pemberdayaan masyarakat lebih merupakan suatu proses. Ketimbang sebuah pendekatan cetak biru.¹⁰ Adapun menurut Bagyon Suyanto pemberdayaan masyarakat adalah upaya untuk mendirikan masyarakat, lewat perwujudan potensi kemampuan yang mereka miliki.¹¹

2. Prinsip-Prinsip Pemberdayaan

Ada beberapa prinsip pemberdayaan diantaranya adalah:

- a. Pemberdayaan proses kolaboratif, karenanya pekerjaan sosial dan masyarakat harus bekerja sama sebagai partner.
- b. Proses pemberdayaan menempatkan masyarakat sebagai actor atau subyek yang kompeten dalam mampu menjangkau sumber- sumber dan kesempatan-kesempatan.
- c. Masyarakat harus melihat diri mereka sendiri sebagai agen penting yang dapat mempengaruhi perubahan.
- d. Kompetensi dipindah atau dipertajam melalui pengalaman hidup. Khususnya pengalaman yang memberikan perasaan mampu pada masyarakat.
- e. Solusi-solusi yang berasal dari situasi khusus, harus berada dan menghargai keberagaman yang berasal dari factor-faktor yang berada pada situasi masalah tersebut.

¹⁰ Moh Ali Aziz, dkk, *Dakwah Pemberdayaan Masyarakat: Paradigma Aksi Metodologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005), hal. 136

¹¹ Moh. Ali Aziz,.....,hal. 165

- f. Jaringan-jaringan informasi merupakan sumber dukungan yang penting bagi penurunan ketegangan meningkatkan kompetensi serta kemampuan mengendalikan seseorang.
- g. Masyarakat harus berpartisipasi terhadap pemberdayaan mereka sendiri. Tujuan cara dan hasil harus dirumuskan oleh mereka sendiri.
- h. Tingkat kesadaran merupakan kunci dalam pemberdayaan, karena pengetahuan dapat memobilisasi tindakan dari perubahan.
- i. Proses pemberdayaan bersifat dinamis, sinergis, berubah terus, evolutif: permasalahan selalu memiliki beragam solusi.
- j. Pemberdayaan tercapai melalui struktur-struktur personal dan pembangunan ekonomi secara paralel.

B. Strategi Pemberdayaan dan Indikator Pemberdayaan

1. Strategi pemberdayaan

Strategi pemberdayaan dapat saja dilakukan secara individual, meskipun pada gilirannya strategi inipun tetap berkaitan dengan kolektifitas, dalam arti meningkatkan klien dengan sumber atau sistem lain di luar dirinya. Dalam konteks pekerjaan sosial, pemberdayaan dapat saja dilakukan melalui tiga aras atau matra pemberdayaan (*Empower mint setting*) yaitu:

a. Aras Mikro

Pemberdayaan dilakukan terhadap klien secara individu melalui bimbingan konseling stress management intervention. Tujuan

utamanya adalah membimbing atau melatih klien dalam menjalankan tugas-tugas kehidupannya, model ini sering disebut sebagai pendekatan yang berpusat pada tugas (*task centered approach*)

b. Aras Mezzo

Pemberdayaan dilakukan terhadap sekelompok klien. Pemberdayaan dilakukan dengan menggunakan kelompok sebagai media intervensi. Pendidikan dan pelatihan, dinamika kelompok, biasanya digunakan sebagai strategi dalam meningkatkan kesadaran, pengetahuan keterampilan dari sikap-sikap klien, agar memiliki kemampuan memecah permasalahan yang dihadapinya.

c. Aras Makro

Pendekatan ini disebut juga sebagai strategi sistem besar (*larg system strategy*). Karena sasaran perubahan diarahkan pada sistem lingkungan yang lebih luas. Perumusan kebijakan, perencanaan sosial kampanye, aksi sosial, obbying, pengorganisasian, masyarakat. Managemen konflik adalah beberapa strategi besar memandang klien sebagai orang yang memiliki kompetensi untuk memahami situasi-situasi mereka sendiri, dan untuk memilih serta menentukan strategi yang tepat untuk bertindak.¹²

2. Indikator Keberdayaan

Keberhasilan pemberdayaan masyarakat dapat dilihat dari keberdayaan mereka yang mengangkut ekonomi. Kemampuan mengakses

¹² Edi Suharto.....,hal. 66

masyarakat sejahtera dan kemampuan kultural dan politis. Ketika aspek tersebut dikaitkan dengan empat dimensi kekuasaan yaitu kekuasaan di dalam (*Em Power over*) dan kekuasaan dengan (*Power with*).¹³

C. Model-Model Pemberdayaan

Dalam hal ini menurut Jack Rothman dalam klasiknya mengembangkan tiga model yang berbunga dalam memahami konsep tentang pemberdayaan masyarakat diantaranya:

1. Pemberdayaan Masyarakat Lokal

Adalah proses yang ditunjukkan untuk menciptakan kemajuan sosial dan ekonomi masyarakat melalui partisipasi aktif serta inisiatif anggota masyarakat itu sendiri, anggota masyarakat dipandang bukan sebagai system klien yang bermasalah melainkan sebagai masyarakat yang unik dan memiliki potensi, hanya saja potensi tersebut belum sepenuhnya dikembangkan.

2. Perencanaan Sosial

Perencanaan sosial disini menunjukkan pada proses pragmatis untuk menentukan keputusan dan menetapkan tindakan dalam memecahkan masalah sosial tertentu seperti kemiskinan, pengangguran, kenakalan remaja, kebodohan (buta huruf), kesehatan masyarakat yang buruk dan lain-lain. Perencanaan sosial lebih berorientasi pada “tujuan tugas”. System klien perencanaan sosial umumnya adalah kelompok-

¹³ Edi Suharto....,hal. 63

kelompok yang kurang beruntung atau kelompok rawan sosial ekonomi, seperti para lanjut usia, orang cacat, janda, yatim piatu, wanita tuna susila, para perencana sosial dipandang sebagai ahli (*expert*) dalam melakukan penelitian, menganalisis masalah dan kebutuhan masyarakat serta dalam mengidentifikasi, melaksanakan dan mengevaluasi program-program pelayanan kemanusiaan.

3. Aksi sosial

Tujuan dan sasaran aksi sosial adalah perubahan-perubahan fundamentalis dalam kelembagaan kelembagaan dan struktur masyarakat melalui proses pendistribusian kekuasaan (*distribution of power*), sumber (*distribution of resources*) dan pengambilan keputusan (*distribution of dicisi making*) pendekatan aksi sosial didasari suatu pandangan bahwa masyarakat adalah system klien yang sering kali menjadi korban ketidakadilan struktur.¹⁴

D. Pengembangan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pada era pembangunan dewasa ini, proses pengembangan sumber daya manusia tidak dapat dikesampingkan dan merupakan suatu proses yang mempunyai peranan penting dalam setiap kebijakan kearah pembangunan. Hal tersebut adalah beralasan mengingat pembangunan

¹⁴ Edi Suharto....., hal. 42-44

adalah proses pembangunan manusia seutuhnya baik material maupun spiritual.

Berbicara masalah sumber daya manusia, sebenarnya dapat dilihat dari dua aspek, yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas mencakup jumlah sumber daya manusia (penduduk) yang kurang penting kontribusinya dalam pembangunan dibandingkan dengan aspek kualitas. Bahkan kuantitas sumber daya manusia tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Sedangkan kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia tersebut, yang menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (kecerdasan dan mental). Oleh sebab itu, untuk kepentingan akselerasi suatu pembangunan di bidang apapun, maka peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu prasyarat utama.

Kualitas sumber daya manusia itu menyangkut dua aspek, yakni aspek fisik(kualitas fisik) dan aspek non fisik (kualitas non fisik) yang menyangkut kemampuan bekerja berfikir dan keterampilan-keterampilan lain. Oleh sebab itu, upaya peningkatan sumber daya manusia ini juga dapat diarahkan kepada dua aspek tersebut. Untuk meningkatkan kualitas fisik dapat di upayakan melalui kesehatan dan pemenuhan gizi yang mencukupi. Sedangkan untuk meningkatkan kualitas atau kemampuan-kemampuan non fisik tersebut, maka upaya pendidikan dan pelatihan yang paling di perlukan, upaya inilah yang di maksud dengan pengembangan sumber daya manusia.

Dari uraian singkat tersebut dapat di simpulkan bahwa yang di maksud dengan pengembangan sumber daya manusia secara makruh, adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa. Proses peningkatan disini menyangkut perencanaan, pengembangan dan pengelola sumber daya manusia.¹⁵

2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan dari pengembangan dari sumber daya manusia sendiri adalah untuk merubah sumber dan manusia yang potensial, menjadi tenaga kerja yang produktif. Hal tersebut disebabkan kenyataan bahwa selama ini sumber daya manusia masih belum di manfaatkan secara optimal. Pengembangan sumber daya manusia di satu pihak dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan kerja manusia dalam melakukan berbagai macam kegiatan dalam macam masyarakat. Di sisi lain, pengembangan sumber daya manusia sangat berhubungan erat dengan usaha peningkatan taraf hidup manusia itu sendiri.¹⁶

Frederick H. Harbinson seperti yang di kutip M. Yahya Mansur mengusulkan, pengembangan sumber daya manusia berbentuk pendidikan non formal yang terdiri dari tiga kategori :

¹⁵ Sukijo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), hal. 4

¹⁶ Prijono Tjipto Herijanto, *Untaian Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 1989), hal. 3-4

- a. Kegiatan – kegiatan yang orientasi utamanya pada pengembangan keterampilan dan pengetahuan para calon Anggota-anggota angkatan kerja.
- b. Kegiatan-kegiatan terutama yang dirancang untuk menyiapkan orang-orang, khususnya para pemuda untuk memasuki lapangan kerja.
- c. Kegiatan-kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan pemahaman yang melalui kepentingan dan keutamaan dunia kerja.¹⁷

Pendapat- pendapat di atas memberikan petunjuk yang dapat disimpulkan Bahwa, pengembangan sumber daya manusia adalah usaha yang dilakukan secara sadar, terencana dan secara sistematis untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan, peningkatan pengetahuan demi kesejahteraan manusia di segala aspeknya.

E. Kewirausahaan

1. Pengertian

Kewirausahaan (*entrepreneurship*), adalah kemampuan kreatif dan inovatif yang dijadikan dasar, kiat, dan sumber daya untuk mencari peluang menuju sukses.¹⁸

¹⁷ Yahya Mansur, *Dakwah Pengembangan Masyarakat*, (Surabaya: Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel, 1996), hal 36

¹⁸ Suryana, *Kewirausahaan Kiat dan Proses menuju Sukses*, (Jakarta : Salemba, Empat, 2008), hal 2

Kewirausahaan adalah seseorang yang menemukan gagasan baru dan selalu berusaha menggunakan sumber daya yang dimiliki secara optimal untuk mencapai tingkat keuntungan tertinggi.¹⁹

Menurut Wasty Soemanto, wiraswasta berarti keberanian, keutamaan, dan keperkasaan dalam memenuhi kebutuhan serta memecahkan permasalahan hidup dengan kekuatan yang ada pada dirinya. Menurut para ahli ekonomi wirausaha atau wiraswastawan adalah orang yang mengubah nilai sumberdaya, tenaga kerja bahan dan factor produksi lainnya. Bahkan dalam perspektif dilakukan melalui proses pendidikan yang design. Berpijak pada asumsi ini semua orang sah untuk menjadi seorang wirausahawan tidak ada tuntutan dari orang tua secara genetik atau kultural.²⁰

Dari uraian di atas, terdapat ciri umum yang selalu terdapat dalam diri wirausahawan, yaitu kemampuan mengubah sesuatu menjadi yang lebih atau menciptakan sesuatu yang benar- benar baru, atau berjiwa kreatif dan inovatif

2. Prinsip-Prinsip Kewirausahaan

Prinsip-prinsip seorang wirausaha sebagai berikut:²¹

a. Percaya diri

Seorang pengusaha harus memiliki kepercayaan diri yang lemah.

Segala sesuatu yang telah diyakini dan dianggap benar harus dilakukan

¹⁹ Suharyadi, dkk, *Kewurausahaan Membangun Usaha Sukses Sejak Usia Muda*, (Jakarta : Salemba, Empat, 2008), hal 7

²⁰ Nanih Mahendrawati, Agus Ahmad Syafi'i, *Pengembangan Masyarakat Islam*, (Bandung : Remaja Rosda Karya, 2001), hal 48-49

²¹ Suharyai, dkk,.....hal 9

sepanjang tidak melanggar hukum dan norma yang berlaku. Percaya diri merupakan sikap dan keyakinan untuk memulai, melakukan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dihadapi.

b. Berorientasi pada tugas dan hasil

Seorang wirausahawan harus fokus pada tugas dan hasil. Apapun pekerjaannya harus jelas apa hasilnya. Apapun jenis usahanya, seberapa pun kerasnya usaha yang dilakukan apabila ternyata tidak berhasil. Maka tidak ada gunanya. Apa yang dilakukan seorang wirausahawan merupakan usaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Keberhasilan pencapaian tugas tersebut, sangat ditentukan pula oleh motivasi berprestasi, berorientasi pada keuntungan, kekuatan dan ketabahan, kerja keras, energik, serta berinisiatif.

c. Berani mengambil resiko

Setiap proses bisnis harus memiliki resikonya masing-masing. Resiko usaha pasti ada, tidak ada jaminan suatu usaha akan untung atau sukses terus menerus. Oleh sebab itu, untuk memperkecil kegagalan usaha maka seorang wirausahawan harus mengetahui peluang kegagalan (dimana sumber kegagalan dan seberapa besar peluang terjadi kegagalan). Dengan mengetahui sumber kegagalan, maka kita dapat berusaha memperkecil risiko.

d. Kepemimpinan

Wirausahawan yang berhasil ditentukan pula oleh kemampuan dalam memimpin atau yang kita sebut dengan *kepemimpinan*.

Memberikan suri teladan, berpikir positif, tidak anti kritik, dan memiliki kecakapan dalam bergaul merupakan hal-hal yang sangat diperlukan dalam berwirausaha. Kepemimpinan dan kepeloporan ini bukan hanya memberikan pengaruh pada orang lain atau bawahannya, melainkan juga sigap dalam mengantisipasi setiap perubahan.

e. Keorisinalan

Nilai keorisinalan dari semua yang dihasilkan oleh wirausahawan akan sangat menentukan keberhasilan mereka dalam mencapai keunggulan bersaing.

f. Berorientasi pada masa depan

Memiliki pandangan jauh ke depan dan bila perlu sudah tiba lebih dahulu pada masa depan merupakan kemampuan yang biasanya ada pada setiap kewirausahawan yang sukses. Oleh karena memiliki pandangan yang jauh ke depan, maka wirausahawan akan terus berupaya untuk berkarya dengan menciptakan sesuatu yang baru dan berbeda dengan yang sudah ada saat ini. Pandangan ini menjadikan wirausahawan tidak cepat merasa puas dengan hasil yang diperoleh saat ini sehingga terus mencari peluang.

F. Unsur-Unsur Wirausaha

Wirausaha sesungguhnya mencakup beberapa unsur penting yang satu dengan yang lainnya saling terkait dan tidak lepas dalam kehidupan sehari-hari yang unsure pengetahuan atau unsure kognitif menciptakan tingkat

kemampuan berfikir seseorang yang lebih banyak ditentukan oleh tingkat pendidikannya baik pendidikan formal maupun non formal.

Keterampilan atau unsur psikomotorik lebih berasosiasi pada fisik anggota badan, terutama bagian badan, tangan, kaki dan mulut (suara) untuk kerja dan berkarya. Tingkat keterampilan seseorang akan makin tinggi karena ada ulangan kerja. Penguasaan keterampilan yang baik dan jelas akan memberikan lapangan kerja dan penghasilan yang baik.²²

G. Etos Kerja Dalam Kewirausahaan

Etos kerja seorang muslim didefinisikan sebagai cara pandang yang di yakini seorang muslim bahwa bekerja ini bukan saja untuk membiayai dirinya, menampakkan kewirausahaanya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal saleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.²³

Oleh karena itu etos kerja merupakan bagian dari kebiasaan perilaku dalam melakukan segala kegiatan sehari-hari. Jika kita tidak mempunyai kebiasaan untuk melakukan segala sesuatu secara giat, maka kebiasaan itu akan berpengaruh terhadap etos kerja yang baik, maka kemungkinan besar mereka tidak berhasil mengungguli pesaing-pesaingnya, apabila dihadapkan dengan perilaku usaha sudah lama menjalankan kegiatan usahanya. Dengan kata lain, etos kerja menjadi salah satu factor penting dalam membangun kewirausahaan yang unggul.

²² Soersono Wijandi, *Pengantar Kewiraswastaan*, (Bandung, Sinar Baru, 2000), hal. 27

²³ Toto Tasmara, *Etos Kerja Muslim Cetakan 11*, (Jakarta Dharma Bhakti Waqaf, 1995), hal. 28

Ciri- ciri etos kerja muslim dalam berusaha.²⁴ Ciri- ciri orang yang mempunyai etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah laku yang dilandaskan pada suatu kenyataan yang sangat mendalam bahwa kerja itu merupakan bentuk ibadah, *suatu panggilan dan perintah Allah SWT yang akan memuliakan dirinya*, manusiakan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan diantaranya:

1. Memiliki jiwa kepemimpinan
2. Selalu berhitung
3. Menghargai waktu
4. Dia tidak merasa puas berbuat kebajikan
5. Hidup berhemat dan efisien
6. Memiliki jiwa wiraswasta
7. Memiliki insting dan bersaing
8. Keinginan untuk memiliki
9. Haus untuk memiliki sifat keilmuan
10. Berwawasan makro universal
11. Memperhatikan jiwa dan gizi
12. Memperkaya jaringan silaturahmi

²⁴ Toto Tasmaran, hal. 29-61

H. Mantan Tenaga Kerja Indonesia

1. Pengertian Tenaga kerja Indonesia

Menurut UU No. 39 Th 2004, pasal 1 point 1 yang dimaksud Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yaitu:

Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah setiap warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja diluar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah.²⁵

Menurut UU Ketenagakerjaan No. 25 Th 1997, Pasal 1 poin 2 yaitu “Tenaga kerja adalah tiap orang laki-laki maupun wanita yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan, baik di luar maupun di dalam hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”.²⁶

Jadi pengertian tenaga menurut ketentuan ini terdiri dari orang yang sedang melakukan pekerjaan atau orang yang akan melakukan pekerjaan(masih mencari pekerjaan).

Menurut Payaman J. Simanjuntak, mengartikan tenaga kerja(man power) adalah penduduk yang sudah atau sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan pekerjaan lain seperti bersekolah dan yang mengurus rumah tangga.²⁷

Menurut H. Sandjung Manulang Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah warga negara Indonesia yang melakukan kegiatan sosial ekonomi

²⁵ UU RI *Ketenagakerjaan dan TKI* (Jakarta: Citra Media Wacana, Cetakan Pertama, 2008), hal. 128

²⁶ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Kewanegaraan Indonesia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2000), hal. 9

²⁷ Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi SDM*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi UI, 1985), hal. 2

di luar negeri dalam jangka waktu tertentu dan memperoleh izin dari Departemen Tenaga Kerja (DEPNAKER).²⁸

Masalah pengiriman dan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) keluar negeri di atur dalam:

- a. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4 Th 1970 tentang Pengarahan Tenaga Kerja
- b. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 4 Th 1986 tentang Antar Kerja Antar Negara.
- c. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 2 Th 1994 tentang Penempatan Kerja di Dalam dan di Luar Negeri.²⁹

Dalam peraturan di atas telah diterapkan ketentuan yang mengantar tenaga kerja Indonesia yang akan bekerja di luar negeri yang mencakup prosedur pengerahan, perjanjian kerja, orientasi, penetapan tempat tugas persiapan perjalanan dan permintaan tenaga kerja oleh pengusaha.

Calon tenaga kerja yang akan diberangkatkan keluar negeri harus mempersiapkan diri secara matang dan perusahaan pengerahan tenaga kerja wajib melakukan seleksi dan latihan pada tahap penyuluhan dan tahap pendaftaran calon. Secara umum tenaga kerja Indonesia harus memenuhi sarat administrasi sebagai berikut:

- a. Menunjukkan kartu penduduk dan akta kelahiran
- b. Surat keterangan kelakuan baik dari kepolisian
- c. Surat nikah / janda / duda dari kepala desa

²⁸ Sandjung Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1988), hal. 35

²⁹ Lalu Husni.....hal. 9

- d. Surat izin dari suami (bagi tenaga kerja wanita)
- e. Surat keterangan kesehatan
- f. Dapat membaca dan menulis latin dan bahasa Indonesia
- g. Kartu tanda pendaftaran pencari pekerjaan (kartu kuning)
- h. Surat keterangan tentang keahlian dan pengalaman kerja

Seleksi yang diadakan khusus terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang akan bekerja ke luar negeri adalah seleksi administratif seperti syarat umum, seleksi keterampilan, seleksi fisik dan seleksi mental calon tenaga kerja untuk bekerja di luar negeri.

Disamping itu calon tenaga kerja yang telah lulus seleksi harus mengikuti program latihan yang meliputi:

- a. Latihan keterampilan yang disesuaikan dengan persyaratan jabatan yang akan ditempuh
- b. Latihan orientasi para pemberangkatan yang dimaksudkan membina dan mempersiapkan fisik, mental dan motivasi calon tenaga kerja Indonesia, yang meliputi materi pelajaran seperti pembinaan fisik, pembinaan mental dan disiplin, Pedoman Penghayatan dan Pengalaman Pancasila (P4), hubungan industri Pancasila, adat istiadat di negara tujuan, bahasa Negara tujuan, agama dan lain-lain yang dipandang perlu

Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) keluar negeri dipekerjakan diberbagai sector lapangan usaha antara lain adalah pertanian, peternakan, perhutanan, perikanan, pertambangan, penggalian,

industri dan pengolahan, pembinaan perdagangan, rumah makan dan hotel, angkutan serta kesehatan.

2. Pengertian Migran

Secara umum migrasi adalah istilah yang digunakan bagi perpindahan seseorang dari suatu tempat ke tempat lain, dan diluar batas administrasi. Proses migrasi sebenarnya sudah berlaku sejak beratus tahun lalu, yang dilakukan penduduk dunia, namun pada pertengahan abad ke 20 ini memperoleh perhatian oleh berbagai pemerintah dan negara.³⁰

Banyak ahli telah mendefinisikan tentang migrasi dan memberi pengertian yang berbeda-beda.³¹ Bahwa: kata migran berasal dari kata “*migration*” yang dapat diartikan sebagai suatu proses perpindahan penduduk dari suatu tempat ke tempat lain. Penduduk yang melakukan perpindahan tersebut disebut migran”.

Menurut lembaga demografi fakultas ekonomi Universitas Indonesia mendefinisikan. Migrasi adalah perpindahan penduduk dengan tujuan untuk menetap dari suatu tempat ke tempat lain melampaui batas politik atau negara atau batas administrasi atau batas bagian dalam wilayah Negara.

Berdasarkan batas administrasi dapat digolongkan dalam dua jenis migrasi. Istilah internal migrasi yang lebih tepat diartikan sebagai migrasi dalam negeri atau wilayah dan istilah Internasional migration yang

65 ³⁰ Saksono Sudipyo, *Geografi Penduduk*, (Surabaya: Unipress IKIP Surabaya, 1992). Hal

³¹ Agus Nasution, *Daya Tarik dan Daya Dorong Migrasi, Urbanisasi, Masalah Kota Jakarta*,(Jakarta: Pusat Pembinaan Sumber Daya Manusia (PP SDM) 1979), hal. 25

mencakup perpindahan penduduk antar negara atau keluar negeri atau masuk dari luar negeri.

Migrasi tenaga kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri telah terjadi sejak dulu. Sebelum perang dunia II telah banyak TKI yang dikirim keluar negeri seperti Malaysia, umumnya mereka berasal dari pulau Jawa dan di daerah tujuan mereka sebagai buruh perkebunan. Migrasi internasional Indonesia telah menunjukkan bahwa migrasi asal Indonesia dicirikan oleh tingkat pendidikan, pengetahuan dan keterampilan yang masih rendah. Banyak tenaga kerja Indonesia (TKI) yang beretos kerja rendah jika dibanding dengan tenaga kerja yang berasal dari Negara lain.

Proses migrasi terjadi sebagai jawaban terhadap adanya sejumlah perbedaan atau tempat, perbedaan tersebut menyangkut factor-faktor ekonomi, sosial dan lingkungan baik pada tataran individu maupun masyarakat. Banyak para migrasi menunjukkan bahwa alasan migrasi terutama karena alasan ekonomi, yaitu adanya kesempatan untuk memperoleh pendapatan, pekerjaan dan alasan lainnya yang lebih baik. Faktor ekonomi ini tercermin dari adanya kesempatan untuk memperoleh kehidupan yang layak di tempat lain.

Ada 4 faktor yang mempengaruhi orang mengambil keputusan untuk migrasi yaitu:³²

- a. Faktor yang terdapat di daerah asal (faktor pendorong)
- b. Faktor yang terdapat di daerah tujuan (faktor penarik)

³² Saksono Sudipyo. Hal. 70

- c. Faktor penghalang
- d. Faktor pribadi

Faktor ini akan mengarahkan seseorang melakukan migrasi atau tidak. Hal ini tergantung kuat tidaknya faktor penarik dan faktor serta ditentukan oleh rintangan dan faktor pribadi. Faktor pendorong untuk bermigrasi biasanya berada di daerah asal yang berupa:

- a. Makin berkurangnya sumber alam., menurunnya atas barang- barang tertentu yang bahan bakunya makin susah di peroleh seperti hasil tambang, kayu atau bahan dari pertanian.
- b. Menyempitnya lapangan kerja di tempat asal
- c. Alasan budaya, agama, dan tekanan politik, agama, suku di daerah asal.
- d. Alasan kerja / perkawinan yang menyebabkan tidak bisa mengembangkan karir pribadi
- e. Bencana alam baik banjir, kebakaran, gempa bumi, musim kemarau panjang atau adanya wabah penyakit.³³

Faktor penarik di tempat tujuan:

1. Adanya kesempatan memasuki lapangan kerja yang cocok
2. Kesempatan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.
3. Kesempatan mendapatkan pendidikan

³³ Moh. Yasin , *Dasar- Dasar Demografi* (Jakarta : Lembaga Demografi Fak. Ekonomi UI, 1981), hal 117

4. keadaan lingkungan dan keadaan hidup yang menyenangkan misalnya iklim, perumahan, sekolah, dan fasilitas- fasilitas kemasyarakatan lainnya. .³⁴
5. tarikan dari orang-orang yang diharapkan sebagai pelindung

Keputusan untuk bermigrasi juga di tentukan oleh faktor penghambat tertentu bergantung pada kesukaran-kesukaran yang menghalangi migrant selain itu faktor pribadi juga menentukan, semua ini sangat terkait dengan lingkungan hidupnya.

3. Mantan Tenaga Kerja Indonesia

Pengertian mantan tenaga kerja Indonesia (TKI) yang dimaksud dengan mantan tenaga kerja Indonesia (TKI) adalah seorang yang pernah menjadi tenaga kerja Indonesia (TKI) yang sudah tidak lagi bekerja sebagai tenaga kerja Indonesia (TKI). Dimana para mantan tenaga kerja Indonesia (TKI) sudah berhasil mereka membuka usaha dan mempunyai upaya untuk mengembangkan masyarakat di daerah asalnya di Desa Sugihan Kecamatan Solokuro Kabupaten Lamongan. Upaya yang dilakukan oleh mantan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah membuka lapangan pekerjaan untuk mengurangi angka pengangguran khususnya di Desa Sugihan, diantaranya membuka usaha mabel dan usaha material.

³⁴ M. Arif Nasution, *Globalisasi dan Migrasi Antar Negara*, (Jakarta : Balai Pustaka, 1999), hal. 49-52

I. Teori Kewirausahaan

Daya pikir manusia dapat menghasilkan gagasan atau ide yang tidak terbatas jumlah dan ragamnya. Karena kemampuan ini pula setiap saat seseorang dapat “mencapai” sesuatu yang baru dalam pikirannya, dan membimbingnya untuk dapat menghasilkan karya yang baru pula. Seseorang seharusnya tidak “kehabisan” akal atau ide karena ide baru itu dapat diciptakan dan dilahirkan sepanjang dia mau menggunakan daya pikirannya. “gagasan tak terbatas” dapat dijadikan moto agar seseorang tidak mudah putus asa atau merasa tidak mampu menghasilkan suatu gagasan yang berguna karena gagasan atau ide memang tidak terbatas jumlahnya.

Tiap orang dapat menciptakan ide namun tidak semua orang dapat meneruskannya dalam perencanaan yang baik, kemudian memperjuangkan sampai idenya itu terwujud dalam suatu karya nyata. Mereka umumnya lemah dalam daya inisiatif dan karsa. Mungkin pula seseorang enggan mewujudkan idenya karena kepercayaan dirinya kurang atau karena idenya memang terlampau jauh dari pada kemampuannya. Mereka yang berhasil ataupun kreatif umumnya mereka yang memang sering mempunyai buah pikiran lain, dan idenya itu diperjuangkan dengan bersemangat agar terwujud.³⁵

J. Kajian Kepustakaan Penelitian

Skripsi yang berjudul “Perubahan Sosial Pada Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Desa Payaman”. Skripsi ini membahas tentang perubahan yang terjadi pada keluarga tenaga kerja Indonesia (TKI) yang tinggal di Desa

³⁵ Pengantar Kewiraswastaan, hal...58-59

Payaman ini dimana para anak-anaknya menjadi sombong, suka berfoya-foya karena mereka merasa memiliki segala-galanya dan bisa berbuat semena-mena. Bahkan terkadang para keluarga tenaga kerja Indonesia (TKI) tersebut terkadang menganggap orang lain lebih rendah dari mereka (merendahkan orang lain).