

## BAB IV

### PENGUMPULAN DATA DAN ANALISA

Pada tahun-tahun akhir dari Pembangunan Jangka Panjang 25 Tahun Pertama, tampak betapa cepatnya perkembangan industri nasional yang secara bertahap semakin mampu menjadi penggerak utama pembangunan. Walaupun ditengah-tengah gejolak internasional, ekonomi nasional tumbuh dengan cukup mantap.

Dari tahun ke tahun memang makin terasa bahwa industri bertambah kuat. Industri hilir makin banyak dan luas, sedangkan sejumlah industri hulu telah berhasil dibangun. Berkat kebijakan deregulasi dan debirokrasi, maka kemampuan dunia usaha swasta dan Badan-badan Usaha Milik Negara makin meningkat. Ekspor hasil industri dari tahun ke tahun makin dominan dan makin besar sumbangannya kepada penerimaan devisa. Untuk meningkatkan ekspor hasil industri, telah dikembangkan industri dengan daya saing kuat untuk memasuki pasaran global. Industri ini diperkirakan dapat bersaing dalam kurun waktu yang lama.

Perkembangan industri nasional sudah mulai mampu merubah struktur ekonomi yang seimbang antara industri dan pertanian. Intensitas perubahan struktur tersebut memberikan dampak luas pada kegiatan ekonomi lainnya, utamanya

dalam menumbuh kembangkan kegiatan jasa. Kegiatan jasa yang luas, merupakan industri tertier yang dapat membuka lapangan kerja dan lapangan berusaha bagi masyarakat luas. Dalam hal ini termasuk pula industri jasa pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri yang sedang dikerjakan oleh P.T. SINAR POLA.

#### 4.1 LINGKUNGAN STRATEGIS PERUSAHAAN

Perusahaan P.T SINAR POLA merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri jasa pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri yang dalam hal ini yaitu negara Arab Saudi dan Malaysia. Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1989 dan berkedudukan di Jakarta dan mempunyai agen yang ditempatkan di daerah Jawa Timur, Jawa Tengah dan Jawa Barat.

Dalam memahami berbagai aspek pengelolaan dan pelaksanaannya pada masa mendatang, perusahaan ini perlu melihat lingkungan strategis dalam sasarnya untuk mengantisipasi perkembangan dunia khususnya dalam kebutuhan akan tenaga kerja Indonesia ini.

Adapun lingkungan strategis itu terbagi dalam dua pendekatan, yaitu lingkungan internal perusahaan dan lingkungan eksternal perusahaan.

#### 4.1.1 LINGKUNGAN INTERNAL PERUSAHAAN

Pelayanan jasa ini merupakan titik sentral dari organisasi dan operasi P.T. SINAR POLA. Adapun seluk beluk pelayanan jasa ini yang harus diperhatikan mencakup hal-hal antara lain; perencanaan dan penataan organisasi, wadah, program kerja dan pendanaannya.

##### A. ORGANISASI P.T. SINAR POLA

Dengan disadarinya bahwa lingkungan luar berubah dengan cepat dan oleh karena itu organisasi harus mampu memprediksikan apa yang akan terjadi pada waktu yang akan datang, baik dari segi ideologi, politik, hukum, peraturan, ekonomi, teknologi, sosial budaya dan pertahanan keamanan.

Organisasi perusahaan P.T. SINAR POLA merupakan sistem sosio-teknis dalam hubungannya dengan lingkungan yang berubah cepat dan oleh karenanya akan selalu menghadapi suatu permasalahan yang selalu menyesuaikan diri dengan lingkungan dan bila mungkin justru harus dapat mempengaruhi lingkungan.

Di dalam struktur organisasi P.T. SINAR POLA kekuasaan tertinggi dipegang oleh direktur utama yang merupakan pimpinan dari perusahaan

tersebut. Pimpinan di sini mempunyai banyak tugas yang dihadapi karena semua kegiatan yang dilakukan oleh manajer yang dibawahnya harus melalui persetujuannya.

Adapun urutan hirarkinya adalah sebagai berikut :

Direktur Utama / Direktur

Direktur ini bertugas membantu dan mengatur serta mengontrol kegiatan pada bagian-bagian yang dibawahnya dengan cara memberi bimbingan atau petunjuk-petunjuk pekerjaan dan juga rencana kerja yang lebih efisien. Direktur ini membawahi 4 manajer yaitu :

a. *Manajer Pemasaran.*

Manajer ini bertugas keseluruhan dari prosedur pemasaran tenaga kerja Indonesia ke konsumen di luar negeri. Bagian yang di bawahnya adalah agen/ patner kerja perusahaan di luar negeri.

b. *Manajer Keuangan.*

Manajer ini bertugas mengontrol pemasukan dari hasil pemasaran dan pengeluaran biaya.

c. *Manajer Sumber Daya Manusia.*

Manajer ini bertugas mengurus penerimaan calon tenaga kerja Indonesia yang akan dikirim ke luar negeri sampai pelatihan dan

pengembangan ketrampilan tenaga kerja.

Bagian yang dibawah adalah berhubungan dengan agen yang ada di daerah.

#### B. LOKASI PERUSAHAAN

Perusahaan P.T. SINAR POLA ini berada di Jakarta dengan mempunyai 1 kantor pusat dan 2 tempat penampungan di Jakarta.

Sejalan dengan perkembangan perusahaan industri jasa yang sejenis maka P.T. SINAR POLA ikut tergabung dalam wadah organisasi yaitu IMSA (Indonesia Manpower Supplier Asossiation) yang berkedudukan di Jakarta yang merupakan patner pemerintah dan membantu perusahaan-perusahaan dalam kelancaran pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri seperti informasi dan juga pelatihan dan penyeleksian tenaga kerja.

#### C. PROGRAM KERJA PELATIHAN TENAGA KERJA

Dalam rangka meningkatkan ketrampilan tenaga kerja yang tidak sekedar hanya sebagai pembantu rumah tangga (pekerja non-formal) maka perlu dikembangkan suatu program kerja yang memberikan suatu keahlian atau ketrampilan yang diperlukan sesuai dengan permintaan di luar negeri.

Dalam hal ini jenis yang saat ini dan mendatang

yang sedang diperlukan oleh negara Arab Saudi dan Malaysia yaitu dibidang perkebunan dan peternakan sehingga diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keahlian dalam perkebunan/peternakan baik secara teknis maupun pemahaman tentang segala bahan dan peralatan yang digunakan sekaligus perawatannya.

Namun demikian dapat dilihat bahwa sebagian besar calon TKI yang berminat berlatar belakang dari agraria dan mempunyai pendidikan yang cukup. Maka itu tentu ada perbedaan sedikit perencanaan pelatihan tenaga kerja pada waktu yang lalu dengan yang akan datang.

Berdasarkan perjanjian kerjasama dengan pihak luar negeri yang setiap tiga bulan sekali perusahaan ini harus mengirimkan tenaga kerja dalam jumlah tertentu ke konsumen di luar negeri.

Sehingga selama sebelum tiga bulan pengiriman tenaga kerja itu, maka calon TKI yang berada di daerahnya masing-masing selama dua bulan harus mendapatkan pelatihan, pendidikan dan praktek kerja bagi calon TKI bersama-sama dengan Depnaker daerah setempat mengelola pelatihan dan penyeleksiannya.

Adapun Paket program pelatihan tenaga kerja itu :

a. Pendidikan bahasa dasar ; ( = 4 minggu )

(bahasa inggris dan bahasa negara setempat).

- b. Pengetahuan tentang bidang agraria dan peternakan ; ( = 1 minggu )
- c. Pendidikan manajemen dan motivasi untuk berproduktivitas ; ( = 1 minggu )
- d. Praktek lapangan ; ( = 1 minggu )
- e. Uji coba dan seleksi.

Ini merupakan paket program pelatihan yang paling optimum yang akan digunakan dalam pelaksanaan operasional dengan biaya pelatihan @ Rp 100.000,-.

#### D. RENCANA KEUANGAN

Perusahaan ini mempunyai data-data mengenai anggaran - anggaran yang diperlukan dalam perencanaan pengiriman TKI ke Arab Saudi dan Malaysia.

Adapun hal-hal itu antara lain :

##### 1. Biaya Variabel , yaitu :

- paspor dan dokumentasi	@ Rp	110.000,-
- konsumsi selama 1 bulan di penampungan di Jakarta	@ Rp	75.000,-
- pemeriksaan kesehatan	@ Rp	25.000,-
- biaya latihan kerja	@ Rp	100.000,-
- asuransi tenaga kerja	@ Rp	80.000,-
- transpor dari daerah asal ke Jakarta	@ Rp	18.000,-
		+
	@ Rp	408.000,-

\*) Arab Saudi ( transport

Jakarta - Jeddah )	@ Rp 1.020.000,-
	----- +
	@ Rp 1.428.000,-

\*) Malaysia

~ Jakarta - Batam	@ Rp 85.000,-
~ Transit 2 hari di Batam	@ Rp 7.000,-
~ Batam - Malaysia	@ Rp 47.000,-
	----- +
	@ Rp 547.000,-

2. Biaya Tetap , yaitu :

- gaji karyawan dan direksi ( 30 orang )	Rp 30.750.000,-
- telepon, air & listrik	Rp 3.000.000,-
- administrasi	Rp 4.500.000,-
- transportasi dalam kota	Rp 1.500.000,-
- umum	Rp 2.500.000,-
	----- +
	Rp 42.250.000,-

3. Biaya Masa Lalu , yaitu :

- gedung ( sewa 5 tempat ) untuk 5 tahun	Rp 150.000.000,-
- peralatan dan perabot	Rp 55.000.000,-
	----- +
	Rp 205.000.000,-

4. Pemasaran / Pendapatan

a. Ke Malaysia,	@ Rp 777.000,-
b. Ke Arab Saudi,	@ Rp 2.200.000,-
c. Kontribusi	@ Rp 300.000,-



5. Biaya penyusutan , yaitu :

r = umur ekonomis gedung & peralatan  
= 5 tahun.

C = biaya investasi awal = Rp 205.000.000,-

Cr = nilai akhir peralatan = Rp 5.000.000,-

Sehingga diperoleh ;

Biaya penyusutan (d) untuk gedung setiap tahun

$$d = \frac{C - Cr}{r} = \frac{150.000.000 - 0}{5} = 30.000.000$$

Biaya penyusutan untuk peralatan setiap tahun

$$d = \frac{55.000.000 - 5.000.000}{5} = 10.000.000$$

Maka dengan demikian dapat diperoleh perhitungan bahwa total penyusutan setiap tahunnya adalah  $30.000.000 + 10.000.000$   
= Rp 40.000.000,- dan apabila dihitung penyusutan untuk triwulannya adalah sebesar Rp 10.000,-.

6. Pajak Penghasilan, yaitu untuk penghasilan :

- di bawah 10.000.000 dikenakan pajak 15 %
- 10.000.000 - 50.000.000 dikenakan pajak 25 %
- di atas 50.000.000 dikenakan pajak 35 %

#### 4.1.2 LINGKUNGAN EKSTERNAL PERUSAHAAN

Untuk memahami berbagai aspek pengelolaan industri jasa pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri ini tidak lepas dari pengaruh lingkungan eksternal perusahaan pada masa mendatang, sehingga perlu dilihat lingkungan strategik Pelita V secara sepintas. Pelita V dapat dipandang sebagai bagian transisi transformasi masyarakat Indonesia dari masyarakat agraris menuju masyarakat industri.

Dalam tahap ini, pemerintah telah melakukan restrukturisasi perekonomian melalui serentetan kebijakan deregulasi dan debirokratisasi pada sektor keuangan, industri dan perdagangan.

Adapun hal-hal yang menyangkut dalam lingkungan eksternal perusahaan ini antara lain, ciri pasar kerja di negara yang bersangkutan serta prospek kesempatan kerja, permintaan dan penyediaan tenaga kerja Indonesia.

##### A. CIRI UMUM PASAR KERJA DI ARAB SAUDI DAN MALAYSIA

Pembangunan ekonomi di negara-negara ini pada dasarnya berjalan 2 jalur; sektor moderen yang bertalian dengan pengembangan industri dan kota-kota besar, serta sektor pertanian/pedesaan yang masih bersifat tradisional, kecuali pada proyek berskala besar.

Jadi, sungguhpun kedua pasar moderen dan tradisional itu hidup berdampingan, tetapi sifatnya terpisah dan tidak saling berhubungan.

Pertumbuhan ekonomi yang pesat melahirkan permintaan yang besar akan tenaga kerja(nasional dan asing), baik untuk keperluan pemerintah maupun untuk keperluan untuk swasta. Permintaan tenaga kerja untuk pemerintah dinyatakan oleh kebutuhan akan tenaga untuk pegawai negeri, angkatan bersenjata dan berbagai tugas pekerjaan pemerintah/negara lainnya, dalam bidang pendidikan, kesehatan, urusan sosial dan sebagainya.

Permintaan tenaga kerja untuk swasta dinyatakan oleh kebutuhan akan tenaga manusia, mulai dari tenaga terdidik/ahli sampai kepada buruh kasar. Baik untuk perusahaan-perusahaan swasta besar dan menengah maupun perusahaan kecil, pada semua sektor kegiatan ekonomi moderen.

Kebutuhan tenaga kerja juga diperlukan dalam berbagai usaha perorangan misalnya : toko kecil, rumah makan, bengkel, usaha tani kecil dan kegiatan tradisional lainnya dalam bidang produksi maupun jasa.

Aturan dan syarat-syarat kerja dalam pasar tradisional/non-formal, termasuk di dalamnya pekerjaan rumah tangga, sebagaimana halnya di banyak negara berkembang termasuk Indonesia, belum diatur dalam peraturan/perundang-undangan.

Untuk negara Arab Saudi, jumlah TKI relatif lebih kecil dibanding dengan negara Asia lainnya. Sedangkan di negara Malaysia, jumlah TKI relatif lebih besar. Namun apabila dibandingkan antara jumlah TKI di Malaysia lebih kecil daripada jumlah TKI yang ada di Arab Saudi.

Tidak ada perincian data lengkap dari KBRI mengenai profil TKI yang bekerja di negara tersebut. Adapun profil TKI berdasarkan informasi yang dikumpulkan menemukan bahwa :

- Sebagian besar TKI berusia antara 20 - 39 tahun.
- Sebagian besar berstatus kawin atau pernah kawin.
- Pada umumnya, TKI berasal dari Pulau Jawa yang sebagian besar berasal dari pedesaan.
- Dilihat dari tingkat pendidikan formal, kualitas pendidikan sebagian besar tergolong amat rendah, Sekolah Lanjutan Tingkat Atas ke

bawah. Mudah diduga bahwa hampir semua atau setidaknya-tidaknya sebagian besar tidak mampu berkomunikasi, baik dalam bahasa setempat maupun bahasa Inggris.

- Hampir semua TKI mempunyai tanggungan keluarga.
- Motivasi bekerja terutama untuk mendapatkan upah yang tinggi.
- Gaji yang diterima berkisar di antara SR 500,- sampai SR 1000,- per bulan pada waktu mulai bekerja untuk di negara Arab Saudi. Sedangkan untuk di negara Malaysia berkisar antara 500 sampai 900 ringgit perbulan. Sebagian besar menerima gaji SR 700,- perbulan di Arab Saudi dan 800 ringgit untuk di Malaysia.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan ciri-ciri demografis dan sosial ekonomis TKI yang bekerja di negara tersebut pada F.T. SINAR POLA sebagai berikut :

1. Sebagian besar pria dan 40 % wanita.
2. Berusia antara 20 - 39 tahun
3. Sebagian besar kawin/pernah kawin
4. Berasal dari daerah pedesaan di Pulau Jawa
5. Tingkat pendidikan sangat rendah

6. Muslim

7. Motivasi ingin mendapat upah tinggi.

Di samping itu ada juga kesan yang positif dari kalangan majikan bahwa pada umumnya TKI :

- jujur, bisa dipercaya
- penurut dan patuh
- bersih dan tidak pengotor
- beragama islam
- tidak pernah terlibat dalam tindakan perbuatan kriminal.

Faktor lain yang menunjang adalah eratnya hubungan dengan rasa persahabatan antara negara yang bersangkutan dan Republik Indonesia karena kesamaan agama dan haluan politik negara dalam urusan internasional.

Kondisi dan aturan kerja ditentukan sepenuhnya oleh majikan, hal yang demikian bukan saja akan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dari majikan tetapi juga oleh latar belakang budaya setempat. Sekalipun demikian, Undang-undang negara tersebut mengakui perjanjian kerja sebagai kekuatan hukum yang sah dan mengikat.

Cepat dan besarnya arus permintaan akan tenaga

kerja, terutama dalam tahun'80 an, telah mendorong upah ke atas. Dalam periode tersebut majikan bersedia membayar biaya-biaya untuk mendatangkan TKA termasuk biaya transpor dari negara asal.

Sisi penawaran TKA dipengaruhi oleh upah yang tinggi (3kali atau lebih upah riil di negara asal), sempitnya kesempatan kerja/pengangguran di negara-negara pengekspor tenaga kerja dan hasil devisa yang didapat melalui remittance.

TKI didatangkan setelah izin diperoleh dari instansi-instansi berwenang baik secara kelompok maupun secara individual. Administrasi perizinan melibatkan Kementerian Tenaga Kerja dan Urusan Sosial, Kementerian Dalam Negeri dan Kementerian Luar Negeri.

#### Perjanjian Kontrak Kerja

TKI bekerja berdasarkan kontrak waktu, ada yang 1 tahun, tetapi lazimnya 2 tahun. Apabila kontrak berakhir dan tidak diperpanjang lagi maka TKI tersebut wajib meninggalkan negara yang bersangkutan. Berpindah majikan tidak diperkenankan kecuali atas izin/persetujuan dari

Instansi Pemerintah.

Di samping itu pihak pengimpor sumber daya manusia itu, dalam hal ini negara Arab Saudi dan Malaysia untuk pemasaran TKI ini bersedia membayar PPTKI dengan setiap TKI @ M\$ 1.050 (untuk Malaysia) dan U\$ 1.100 (untuk Arab Saudi). Namun demikian syarat TKI yang dikirim harus sudah memiliki ketrampilan khusus (yaitu di bidang perkebunan, pertanian atau perikanan) yang dapat dikatakan tenaga kerja semi-skills.

Pembayaran pembiayaan itu dimaksudkan agar dapat membantu pihak PPTKI untuk mendidik dan melatih para calon TKI yang siap untuk dipasarkan ke negara yang bersangkutan.

#### **B. PROSPEK KESEMPATAN KERJA**

Selama periode pelita terakhir ini jumlah kesempatan kerja yang tersedia untuk TKA untuk negara tersebut cukup besar.

Jumlah tersebut menyebar di dalam semua sektor lapangan kegiatan ekonomi, khususnya ekonomi non-minyak, meliputi berbagai macam pekerjaan dan berbagai tingkat keahlian/ketrampilan.



Di bawah istilah "Tenaga Kerja Asing" telah termasuk TKI. Untuk TKI dan demikian pula halnya dengan masing-masing negara pengekspor tenaga kerja yang lain, jumlah kesempatan kerja yang terdapat dalam pasar kerja Arab Saudi dan Malaysia tersebut merupakan jumlah kesempatan kerja yang potensial. Jumlah efektif yang dapat dicapai oleh masing-masing negara pengekspor - termasuk Indonesia - akan selanjutnya sangat tergantung kepada kemampuan dan keunggulan masing-masing pihak meraih bagian di dalam pasar yang sudah kian kompetitif itu.

Dalam hal ini P.T. SINAR POLA mempunyai kesempatan untuk menyalurkan TKI setelah mengadakan negosiasi dan bekerja sama dengan pihak/ agen dari negara bersangkutan agar kiranya perusahaan ini dapat memenuhi permintaan di Arab Saudi dan Malaysia dalam bidang pekerjaan pertanian, perkebunan, peternakan dan perikanan. Namun demikian diharapkan pula agar TKI yang akan dikirim harus sudah memiliki ketrampilan dibidang yang akan diterjuni.

Hal ini bagi perusahaan dan khususnya bagi Indonesia tidaklah sulit karena rata-rata jumlah

penduduk Indonesia tinggal dan bekerja di daerah agraria yang tentunya paling sedikit telah memiliki pengalaman dan hanya perlu diberikan latihan kerja serta penyuluhan tentang manajemen pengelolaan, penggunaan serta perawatan peralatan/mesin yang akan digunakan di sana.

Berdasarkan perkiraan tentang pertumbuhan sektoral yang akan terjadi, maka kesempatan kerja potensial bagi TKA dan khususnya bagi TKI yang dikelola oleh P.T. SINAR POLA menurut golongan dan macam pekerjaan dalam sektor lapangan kegiatan pertanian yang penting digambarkan sebagai berikut pada Tabel IV-1 ini :

GOL. PEKERJAAN	PERSYARATAN	SARAN
1. Tenaga kerja pertanian.	<p>a. <u>Supervisor</u> : Sarjana Pertanian. Aktif berbahasa lokal dan inggris.</p> <p>b. <u>Asisten</u> : Sekolah Pertanian Tingkat Menengah.</p>	<p>- Sebaiknya bekerja dalam kelompok. Ketua kelompok adalah supervisor yang aktif ber - bahasa inggris dan bahasa lokal.</p>

c. Labourer : Mengusai seluk  
Pekerja kasar yang pertanian.  
bekerja di bidang Untuk supervisor  
pertanian. dapat direkrut  
dari lulusan BLK  
Pertanian.

2. *Teknisi mesin pertanian* a. Operator : - Dapat direkrut  
terlatih dalam dari ex karyawan  
menjalankan mesin- pertanian dan  
mesin pertanian. diberi latihan  
b. Mekanik : bahasa praktis  
terlatih dalam inggris dan lokal  
merawat dan memper dan lulusan BLKP.  
baiki mesin perta-  
nian.  
Mengerti bahasa  
Inggris.

3. *Tenaga peternakan* a. Supervisor : - Dapat direkrut  
Sarjana Peternakan ex karyawan peter  
dan aktif bahasa nakan dan diberi  
lokal dan inggris. latihan bahasa  
b. Asisten : praktis inggris  
dan lokal serta

lulusan BLK

Berpendidikan atau Peternakan.  
berpengalaman mene  
ngah dibidang pe -  
ternakan.

---

#### 4.2 KEGIATAN USAHA SELAMA TIGA TAHUN TERAKHIR

##### A. PERMINTAAN TENAGA KERJA INDONESIA

Maksud pengertian tenaga kerja ialah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dari suatu daerah, ataupun dari luar negeri dengan memindahkannya dari daerah yang kelebihan tenaga kerja.

Adapun berdasarkan permintaan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri, dalam hal ini negara pengimpor adalah negara Arab Saudi dan Malaysia yang tertera dalam P.T. SINAR FOLA pada tahun 1989 sampai dengan tahun 1991 beserta proyeksi permintaan tenaga kerja Indonesia, baik negara Arab Saudi maupun Malaysia, yaitu :

Negara Arab Saudi

---

Tahun	Pria	Wanita	Total Permintaan
1989	125	75	200 TKI
1990	120	80	200 TKI
1991	300	200	500 TKI

---

Sumber : P.T. SINAR POLA

Negara Malaysia

---

Tahun	Pria	Wanita	Total Permintaan
1989	275	125	400 TKI
1990	600	400	1000 TKI
1991	685	315	1000 TKI

---

TABEL IV-2

Sumber : P.T. SINAR POLA

Berdasarkan data tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa permintaan TKI cenderung meningkat setiap tahunnya. Adapun permintaan atas TKI tidak dilihat dari jenis kelamin yaitu pria ataupun wanita. Namun kenyataannya berdasarkan data statistik pada

P.T. SINAR POLA, calon TKI yang berminat dan mendaftar pada perusahaan ini 40 % dari keseluruhan permintaan adalah wanita.

Pengiriman tenaga kerja Indonesia ini dilakukan setiap tiga bulan atau triwulan sekali, sehingga dengan demikian ada 4 tahap pengiriman untuk setiap tahunnya.

Tabel IV-3 kertas kerja untuk Arab Saudi

Tahun	x	y	xy	$\frac{2}{x}$
1989	- 1	200	- 200	1
1990	0	200	0	0
1991	1	500	500	1
	0	900	300	2

Sumber : Tabel A : diolah oleh penulis

Keterangan :

y = Variabel tidak bebas ( permintaan TKI )

x = Variabel bebas ( waktu = 1 tahun )

Sebagai tahun dasar adalah tahun 1990.

Nilai-nilai pada tabel di atas, disubstitusikan ke dalam persamaan normal sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 b \sum x^2 + a \sum x &= \sum xy \\
 b ( 2 ) + a ( 0 ) &= 300 \\
 b &= 150
 \end{aligned}$$

Sedangkan nilai a dicari dengan memasukkan nilai b ke dalam persamaan :

$$\begin{aligned}
 b \sum x + \sum a &= \sum y \\
 b ( 0 ) + \sum a &= 900 \\
 \sum a &= 900 \\
 3a &= 900 \\
 a &= 300
 \end{aligned}$$

Dengan demikian persamaan regresi liniernya menjadi :

$$\begin{aligned}
 y' &= a + bx \\
 y' &= 300 + 150x
 \end{aligned}$$

$y'$  = adalah nilai trend yang ditaksir.

$y' = 300 + 150x$  adalah nilai trend yang ditaksir untuk permintaan/penjualan tenaga kerja Indonesia.

Sehingga proyeksi TKI sampai pada tahun 1996 dapat dilihat pada Tabel IV-4 di bawah ini :

Tahun	x	$y' = 300 + 150 x$
1992	2	600
1993	3	750
1994	4	900
1995	5	1.050
1996	6	1.200

Sumber : diolah penulis

Tabel IV-5 kertas kerja untuk Malaysia

Tahun	x	y	xy	$x^2$
1989	- 1	400	- 400	1
1990	0	1.000	0	0
1991	1	1.000	1.000	1
	0	2.400	600	2

Sumber : diolah penulis

keterangan :

y = variabel tidak bebas ( permintaan TKI )

x = variabel bebas ( waktu = 1 tahun )



Sebagai tahun dasar adalah tahun 1990.

Nilai-nilai pada tabel di atas, disubstitusikan ke dalam persamaan normal sebagai berikut :

$$\begin{aligned} b \sum x^2 + a \sum x &= \sum xy \\ b ( 2 ) + a ( 0 ) &= 600 \\ b &= 300 \end{aligned}$$

Sedangkan nilai a dicari dengan memasukkan nilai b ke dalam persamaan :

$$\begin{aligned} b \sum x + \sum a &= y \\ b ( 0 ) + \sum a &= 2.400 \\ 3a &= 2.400 \\ a &= 800 \end{aligned}$$

Dengan demikian persamaan regresi liniernya menjadi :

$$\begin{aligned} y' &= a + bx \\ y' &= 800 + 300x \end{aligned}$$

$y'$  = adalah nilai trend yang ditaksir.

$y' = 800 + 300x$  adalah nilai trend yang ditaksir untuk permintaan/penjualan tenaga kerja Indonesia.

Sehingga proyeksi TKI sampai dengan tahun 1996

yaitu ;

Tahun	x	y' = 800 + 300 x
1992	2	1.400
1993	3	1.700
1994	4	2.000
1995	5	2.300
1996	6	2.600

Sumber : Tabel IV-6 diolah oleh penulis

#### B. PERSEDIAAN TENAGA KERJA INDONESIA

Peranan sumber daya manusia adalah dalam kemampuannya untuk membangun, yang tercermin pada tingkat produktivitasnya, yakni kemampuannya untuk menghasilkan barang dan jasa dalam kurun waktu tertentu.

Pengembangan sumber daya manusia selaku subyek pembangunan memuat kegiatan peningkatan kemampuan akal-fikiran, kemampuan pengembangan diri dalam berbagai sektor, pola pembagian hasil dan penghargaan yang melekat pada sistem pembangunan dan pengembangan ruang hidup mengembangkan martabat manusia. Sebagai subyek pembangunan di tanah air

kita peranan penduduk sebagai tenaga kerja perlu dilihat dalam trend perkembangan ke masa depan.

Jumlah penduduk yang berusia kerja 10-64 tahun naik lebih cepat (60%) dibandingkan dengan jumlah penduduk 50% dalam masa 1980 - 2000. Penduduk berusia kerja bertambah dengan 60 juta, naik dari 100.981,9 juta (1980) menjadi 161.073,1 juta jiwa (2000).

TABEL IV-7  
Pertambahan tenaga kerja

	Tingkat pertambahan (% setahun)		Jumlah pertambahan (ribuan setahun)	
	1986-1990	1991-1995	1986-1990	1991-1995
Jawa - Bali	1,5	1,5	640	680
Sumatera	3,5	3,2	480	540
Kalimantan	4,9	4,5	180	210
Sulawesi	2,9	3,0	120	140
Indonesia Timur	3,2	3,6	140	200
Lain Kepulauan	3,6	3,4	920	1.090
Indonesia	2,3	2,3	1.560	1.770

Sumber : Biro Pusat Statistik 1987

Tenaga kerja Indonesia bertambah sebanyak 1,6 sampai 1,8 juta setahun. Bagian terbesar masih di Jawa-Bali (640.000 - 680.000 jiwa setahun).

Sebagian terbesar tenaga kerja (80%) diserap dipedesaan sehingga penambahan tenaga kerja ini memperbesar tekanan pada lahan pertanian. Dan dengan produktivitas kerja di sektor pertanian yang rendah maka tingkat pendapatannya menjadi rendah pula.

Pengangguran terbesar kebanyakan terdapat di kota, terutama pada kelompok penduduk calon usia muda, khususnya tamatan sekolah lanjutan.

Mobilitas tenaga kerja cukup tinggi di lapangan kerja dengan upah rendah namun tidak bebas di industri, keuangan dan sektor Pemerintah begitu pula antar daerah juga tidak sempurna.

Komposisi lapangan kerja dan tingkat pendapatan ribuan per tenaga kerja menurut sektor mengungkapkan bahwa imbalan upah rata-rata per tahun terendah terdapat di sektor pertanian sedangkan tertinggi di sektor bangunan untuk Jawa.

Tersimpul di sini bahwa tingkat produktivitas sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia. Semakin tinggi mutu sumber daya manusia, semakin besar

peranannya selaku subyek pembangunan.

Kualitas sumber daya manusia ini bisa ditingkatkan melalui kegiatan pembangunan. Di sini sumber daya manusia diperlakukan sebagai subyek pembangunan, untuk ditingkatkan kualitas fisik dan non-fisik.

Untuk meningkatkan nilai kualitas sumber daya manusia haruslah terlebih dahulu dicapai suatu basis minimum yang dibutuhkan manusia untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya. Basis minimum ini bisa diidentikkan dengan kemampuan manusia memenuhi kebutuhan pokoknya pada garis kemiskinan. Pada tingkat basis minimum ini manusia memerlukan terpenuhinya kebutuhan pangan, sandang, tempat pemukiman dan tingkat pendidikan pandai membaca, menulis dan menghitung.

Maka basis minimum inilah yang harus dicapai. Usaha meningkatkan kualitas manusia diikhtiarkan di atas basis minimum ini. Ini berarti bahwa ikhtiar mengurangi jumlah penduduk yang hidup di bawah garis kemiskinan perlu diwujudkan sejalan dengan usaha meningkatkan kualitas penduduk lebih lanjut. Hal ini merupakan hal yang sedang dianalisa oleh penulis melalui study pada salah satu perusahaan swasta yaitu P.T. SINAR POLA yang terjun dalam industri jasa pengiriman tenaga kerja

Indonesia ke Arab Saudi dan Malaysia dan sudah berjalan selama 3 tahun (1989-1991).

Adapun target pemerintah dalam pengiriman tenaga kerja Indonesia ke luar negeri dalam Pelita V adalah :

Tahap I	50.000	orang
Tahap II	75.000	orang
Tahap III	100.000	orang
Tahap IV	125.000	orang
Tahap V	150.000	orang

-----  
Total : 500.000 orang.

Sumber : Pusat Antar Kerja Antar Negara (AKAN)  
Departemen Tenaga Kerja R.I.

#### 4.3 PROSEDUR PENERAHAN TENAGA KERJA INDONESIA KE LUAR NEGERI

Prosedur AKAN yang diatur dalam Peraturan menteri Tenaga kerja no. Per. -01/Men/1986 tentang Antar Kerja antar Negara dan Keputusan Menteri tenaga Kerja no. Kep. -03/Men/1986 tentang Petunjuk Pelaksanaan Antar Kerja Antar Negara, yang mulai berlaku sejak tanggal 14 Januari 1986.

Adapun garis-garis besar prosedur tersebut adalah sebagai berikut :

1) Calon majikan di luar negeri (Perusahaan, Instansi, Perorangan) mengajukan permohonan untuk memperkerjakan TKI langsung kepada Menteri tenaga Kerja atau melalui Perwakilan RI setempat, dengan melampirkan :

a) Surat penunjukan PPTKI yang telah mendapat Surat Izin Usaha Pengerahan dari Depnaker (SIUP Naker) yang bertindak untuk dan atas nama perusahaan, instansi atau perorangan yang memerlukan TKI.

b) Surat persetujuan kerjasama dengan PPTKI, yang memuat antara lain ; jumlah, jenis, jabatan, upah dan syarat-syarat kerja serta hak dan kewajiban kedua belah pihak yang merupakan dasar pembuatan Rencana Pengerahan Tenaga Kerja (RPTK).

c) Konsep perjanjian kerja yang mengatur hak dan kewajiban majikan TKI.

2) Menteri Tenaga Kerja menugaskan Pusat AKAN meneliti permohonan tersebut.

3) Pusat AKAN menyampaikan hasil penelitian tersebut kepada Menteri Tenaga Kerja untuk mendapat

persetujuan.

- 4) Menteri Tenaga Kerja menerbitkan SKIP yang disampaikan oleh Pusat AKAN kepada PPTKI yang memohon dan tembusannya disampaikan kepada Kantor Wilayah/Kantor Depnaker yang dianggap dapat memenuhi permintaan tenaga kerja.
- 5) Kanwil Depnaker bertugas :  
Mengawasi pelaksanaan penyuluhan, pendaftaran dan seleksi awal calon.
- 6) Kandepnaker/Balai AKAN bersama petugas pencari calon TKI dari PPTKI mengadakan :
  - penyuluhan
  - pendaftaran
  - seleksi awal calon TKICalon TKI yang lulus seleksi awal dibuatkan Daftar Identitas TKI (DIKTI) oleh Tim Seleksi Depnaker Daerah dan Petugas pencari tenaga calon TKI.
- 7) Calon TKI yang lulus seleksi awal diserahkan kepada petugas PPTKI dengan berita acara serah terima dari Kepala Depnaker setempat untuk dibawa ke tempat penampungan yang dimiliki PPTKI.
- 8) Sementara dalam penampungan, diadakan latihan



ketrampilan dan latihan orientasi pra pemberangkatan.

- 9) Calon TKI yang telah lulus latihan ketrampilan diberikan surat tanda yang disahkan oleh Kanwil Depnaker.
- 10) Calon TKI diperiksa kesehatannya melalui medical check up dan AIDS pada rumah sakit atau klinik yang ditunjuk oleh pemerintah.
- 11) Calon TKI yang lulus Medical check up dan bebas AIDS kemudian diasuransikan ke Perum ASTEK.
- 12) Setelah para calon TKI mempunyai tanda lulus ketrampilan, mempunyai surat keterangan kesehatan dan bebas AIDS serta mempunyai bukti asuransi ASTEK, PPTKI mengajukan permohonan kepada PUsat AKAN untuk diadakan seleksi akhir terhadap para calon TKI tersebut.
- 13) Seleksi akhir meliputi kegiatan penelitian terhadap :
  - a) kelengkapan dan keabsahan surat-surat administrasi calon TKI
  - b) surat keterangan pemeriksaan kesehatan/AIDS
  - c) surat keterangan/sertifikat tanda lulus

mengikuti latihan ketrampilan

d) tanda keikutsertaan asuransi dari Perum Astek.

14) Calon TKI yang dinyatakan lulus DIKTinya dicap "lulus seleksi akhir" oleh TIM.

15) Calon TKI kemudian menandatangani perjanjian kerja perorangan dengan pihak FPTKI yang mewakili calon majikan di luar negeri, dengan disaksikan oleh Petugas Depnaker.

16) Calon TKI kemudian diharuskan mengurus sendiri dokumen perjalanan ke luar negeri : paspor/exit permit, tiket pesawat, visa dan surat keterangan bebas fiskal.

17) Calon TKI yang telah mempunyai dokumen perjalanan yang lengkap diantar oleh petugas FPTKI ke bandar udara untuk diberangkatkan.

18) Calon TKI yang bersangkutan harus mengurus sendiri surat keterangan bebas fiskal, check in pada perusahaan penerbangan, membayar airport tax, melaporkan diri pada Bagian Imigrasi dan menunggu di ruang tunggu untuk pemberangkatan.

19) Sesampainya di bandar udara tujuan, calon TKI harus melaporkan diri pada bagian kesehatan dan

Imigrasi serta mengurus sendiri bagasinya.

20) TKI yang sudah sampai di negara tujuan wajib melaporkan diri pada Perwakilan RI setempat secara langsung atau melalui perwakilan PPTKI.

21) Perwakilan PPTKI wajib :

a) melaporkan kepada Perwakilan RI atau Depnaker Pusat nama dan alamat majikan TKI di luar negeri.

b) menyelesaikan persoalan yang timbul antara TKI dengan majikannya.

c) mengurus pemulangan TKI ke Indonesia.

22) PPTKI harus melaporkan pemulangan TKI ke Indonesia Kepada Perwakilan RI setempat.

23) TKI yang pulang, setelah tiba di Indonesia wajib melaporkan diri pada Pusat AKAN.

#### 4.4 ANALISA PERENCANAAN PENGIRIMAN TENAGA KERJA INDONESIA KE ARAB SAUDI DAN MALAYSIA PADA P.T. SINAR POLA

Untuk mengetahui apakah perencanaan ini dapat memberikan suatu manfaat dan keuntungan yang layak bagi perusahaan serta dapat berjalan dengan baik, maka diperlukan suatu analisa yang objektif di mana banyak

ongkos produksinya dalam hal ini setiap triwulannya

pada tahun I yaitu :

$$\text{Titik Pulang Pokok} = \frac{\text{Total Ongkos Tetap}}{1 - \frac{\text{Total Ongkos variabel}}{\text{Total Penerimaan Penjualan}}}$$

Untuk negara Arab Saudi ;

$$\text{Titik Pulang Pokok} = \frac{42.250.000}{1 - \frac{1.428.000}{2.500.000}} = \text{Rp } 98.255.815,-$$

Sedangkan titik pulang pokok penjualan adalah sebesar

$$\frac{\text{Rp } 98.255.815,-}{\text{Rp } 2.500.000,-} = 40 \text{ TKI}$$

Untuk negara Malaysia ;

$$\text{Titik Pulang Pokok} = \frac{42.250.000}{1 - \frac{547.000}{2.500.000}} = \text{Rp } 84.500.000,-$$

Sedangkan titik pulang pokok penjualannya adalah

$$\text{sebesar : } \frac{\text{Rp } 84.500.000,-}{\text{Rp } 1.077.000,-} = 79 \text{ TKI}$$

Sehingga dengan demikian dapat diperoleh jumlah minimum tenaga kerja Indonesia yang akan dikirim ke negara tujuan tersebut dalam tahun I adalah sebesar  $40 \times 4 = 160$  orang (untuk Arab Saudi) dan  $79 \times 4 = 316$  orang (untuk Malaysia) dan untuk lebih lengkapnya

dapat dilihat pada tabel IV-8 di bawah ini :

Negara Tujuan	Tahun	TKI minimum (BEP)	Perencanaan
Arab Saudi	1992	160	600 (max)
Malaysia	1992	316	1.400 (max)

Sumber : diolah oleh penulis

Penjelasan :

Perencanaan ini didasarkan pada hasil perhitungan / analisa trend statistik permintaan TKI yang akan datang, sedangkan BEP didasarkan pada batas minimum titik pulang pokok kuantitas pengiriman calon TKI ke luar negeri dalam hal ini negara Arab Saudi dan Malaysia.

Dengan memperhatikan hasil perhitungan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa yang lebih menguntungkan dalam analisa BEP ini adalah negara dengan tujuan Malaysia, karena mempunyai selisih yang lebih besar dengan yang direncanakan dibandingkan dengan negara Arab Saudi. Tetapi alangkah lebih menguntungkan apabila kedua negara tujuan itu digabungkan saja. Untuk itu perhatikan analisa BEP dibawah ini :

$$\text{Titik Pulang Pokok} = \frac{42.250.000}{1 - \frac{1.428.000 + 547.000}{2.500.000 + 1.077.000}}$$

$$= \frac{42.250.000}{1 - \frac{1.975.000}{3.577.000}} = \text{Rp } 96.022.730,-$$

Sedangkan jumlah TKI menurut perencanaan peramalan pada tahun 1992 yaitu 500 TKI setiap triwulannya, dengan demikian diharapkan dapat melampaui titik pulang pokoknya sehingga dalam tahun I ini dapat disimpulkan bahwa peramalan permintaan TKI secara keseluruhan pada perusahaan ini adalah  $600 + 1400 = 2000$ . Maka dengan demikian perusahaan ini mempunyai titik pulang pokok penjualannya :

$$\frac{96.022.730}{3.577.000} \times 4 = 27 \times 4 = 108 \text{ TKI}$$

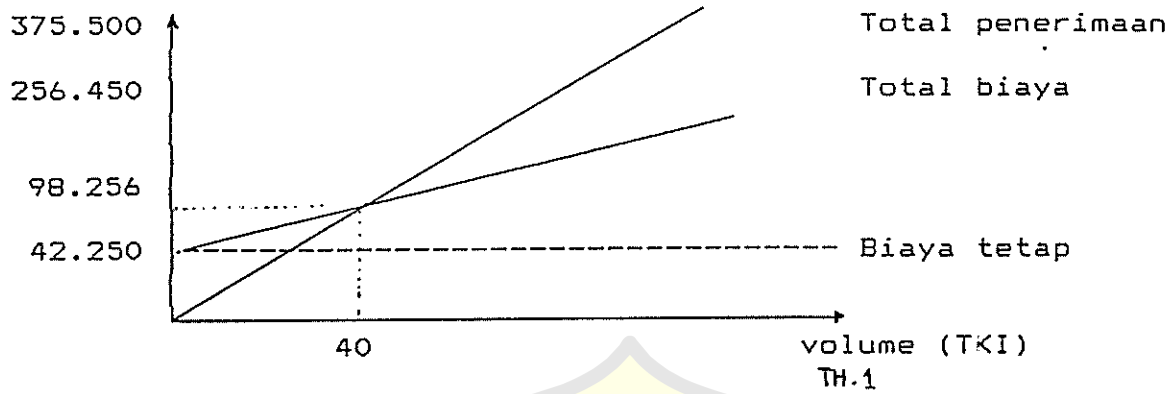
dan perusahaan ini dapat dikatakan layak.

Untuk lebih jelasnya di bawah ini akan digambarkan grafik mengenai titik pulang pokok atau yang dikenal dengan BEP (Break Even Point) baik untuk negara Arab Saudi, negara Malaysia maupun gabungan dari kedua negara tersebut.

PENGGAMBARAN BREAK EVEN POINT SECARA GRAFIK - TRIWULAN

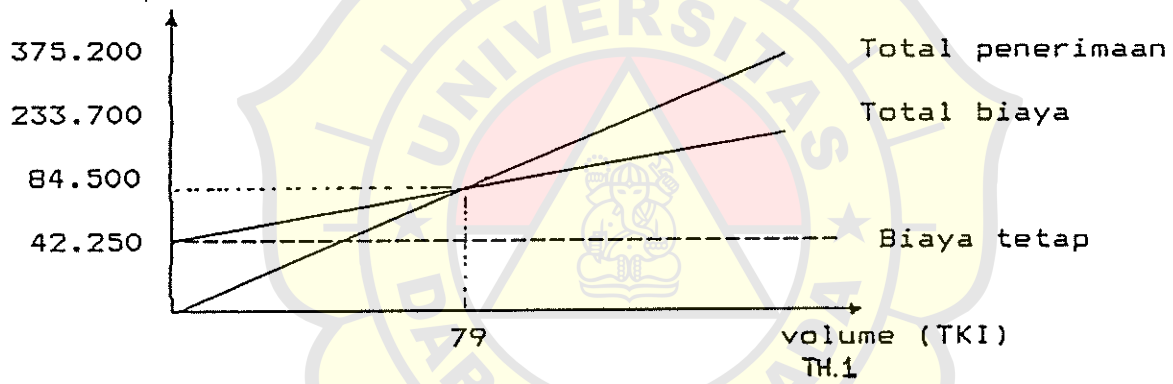
ARAB SAUDI

Nilai  
(ribuan Rp.)



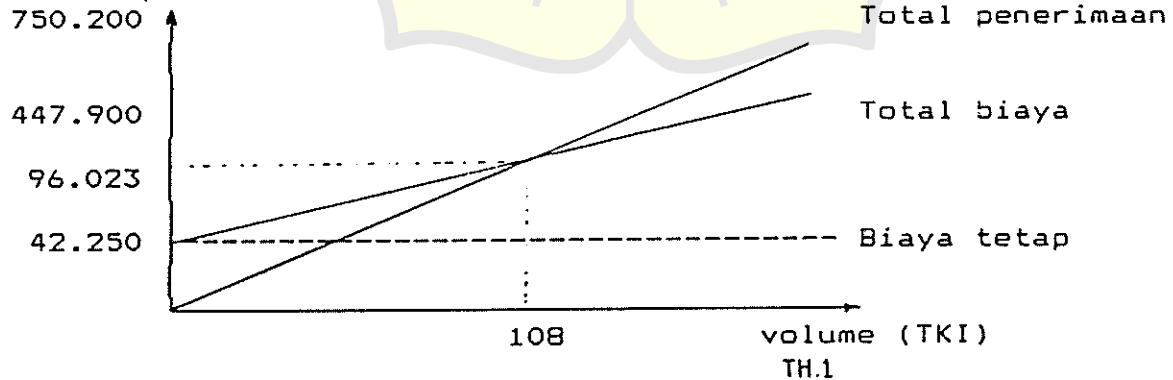
MALAYSIA

Nilai  
(ribuan Rp.)



ARAB SAUDI & MALAYSIA

Nilai  
(ribuan Rp.)



### Cash Flow

Dalam cash flow pada perusahaan ini, penyusutan atau depresiasi tidak dimasukkan sebagai biaya, karena dinyatakan sebagai pada perhitungan rugi dan laba selama suatu periode. Berikut adalah cash flow dengan selang tiga bulan untuk proyeksi 5 tahun ke depan. Berdasarkan cash flow tersebut dapat ditaksir modal kerja yang dibutuhkan.

CASH FLOW pada P.T. SINAR POLA (jutaan rupiah)

Arab Saudi

Tabel IV-9

TAHUN KE :	1	2	3	4	5
PENERIMAAN	1.500	1.875	2.250	2.625	3.000
PENGELUARAN	1.025,8	1.240	1.454,2	1.668,4	1.882,6
NET CASH FLOW	474,2	635	795,8	956,6	1.117,4

Malaysia

Tabel IV-10

TAHUN KE :	1	2	3	4	5
PENERIMAAN	1.507,8	1.830,9	2.154	2.477,1	2.800
PENGELUARAN	934,8	1.098,9	1.263	1.427,1	1.591,2
NET CASH FLOW	573	732	891	1.050	1.208,8



Arab Saudi dan Malaysia

Tabel IV-11

TAHUN KE :	1	2	3	4	5
PENERIMAAN	3.007,8	3.705,9	4.404	5.102,1	5.800
PENGELUARAN	1.791,6	2.169,9	2.148,2	2.926,5	3.304,8
NET CASH FLOW	1.216,2	1.536	2.255,8	2.175,6	2.495,2

Berdasarkan pengolahan data tersebut di atas dapat diperoleh suatu perhitungan akan kebutuhan biaya operasional yang hanya menghitung berapa pengeluaran terbesar dari setiap triwulannya (dalam hal ini karena operasinya setiap triwulan sehingga 4 kali dalam setahun).

Untuk negara tujuan Arab Saudi membutuhkan biaya operasional kira-kira sebesar :

$$\text{Rp } 1.882.600.000,- / 4 = \text{Rp } 470.650.000,-$$

Untuk negara tujuan Malaysia membutuhkan biaya operasional kira-kira sebesar :

$$\text{Rp } 1.591.200.000,- / 4 = \text{Rp } 397.800.000,-$$

Dan apabila digabungkan untuk negara tujuan Arab Saudi dan Malaysia, maka kebutuhan modal kerja kira-kira sebesar :  $\text{RP } 3.304.800.000,- / 4 = \text{Rp } 826.200.000,-$

### Net Present Value (NPV)

Setelah kita mengetahui cash flow ( arus keuangan) maka dapat dilanjutkan kepada net present value guna mengetahui selisih harga sekarang dari pengeluaran pada tingkat bunga tertentu, yaitu 27 % setahun.

Dengan menggunakan tabel A pada lampiran sebagai pedoman dalam menentukan nilai sekarang dari suatu future dari satu rupiah.

Berdasarkan cash flow proyek tersebut, maka NPV untuk negara Arab Saudi adalah (dalam jutaan rupiah)

$$\begin{aligned} NPV_a &= 474,2 + 635 (P/F, 27\%, 1) + 795,8 (P/F, 27\%, 2) + \\ & 956,6 (P/F, 27\%, 3) + 1.117,4 (P/F, 27\%, 4) \\ &= 474,2 + 635 (0,7874) + 795,8 (1,4074) + 956,6 \\ & (1,8956) + 1.117,4 (2,2800) \\ &= 474,2 + 499,9 + 1.120 + 1.813,4 + 2.547,7 \\ &= 6.995,2 > 0 \end{aligned}$$

Sedangkan NPV untuk negara Malaysia adalah (dalam jutaan rupiah) :

$$\begin{aligned} NPV_m &= 573 + 732 (P/F, 27\%, 1) + 891 (P/F, 27\%, 2) + \\ & 1.050 (P/F, 27\%, 3) + 1.208,8 (P/F, 27\%, 4) \\ &= 573 + 576,4 + 1.253,9 + 1.990,4 + 2.756,1 \\ &= 7.149,8 > 0 \end{aligned}$$

Dengan demikian dapat diperoleh pula NPV untuk negara Arab Saudi dan Malaysia adalah (dalam jutaan rupiah) :

$$\begin{aligned} \text{NPV}_{\text{am}} &= 1.216,2 + 1.536 (0,7874) + 2.255,8 (1,4074) \\ &\quad + 2.175 (1,8956) + 2.495,2 (2,2800) \\ &= 1.216,2 + 1.209,5 + 3.174,8 + 4.124,1 + \\ &\quad 5.689,1 \\ &= 15.413,7 > 0 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa  $\text{NPV}_{\text{am}} > \text{NPV}_{\text{m}} > \text{NPV}_{\text{a}}$  sehingga apabila menurut analisa NPV didapat bahwa yang mempunyai NPV terdesar itulah yang lebih layak yaitu negara tujuan Arab Saudi dan Malaysia.

Untuk membandingkan apakah dengan menggunakan metoda cash flow ini adalah metoda yang cukup baik dalam menghitung kebutuhan modal kerja yang diperlukan, maka dapat pula dihitung metoda yang lebih baik secara riil dan lebih obyektif, yaitu dengan menghitung jumlah pengeluaran yang diperlukan dikurangi dengan modal perusahaan yang masih ada sehingga diperoleh perhitungan modal kerja yang lebih kecil dan dapat diantisipasi.

Dalam industri jasa proses pengembalian modal kerja

lebih cepat dan modal kerja yang diperlukan tidak terlalu besar, namun keuntungan yang diperoleh cukup besar dan sangat cepat.

Di bawah ini akan disajikan analisis untuk menghitung kebutuhan modal kerja yang lebih baik dengan melihat pengeluaran pada tahun I setiap triwulannya, sistim pengembalian modal pinjaman serta menganalisa keuntungan yang diperoleh dengan membandingkan suku bunga pinjaman.

Di bawah ini akan ditampilkan pula proyeksi rugi dan laba pada perencanaan pengiriman tenaga kerja Indonesia ke negara Arab Saudi dan Malaysia. Sekaligus pula membandingkan antara kedua negara itu mana yang lebih layak atau apakah kedua negara itu digabungkan akan memberikan hasil yang lebih layak.

## BIAYA PENGELUARAN TAHAP I ( 3 Bulan )

### I. OPERASIONAL

#### I.1. KE MALAYSIA (untuk 350 TKI)

Paspor & dokumen .....	Rp 38.500.000,-
Transport Jakarta - Batam .....	Rp 29.750.000,-
Transport Batam - Malaysia .....	Rp 16.450.000,-
Transit di Batam (2 hari) .....	Rp 2.450.000,-
Konsumsi di Jakarta .....	Rp 26.250.000,-
Kesehatan .....	Rp 8.750.000,-
Biaya Latihan Kerja .....	Rp 35.000.000,-
Asuransi Tenaga Kerja .....	Rp 28.000.000,-
	<hr/>
	Rp 185.150.000,-

#### I.2. KE ARAB SAUDI (untuk 150 TKI)

Paspor & dokumen .....	Rp 16.500.000,-
Transport Jakarta - Jeddah .....	Rp 153.000.000,-
Biaya latihan kerja .....	Rp 15.000.000,-
ASTEK .....	Rp 12.000.000,-
Konsumsi di Jakarta .....	Rp 11.250.000,-
Kesehatan .....	Rp 3.750.000,-
	<hr/>
	Rp 211.500.000,-
Transport dari asal - Jakarta .....	Rp 9.000.000,-
	<hr/>
Total :	Rp 405.650.000,-

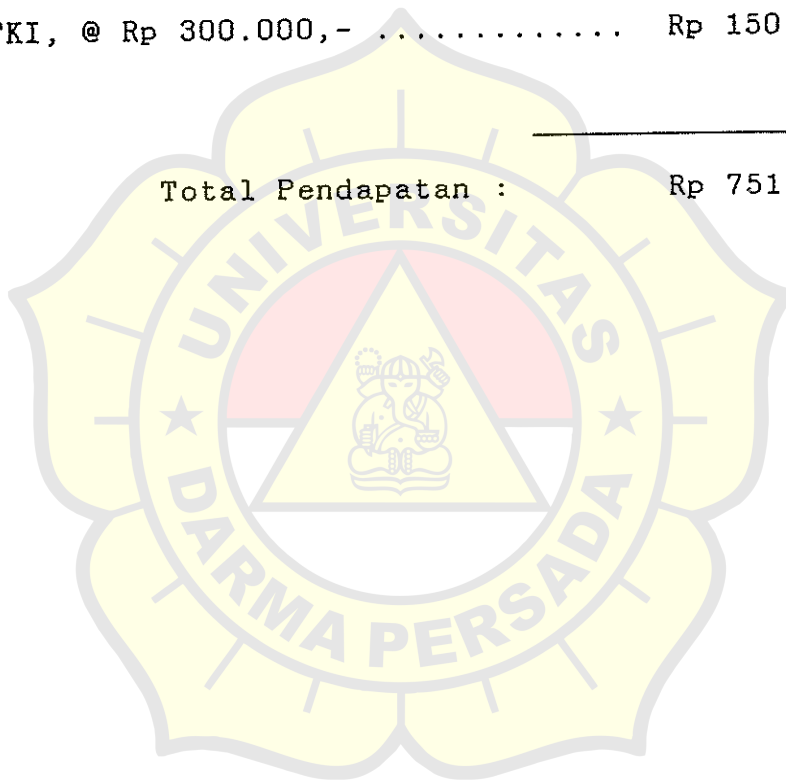
### II. NON OPERASIONAL

Gaji karyawan dan direksi .....	Rp 30.750.000,-
Telepon, air dan listrik .....	Rp 3.000.000,-
Administrasi .....	Rp 4.500.000,-
Transportasi dalam kota .....	Rp 1.500.000,-
Biaya Umum .....	Rp 2.500.000,-
	<hr/>
	Rp 42.250.000,-

Total Pengeluaran : Rp 447.900.000,-

**PEMASARAN / PENDAPATAN**

A. Ke MALAYSIA (Kurs 1 M\$ = Rp 740,-)	
350 TKI, @ M\$ 1.050,00.....	Rp 271.950.000,-
B. Ke ARAB SAUDI (Kurs 1 U\$ = Rp 2.000,-)	
150 TKI, @ U\$ 1.100,00.....	Rp 330.000.000,-
C. Kontribusi tiap tenaga kerja	
500 TKI, @ Rp 300.000,- .....	Rp 150.000.000,-
	<hr/>
Total Pendapatan :	Rp 751.950.000,-



RENCANA INVESTASI MODAL KERJA DAN PEMBAYARAN MODAL PINJAMAN  
UNTUK PENGIRIMAN TENAGA KERJA INDONESIA KE ARAB SAUDIA

JUMLAH INVESTASI : Rp 256.450.000,-  
 MODAL PERUSAHAAN : Rp 200.000.000,-  
 MODAL PINJAMAN : Rp 56.450.000,-  
 Tk. SUKU BUNGA : 27 % / Tahun  
 PEMBAYARAN DIMULAI : Triwulan ke II  
 LAMA PINJAMAN : 3 Bulan

Triwulan	Bulan	Pokok Pinjaman (Rp)	Pembayaran (Rp)	Bunga (Rp)
	0	56.450.000	-	-
I	1	56.450.000	-	1.270.125
	2	56.450.000	-	1.270.125
	3	56.450.000	-	1.270.125
II	4	56.450.000	56.450.000	1.270.125
JUMLAH			Rp	5.080.500

PROYEKSI RUGI DAN LABA TAHUN I ( 4 TRIWULAN )  
UNTUK PENGIRIMAN TKI KE ARAB SAUDIA  
( dalam ribuan rupiah )

TRIWULAN	I	II	III	IV
PENDAPATAN	375.000	375.000	375.000	375.000
PENGELUARAN	256.450	256.450	256.450	256.450
BUNGA	3.811	1.271	-	-
LABA KOTOR	114.739	117.279	118.550	118.500
PENYUSUTAN	10.000	10.000	10.000	10.000
LABA SEBELUM PAJAK	104.739	107.279	108.550	117.500
PAJAK	29.659	30.548	30.993	30.993
LABA BERSIH	75.080	76.731	77.557	77.557
ROI	29,3 %	29,92 %	30,2 %	30,2 %

Sumber : diolah oleh penulis

Catatan :  $ROI = \frac{\text{laba bersih}}{\text{Pengeluaran}} \times 100 \%$

Sehingga jumlah keseluruhan laba bersih/ pendapatan perusahaan pada tahun I (setelah investasi modal kerja) adalah sebesar Rp 306.925.000,- .

Sedangkan untuk menentukan analisa perhitungan pengembalian modal kerja tersebut adalah sebagai berikut :

$$PP = \frac{\text{Pinjaman}}{\text{Laba Bersih}} = \frac{56.450.000}{306.925.000} = 0,2 = 1 \text{ triwulan}$$

atau kurang lebih 3 bulan, maka dapat diketahui pula besarnya pembayaran kembali modal kerja itu untuk tiap triwulannya adalah

$$\text{sebesar} = \frac{56.450.000}{1} = \text{Rp } 56.450.000,-$$



RENCANA INVESTASI MODAL KERJA DAN PEMBAYARAN MODAL PINJAMAN  
UNTUK PENGIRIMAN TENAGA KERJA INDONESIA KE MALAYSIA

JUMLAH INVESTASI : Rp 233.700.000,-  
 MODAL PERUSAHAAN : Rp 200.000.000,-  
 MODAL PINJAMAN : Rp 33.700.000,-  
 Tk. SUKU BUNGA : 27 % / Tahun  
 PEMBAYARAN DIMULAI : Triwulan ke II  
 LAMA PINJAMAN : 3 Bulan

Triwulan	Bulan	Pokok Pinjaman (Rp)	Pembayaran (Rp)	Bunga (Rp)
	0	33.700.000	-	-
I	1	33.700.000	-	758.250
	2	33.700.000	-	758.250
	3	33.700.000	-	758.250
II	4	33.700.000	33.700.000	758.250
JUMLAH			Rp	3.033.000

PROYEKSI RUGI DAN LABA TAHUN I (4 TRIWULAN)  
UNTUK PENGIRIMAN TKI KE MALAYSIA  
( dalam ribuan rupiah )

TRIWULAN	I	II	III	IV
PENDAPATAN	376.950	376.950	376.950	376.950
PENGELUARAN	233.700	233.700	233.700	233.700
BUNGA	2.275	759	-	-
LABA KOTOR	140.975	142.491	143.250	143.250
PENYUSUTAN	10.000	10.000	10.000	10.000
LABA SEBELUM PAJAK	130.975	132.491	133.250	133.250
PAJAK	38.842	39.372	39.638	39.638
LABA BERSIH	92.133	93.119	93.612	93.612
ROI	39,4 %	39,8 %	40,1 %	40,1 %

Sumber : diolah oleh penulis

Catatan :  $ROI = \frac{\text{Laba Bersih}}{\text{Pengeluaran}} \times 100 \%$

Sehingga jumlah keseluruhan laba bersih/ pendapatan perusahaan pada tahun I ( setelah investasi modal kerja ) adalah sebesar Rp 372.476.000 ,-  
Sedangkan untuk menentukan analisa perhitungan pengembalian modal kerja tersebut adalah sebagai berikut :

$$PP = \frac{\text{Pinjaman}}{\text{Laba Bersih}} = \frac{33.700.000}{372.476.000} = 0,09 = 1 \text{ TRIWULAN}$$

atau kurang lebih 3 bulan, maka dapat diketahui pula besarnya pembayaran kembali modal kerja itu untuk tiap triwulannya adalah

$$\text{sebesar : } \frac{33.700.000}{1} = \text{Rp } 33.700.000 \text{ ,-}$$

RENCANA INVESTASI MODAL KERJA DAN PEMBAYARAN MODAL PINJAMAN  
UNTUK PENGIRIMAN TENAGA KERJA INDONESIA KE ARAB SAUDIA  
DAN MALAYSIA

JUMLAH INVESTASI : Rp 447.900.000,-  
 MODAL PERUSAHAAN : Rp 200.000.000,-  
 MODAL PINJAMAN : Rp 247.900.000,-  
 Tk. SUKU BUNGA : 27 % / Tahun  
 PEMBAYARAN DIMULAI : Triwulan ke II  
 LAMA PINJAMAN : 6 Bulan

Triwulan	Bulan	Pokok Pinjaman (Rp)	Pembayaran (Rp)	Bunga (Rp)
	0	247.900.000	-	-
I	1	247.900.000	-	5.577.750,00
	2	247.900.000	-	5.577.750,00
	3	247.900.000	-	5.577.750,00
II	4	247.900.000	123.950.000	5.577.750,00
	5	123.950.000	-	2.788.875,00
	6	123.950.000	-	2.788.875,00
III	7	123.950.000	123.950.000	2.788.875,00
			JUMLAH	30.677.625,00

**PROYEKSI RUGI DAN LABA TAHUN I (4 TRIWULAN)**  
( dalam ribuan rupiah )

TRIWULAN	I	II	III	IV
PENDAPATAN	751.950	751.950	751.950	751.950
PENGELUARAN	447.900	447.900	447.900	447.900
BUNGA	16.734	11.156	2.789	-
LABA KOTOR	287.316	292.894	301.261	304.050
PENYUSUTAN	10.000	10.000	10.000	10.000
LABA SEBELUM FAJAK	277.316	282.894	291.261	294.050
FAJAK	90.061	92.013	94.942	95.918
LABA BERSIH	187.255	190.881	196.319	198.132
ROI	41,81 %	42,62 %	43,83 %	44,24 %

Sumber : diolah oleh penulis

Catatan :  $ROI = \frac{\text{laba bersih}}{\text{Pengeluaran}} \times 100 \%$

Sehingga jumlah keseluruhan laba bersih/ pendapatan perusahaan pada tahun I ( setelah investasi modal kerja ) adalah sebesar Rp 772.587.000,-.

Sedangkan untuk menentukan analisa perhitungan pengembalian modal kerja tersebut adalah sebagai berikut :

$$FP = \frac{\text{Pinjaman}}{\text{Laba Bersih}} = \frac{247.900.000}{187.255.000} = 1,3 = 2 \text{ Triwulan}$$

atau kurang lebih 6 bulan, maka dapat diketahui pula besarnya pembayaran kembali modal kerja itu untuk tiap triwulannya adalah

$$\text{sebesar : } \frac{247.900.000}{2} = \text{Rp } 123.950.000,-$$

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dilihat bahwa rata-rata ROI yang diperoleh perusahaan pada tahun I (1992) dalam pengiriman TKI ke Arab Saudi dan Malaysia adalah sebesar 43,13 % yang ternyata lebih besar dari persentasi bunga pinjaman yang ada 27 %, sehingga dengan demikian perusahaan ini dapat dikatakan layak karena sangat menguntungkan.

Sedangkan ROI rata-rata yang khusus pada negara Arab Saudi adalah sebesar : 29,91 % dan untuk negara Malaysia memiliki ROI rata-rata sebesar adalah : 39,85 % .

Sebagaimana yang telah diuraikan di atas, maka tentunya dapat disimpulkan bahwa dengan melihat analisa waktu pengembalian modal pinjaman pada setiap alternatif yang ada mempunyai rata-rata yang sama yaitu dengan waktu 3 bulan lamanya, hanya pada alternatif untuk kedua negara gabungan mempunyai jangka waktu pengembalian modal yang lebih lama yaitu 6 bulan. Akan tetapi kalau dipandang berdasarkan ROI dapat disimpulkan bahwa negara tujuan pengiriman TKI yang lebih layak adalah negara Gabungan.

Sedangkan apabila dilihat berdasarkan nilai keuntungan riil yang diperoleh tentunya pengiriman TKI ke kedua negara tersebut yang lebih memberikan hasil yang lebih besar dibandingkan dengan satu persatu negara tujuan.

Namun demikian kita perlu memperhatikan analisa keputusan

dalam memilih alternatif mana yang lebih layak dan yang memberikan keuntungan yang lebih maksimal yang akan dibahas lebih lanjut di bawah ini.

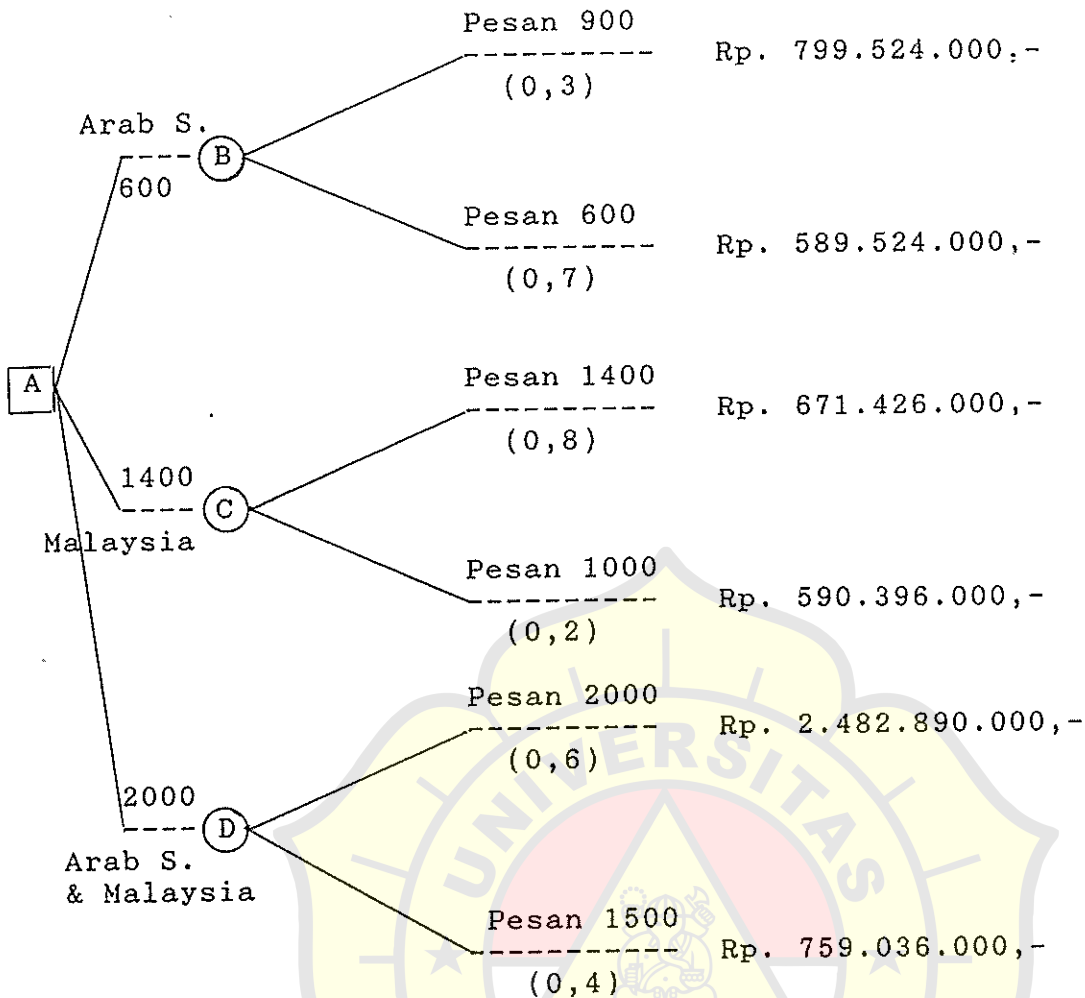
#### 4.5. ANALISA KEPUTUSAN SECARA BERTAHAP

Dalam menentukan apakah keputusan yang akan diambil terhadap alternatif yang ada, yaitu negara dengan tujuan Arab Saudi, Malaysia atau kedua-duanya Arab Saudi dan Malaysia. Sebenarnya ada juga cara lain dengan menghitung kemungkinan yang optimal dari tiap negara yang akan dituju. Namun hal ini kurang memungkinkan karena sistem yang digunakan adalah sistem kontrak / perjanjian kerja yang tentunya hasilnya ataupun kebutuhan akan TKI sesuai dengan permintaan.

Untuk itu di bawah ini akan dibuat suatu diagram keputusan dengan pertimbangan-pertimbangan yang dimiliki oleh perusahaan.

Keterangan :

- a. Bila permintaan akan TKI adalah lebih kecil daripada permintaan menurut perencanaan dan persediaan yang telah dianalisa, maka kelebihanannya



Proses perhitungan pada Analisa Bertahap :

Dimulai dari simpul B. kejadian tak pasti pada simpul ini diganti dengan nilai ekspektasi (NE)nya.

$$NE = (0,3) \times (Rp.799.524.000,-) + (0,7) \times (Rp.589.524.000,-) = Rp. 652.524.000,- .$$

Nilai Ekspektasi Simpul C :

$$NE = (0,8) \times (Rp.671.426.000,-) + (0,2) \times (Rp.590.396.000,-) = Rp. 655.220.000,-$$

Nilai Ekspektasi Simpul D :

$$\begin{aligned} NE &= (0,6) \times (\text{Rp } 2.482.890.000,-) + (0,4) \\ & \quad (\text{Rp } 759.036.000,-) = \text{Rp. } 1.793.348.400,- \end{aligned}$$

Dengan membandingkan NE tiap alternatif, maka akan didapatkan alternatif yang terbaik dan dalam hal ini adalah alternatif kepada negara tujuan Arab Saudi dan Malaysia dan perusahaan ini telah memenuhi kelayakan.

Adapun komposisi yang didapat adalah :

$$\frac{600}{2000} A + \frac{1400}{2000} M = NE \text{ (Nilai Ekspektasi).}$$

$$\begin{aligned} 0,3 A + 0,7 M &= 0,3 (652.524.000) + 0,7 (655.220.000) \\ &= \text{Rp } 654.411.200,- \end{aligned}$$

Sebagai bahan perbandingan komposisi yang lebih baik, maka dapat diperoleh NE , jika :

$$0,2 A + 0,8 M = \text{Rp. } 654.680.800,- \text{ (lebih baik)}$$

$$0,4 A + 0,6 M = \text{Rp. } 654.141.600,-$$

Dengan demikian komposisi yang lebih baik dalam pengiriman TKI ini yaitu 20% untuk Arab Saudi dan 80% untuk Malaysia, sedangkan batasan yang diperbolehkan adalah  $0 < A < 1$  dan  $0 < M < 1$  sehingga apabila memungkinkan untuk dilaksanakan maka komposisi yang optimum adalah 10% (Arab Saudi) dan 90% (Malaysia) dengan NE nya adalah Rp. 654.950.400,-.

#### 4.6 HAMBATAN - HAMBATAN YANG DIHADAPI DAN USAHA PERUSAHAAN UNTUK MENGATASINYA

Pada hakekatnya pengerahan dan pengiriman TKI ke luar negeri ditinjau dari segi ekonomi dapat disamakan



dengan ekspor komoditi non-migas. Karena itu hukum ekonomi berlaku pula dalam hal pengerahan dan pengiriman TKI ke luar negeri ini.

Untuk bisa bersaing dalam pasar komoditi di luar negeri, haruslah dipenuhi beberapa syarat utama, antara lain :

1. mutu calon TKI yang baik
2. biaya mendatangkan yang murah dan upah yang bersaing
3. waktu penyerahan yang cepat
4. prosedur pengerahan dan pengiriman yang mudah.

Adapun hambatan dan masalah yang dihadapi PT. SINAR POLA dalam rangka pengerahan dan pengiriman TKI ke luar negeri antara lain :

1. Mutu TKI yang rendah

Mutu TKI ternyata lebih rendah dari pada TKA lainnya, tercermin dalam :

- a. Kurangnya mutu ketrampilan kerja
- b. Kurang penguasaan bahasa asing, karena latar belakang pendidikan yang rendah
- c. Motivasi kerja kurang.
- d. Produktivitas dan disiplin kerja rendah.

## 2. Biaya mendatangkan dan upah TKI yang tinggi

Dibandingkan dengan tenaga kerja dari negara Asia lainnya seperti : Filipina, Thailand, Sri Lanka, Pakistan, India dan lainnya ternyata biaya untuk mendatangkan TKI lebih tinggi. Biaya angkutan dan dokumen perjalanan dibebankan pada calon tenaga kerja yang membutuhkan pekerjaan. Bahkan ada yang memberikan komisi kepada Recruiting Agency. Sedangkan di Indonesia, semua biaya harus dipikul oleh majikan.

Dalam hal upah, Pemerintah juga telah menetapkan patokan upah terendah bagi TKI dalam Keputusan Menteri. Patokan upah terendah ini berasal dari penetapan tahun 1987 yang seharusnya ditinjau kembali setiap tahun, disesuaikan dengan kondisi dan situasi upah di negara - negara bersangkutan. Apabila Pemerintah Indonesia tidak bersedia meninjau kembali kebijaksanaan mengenai biaya pengerahan dan pengupahan ini, besar sekali kemungkinan TKI tidak dapat memanfaatkan pasar kerja di negara tersebut.

### Upaya yang perlu dilakukan

Untuk memenangkan persaingan, upaya yang harus

dilakukan adalah merubah kondisi-kondisi negatif menjadi positif.

Cara - cara yang dapat ditempuh, antara lain sebagai berikut :

1. Meningkatkan Mutu TKI

Untuk mempertinggi mutu TKI agar terampil dalam bekerja, disiplin dan produktif, perlu ditingkatkan kegiatan pembinaan calon TKI dengan :

- a. Dengan lebih memperketat seleksi calon TKI, untuk mendapatkan calon TKI yang benar-benar bermutu, dapat dipertanggungjawabkan dari berbagai segi untuk mereduksi secara maksimal kemungkinan timbulnya kasus-kasus yang merugikan.
- b. Meningkatkan pembinaan fisik, mental dan disiplin serta ketrampilan / keahlian calon TKI.
- c. Merekrut calon TKI yang berpendidikan menengah ke atas dan sudah terlatih, misalnya karyawan yang mengalami PHK atau karyawan yang pernah bekerja pada proyek-proyek besar, lulusan SLTP/SLTA yang menganggur dan berminat bekerja serta eks Tenaga Kerja Sukarela/ Badan Urusan Tenaga Sukarela Indonesia (TKS?BUTSI) dan eks anggota Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ABRI).

d. Menanamkan motivasi yang kuat, bahwa tujuan utama adalah bekerja untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi dan merubah nasib. Kepada calon TKI harus diberikan informasi yang benar mengenai keadaan di Arab Saudi dan Malaysia, perbedaan cara hidup dan kebiasaan serta cara yang efektif dalam menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi di sana. Untuk keperluan ini sebaiknya diberikan buku panduan yang memuat adat istiadat, hal-hal yang tabu dan cara-cara untuk menarik simpati.

Di samping itu kepada calon majikan juga diberikan buku panduan semacam itu mengenai Indonesia. Dengan cara demikian, diharapkan dapat terjadi saling pengertian di antara di kedua belah pihak sehingga terdapat hubungan kerja yang harmonis dan mencegah timbulnya ketegangan akibat kesalahpahaman.

## 2. Menekan Biaya dan Menyesuaikan Upah

Agar mampu bersaing, maka pola pembiayaan yang ada sekarang ini perlu diadakan penyesuaian.

Tindakan yang perlu dilakukan, antara lain :

a. Meninjau kembali ketentuan dalam Keputusan

Menteri tentang penetapan tarif tertinggi untuk mengerahkan TKI ke luar negeri.

Beberapa negara tidak lagi membebankan biaya pengerahan pada calon majikan. Biaya tersebut dibebankan pada calon tenaga kerja yang bersangkutan.

Agar Indonesia dapat bersaing dengan negara-negara tersebut, maka biaya pengerahan juga jangan dibebankan kepada calon majikan.

Dalam rangka ini, mungkin Bank bisa memberikan kredit pada calon TKI yang akan diangsur dengan cara memotong gaji tiap-tiap bulan selama 6 sampai 12 bulan.

Diharapkan dengan upaya ini jumlah permintaan akan TKP meningkat.

b. Menekan biaya mendatangkan TKI ke negara pengimpor dengan cara antara lain :

- 1) membebankan biaya dokumen perjalanan termasuk paspor, visa dan tiket pesawat pada tenaga kerja yang bersangkutan
- 2) membebankan sebagian biaya, misalnya tiket angkutan pada tenaga kerja yang bersangkutan

3) memberikan subsidi tertentu bagi TKI, misalnya pembebasan biaya pembuatan paspor, pemeriksaan kesehatan, reduksi tiket angkutan dan lain-lain.

c. Selain itu semua pihak akan mendapat keuntungan:

- 1) Bagi pemerintah mengurangi tekanan pengangguran, membantu mensukseskan program Keluarga Berencana dan mendapat tambahan devisa serta Rencana Pengerahan Tenaga Kerja (RPTK) dapat terpenuhi atau ditingkatkan
- 2) Bank, menambah jumlah peredaran uang, mendapat bunga dan menerima angsuran kredit dalam bentuk valuta asing
- 3) TKI, memperoleh pekerjaan dengan upah yang cukup besar, menambah pengalaman kerja, kemampuan berbahasa asing, memperluas cakrawala dan meningkatkan status sosial
- 4) PPTKI dalam hal ini PT. SINAR POLA, dapat memperluas usaha dan meningkatkan laba.

Dengan demikian untuk lebih jelasnya di bawah ini akan dibuat suatu tabel analisa perbandingan antara kondisi

proyek saat ini dengan kondisi yang didasarkan pada analisa yang diteliti pada perusahaan P.T. SINAR POLA.

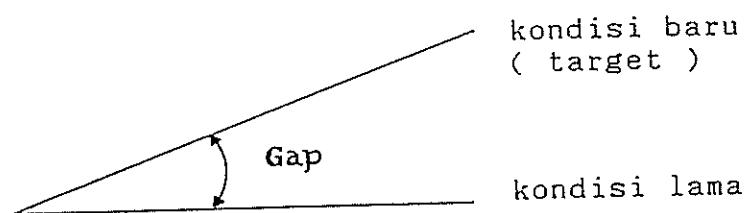
Tabel 8 Analisa Perbandingan

Kondisi Lama	:	Kondisi Baru
<i>Untuk TKI</i>		
1. Ketrampilan rendah (un-skills)	:	1. Ketrampilan lebih tinggi (semi-skills ke atas)
2. Bekerja secara individu	:	2. Bekerja secara kelompok
3. Gaji sedang	:	3. Gaji cukup besar
4. Kalah bersaing	:	4. Mampu bersaing
5. Bekerja sebagai pembantu rumah tangga / buruh kasar	:	5. Bekerja pada bidang pertanian, perkebunan, peternakan
6. Citra TKI rendah	:	6. Citra TKI baik
<i>Untuk Perusahaan</i>		
1. Modal kerja cukup besar	:	1. Modal kerja lebih besar
2. laba sedang	:	2. Laba meningkat
3. Pemantauan TKI sukar karena individu	:	3. Pemantauan TKI mudah karena berkelompok

4. Sarana sedikit	:	4. Perlu sarana cukup
5. Kalah bersaing negara lain	:	5. Mampu bersaing dengan negara lain
6. Dukungan pihak luar kecil	:	6. Dukungan pihak luar besar
7. Sasaran calon TKI kecil	:	7. Sasaran calon TKI lebih besar

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari hasil analisa perbandingan di atas dapat dilihat kelemahan dan kelebihan dari setiap kondisi yang ada, namun secara keseluruhan ternyata lebih baik dan lebih menguntungkan pada kondisi yang baru sesuai dengan hasil analisa dan perhitungan yang diteliti oleh penulis yang bermanfaat bagi perusahaan.

Namun demikian terlihat pula gap/kesenjangan antara kondisi lama dengan kondisi baru sebagai target yang akan ditempuh. Sehingga diperlukan suatu analisa kesenjangan agar dapat menempuh target tersebut.





Adapun target itu adalah menginginkan calon TKI yang akan dikirim itu mempunyai kualitas yang lebih baik, lebih profesional dan mampu beradaptasi dan mampu bersaing dengan negara pengekspor lainnya.

Sedangkan kekurangan atau kelemahan - kelemahan pada kondisi lama seperti waktu pelatihan dan pendidikan calon TKI yang sangat sempit, jumlah tenaga pengajar yang sedikit serta penekanan program pelatihan yang belum disesuaikan dengan kualifikasi yang dimiliki oleh tiap-tiap calon TKI itu sendiri.

Untuk itu cara mengatasinya agar kondisi sekarang ini dapat terarah dan disesuaikan dengan target yang akan diraih maka hal-hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

- meningkatkan porsi pelatihan calon TKI.
- meningkatkan jumlah dan kualitas tenaga pengajar.
- program pelatihan disesuaikan kualifikasi pendidikan yang dimiliki tiap calon TKI.

Sehingga hal-hal yang perlu diperbaiki pada proses membenahan kondisi sekarang agar sesuai dengan tujuan yang diinginkan, maka target yang harus dikejar adalah sebagai berikut seperti pada tabel proses perbaikan di bawah ini :

Kondisi sekarang	Target
1. Waktu Pelatihan 2 Minggu	2 Bulan
2. Tenaga Pengajar 3 Orang	1 orang untuk 50 TKI
3. Penekanan SD - SMTA	SD - Sarjana
4. Diutamakan Berpengalaman, tekun dan mampu bekerja keras.	Berpengalaman dibidangnya. Jenjang pendidikan sesuai pekerjaan dan untuk TkSD,SMTP & SMTA penggunaan & pengoperasian mesin peralatan, ketrampilan pengolahan untuk Sarjana : Perencanaan, pengaturan, pengarah operasional, penelitian dan pengendalian serta pengetahuan bahasa inggris / lokal.