**IMPLEMENTASI PROGRAM PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA INDONESIA PURNA (TKI-PURNA) DI KOTA KUPANG
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

 ***IMPLEMENTATION OF INDONESIAN EMPLOYEE EMPOWERMENT PROGRAM (TKI-PURNA) IN KUPANG CITY
EAST NUSA TENGGARA PROVINCE***

 **Salvino Yuan Dirgantara Lay**

 **Program Studi Magister Administrasi dan Kebijakan Publik
Konsentrasi Kebijakan Publik
Program Pascasarjana Universitas Pasundan Bandung**

 ***ABSTRACT***

*Currently, competition in the wordl of work is very high. Labor conditions in Indonesia is not quite promising in which the number of jobs available is inaduquate compared ti the number of job seekers is high. Labor force growth over the years showed a significant increase, necessitating alternative, namely the availability of jobs to absorb the labor force.* *This study entitled Implmentation of the Indonesian Workers Empowerment Program (TKI Purna) in Kupang City, East Nusa Tenggara. This study want to know every detail about the program start from how the implementation process is to know the results of the implementation of policies that have been implemented by the BP3TKI of Kupang to the advantages and disadvantages of the process of implementing the empowerment program.*

*The research method used is descriptive and analytic methods, because in this study, researchers focused on the implementation of a full migrant worker empowerment program in Kupang. Data collection techniques used were interviews, documentation and observation. The theory used is George C Edward's theory by using 4 measuring tools namely communication, resources, disposition and bureaucratic structure.*

*The results of this study found that the Indonesian Workers (TKI Purna) empowerment program implemented by BP3TKI of Kupang which, if seen from the indicators has been running well and implemented well although there are some deficiencies that might be considered in the evaluation of the program.*

***Keywords: Full time TKI, Kupang City BP3TKI, Empowerment Program.***

**PENDAHULUAN**

 Perekonomian negara akan sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya yang dimiliki, baik itu berupa sumber daya alam. Sumber daya merupakan asset yang harus sedemikian rupa dimanfaatkan keberadaannya dan dikelola secara optimal, melalui suatu bentuk regulasi yang dikeluarkan oleh pemerintah, sehingga hal tersebut dapat memiliki nilai guna dan manfaat yang akan berdampak positif terhadap masyarakat. Sumber daya manusia yang berkualitas akan berdampak pada nilai jual dan pendapatan yang diperoleh. Sumber daya manusia di usia produktif yang dinamakan angkatan kerja, harus secara baik dipersiapkan untuk dapat berkompetisi di dunia kerja, baik itu di dalam maupun di luar negeri. Saat ini, kompetisi si dunia kerja sangatlah ketat.

 Kondisi ketenagakerjaan di Indonesai tidak cukup menjanjikan, ketersediaan lapangan kerja yang memadai dibandingkan dengan pencari kerja yang sangat dominan banyaknya. Pertumbuhan angkatan kerja dari tahun ke tahun menunjukan kenaikan yang cukup signifikan, sehingga diperlukan alternatif lain, yaitu ketersediaan lapangan pekerjaan untuk dapat menyerap angkatan kerja yang ada. Situasi ketenagakerjaan di Indonesia masih ditandai dengan tingginya tingkat pengangguran terbuka, kemiskinan dan masih lambatnya daya serap tenaga kerja di lapangan kerja formal. Lapangan kerja yang cukup tersedia adalah sektor informal umumnya dicirikan dangan produktivitas dan pendapatan mendorong sebagian warga negara Indonesia untuk bekerja diluar negeri yang disebut dengan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Salah satu alternatif penyediaan lapangan pekerjaan yang tidak tersedia di dalam negeri adalah dengan pengiriman tenaga kerja Indonesdia keluar negeri. Keberadaan tenaga kerja Indonesia yang bekerja diluar negeri banyak membantu kehidupan masyarakat terutama masyarakat miskin yang tidak memiliki pilihan hidup yang lebih baik untuk bekerja di dalam negeri guna menopang perekonomian keluarga. Seperti diketahui kebijakan pemerintah untuk memfasilitasi penempatan tenaga kerja ke luar negeri merupakan salah satu upaya untuk mengatasi atau mengurangi jumlah pengangguran.

 Kebijakan ini juga dalam rangka mewujudkan hak serta kesempatan yang sama bagi setiap warga negara baik laki-laki atau perempuan sebagai tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak. Tidak dapat dipungkiri bahwa keberadaan TKI membawa keuntungan bagi pemerintah Indonesai. Berapa banyak devisa yang disumbangkan TKI setiap tahunnya. Bahkan TKI merupakan sumber divisa terbesar kedua setelah migas. Bank Indonesia mencatat, jumlah kiriman uang warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri (remitansi) TKI mencapai US$ 8,2 miliar atau sekitar Rp 8,2 triliun pada tahun 2009 (Media Indonesia, 5 Maret 2010) remitansi memang menjadi indikator penting keberhasilan seorang TKI, karena sejak awal motif ekonomi merupakan alasan utama. Karena itulah, pemerintah mempunyai andil besar dalam peningkatan TKI ke luar negeri.

 Tenaga kerja Indonesia yang bekerja diluar negeri hampir lebih 70% bekerja di sektro informal seperti penata laksana rumah tangga, pengasuh bayi dan balita, serta perawat orang lanjut usia. TKI yang bekerja di sektor formal seperti di perkebunan sawit, industri dan jasa perdagangan hanya sekitar 30%, TKI yang bekerja di sektro informal relatif rendah disebabkan oleh tingkat pendidikan TKI. Para TKI yang bekerja diliuar negeri tentu saja tidak hanya membutuhkan keterampilan yang memungkinkannya memiliki kepiawaian dalam bekerja sama, akan tetapi lebih jauh diperlukan suatu komitmen dari pemerintah bagaimana para TKI di berdayakan, selepas mereka bekerja diluar negeri. Maka dari itu Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) memperhatikan kesejahteraan para mantan TKI atau tenaga kerja indonesia yang bekerja diluiar negeri dan sudah pulang ke tanah air (TKI PURNA) agar kehidupan dan kesejahteraan mereka terus membaik.

 Khususnya di Nusa Tenggara Timur di Kota Kupang karena memiliki tingkat kemiskinan yang tinggi dan jumlah TKI yang juga tinggi. Pemberdayaan adalah suatu kegiatan yang berkesinambungan yang mendorong semua potensi dapat dimanfaatkan secara optimal. Potensi ekonomi yang dimiliki para TKI selama mereka bekerja di luar negeri adalah potensi penignkatan ekonomi keluarga. Akan tetapi, pemanfaatan yang kurang tepat, ternyata hanya mendorong pola hidup konsumtif, sehingga posisi demikian tidak melepaskan mereka dari lingkaran kemiskinan. Tetapi tidak sedikit juga TKI Purna yang berhasil mengelola usaha dengan baik dan dapat berkembang sehingga dapat membantu mempekerjakan tenaga kerja sekitarnya.

 **Kajian Pustaka**

 **Konsep Program Pemberdayaan**

 *Empowerment* atau yang diterjemahkan dalam bahasa Indonesia berarti pemberdayaan merupakan sebuah konsep yang lahir sebagai bagian dari perkembangan alam pikiran masyarakat dan kebudayaan barat utamaya Eropa. Untuk memahami konsep *empowerment* secara tepat dan jernih memerlukan upaya pemahaman latar belakang kontekstual yang melahirkannya. Secara konseptual, pemberdayaan atau pemerkuasaan (*empowerment*) berasal dari kata *power* (kekuasaan atau keberdayaan). Karena ide utama pemberdayaan bersentuhan dengan kemampuan untuk membuat orang lain melakukan apa yang kita inginkan, terlepas dari keinginan dan minat mereka (Edi Suharto, 2005:57). Pemberdayaan menurut (Suhendra, 2006:74-75) adalah “suatu kegiatan yang berkesinambungan dinamis secara sinergis mendorong keterlibatan semua potensi yang ada secara evolutif dengan keterlibatan semua potensi”.

 Selanjutnya pemberdayaan menurut Jim Ife (dari buku Suhendra, 2006:77) adalah “meningkatkan kekuasaan atas mereka yang kurang beruntung (*empowerment aims to increase the power of* *disadvantage*)”. Menurut (Moh. Ali Aziz dkk, 2005: 169) pemberdayaan adalah sebuah konsep yang fokusnya adalah kekuasaan. Pemberdayaan secara substansial merupakan proses memutus *(breakdown)* dari hubungan antara subjek dan objek. Proses ini mementingkan pengakuan subjek akan kemampuan atau daya yang dimiliki objek. Secara garis besar proses ini melihat pentingnya mengalirkan daya darisubjek ke objek. Hasil akhir dari pemberdayaan adalah beralihnya fungsi individu yang semula objek menjadi subjek (yang baru), sehingga relasi sosial yang nantinya hanya akan dicirikan dengan relasi sosial antar subyek dengan subyek lain. Dari beberapa definisi pemberdayaan diatas dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan merupakan suatu usaha atau upaya yang dilakukan dalam rangka mengembangkan kemampuan dan kemandirian individu atau masyarakat dalam memenuhi kebutuhannya. Masyarakat dapat tahu potensi dan permasalahan yang dihadapinya dan mampu menyelesaikannya, (Tantan Hermansyah dkk, 2009:31).

 Setelah kita memahami mengenai definisi pemberdayaan, selanjutnya akan dibahas mengenai definisi pemberdayaan masyarakat menurut para ahli. Menurut (Sumaryadi, 2005:11) pemberdayaan masyarakat adalah “upaya mempersiapkan masyarakat seiring dengan langkah memperkuat kelembagaan masyarakat agar mereka mampu mewujudkan kemajuan, kemandirian, dan kesejahteraan dalam suasana keadilan sosial yang berkelanjutan”. Selain itu pemberdayaan masyarakat menurut Sumarya disebagai berikut:

1. Membantu pengembangan manusiawi yang autentik dan integral dari masyarakat lemah, rentan, miskin perkantoran, masyarakat adat yang terbelakang, kaum muda pencari kerja, kaum cacat dan kelompok wanita yang didiskriminasikan ataupun dikesampingkan.
2. Memberdayakan kelompok-kelompok masyarakat tersebut secara sosial ekonomis sehingga mereka dapat lebih mandiri dan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup mereka, namun sanggup berperan serta dalam pengembangan masyarakat. Dari pendapat tersebut maka pemberdayaan masyarakat adalah upaya untuk meningkatkan harkat dan martabat lapisan masyarakat yang dalam kondisi sekarang tidak mampu melepaskan diri dari perangkap kemiskinan dan keterbelakangan.

 Menurut (Widjaja, 2003:169) pemberdayaan masyarakat adalah upaya meningkatkan kemampuan dan potensi yang dimiliki masyarakat sehingga masyarakat dapat mewujudkan jati diri harkat dan martabatnya secara maksimal untuk bertahan dan mengembangkan diri secara mandiri baik di bidang ekonomi, sosial, agama dan budaya. (Abu Huraerah, 2008:87) mengatakan bahwa pemberdayaan masyarakat adalah sebuah proses dalam bingkai usaha memperkuat apa yang lazim disebut *community self-reliance* atau kemandirian. Dalam proses ini masyarakat didampingi untuk membuat analisis masalah yang dihadapi, dibantu untuk menemukan alternatif solusi masalah tersebut, serta diperlihatkan strategi memanfaatkan berbagai kemampuan yang dimiliki.

**OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

**Objek Penelitian**

 Sejak status Kota Kupang meningkat menjadi pemerintahan kota pada 1996, pembangunannya berkembang pesat, baik di bidang fisik maupun nonfisik, serta di bidang ekonomi. Kota Kupang yang menjadi lokasi ibu kota tiga pemerintahan (Provinsi Nusa Tenggara Timur) NTT, Kabupaten Kupang, dan Kota Kupang) berperan sebagai pusat pengembangan wilayah NTT. Oleh karena itu, Kota Kupang berkembang menjadi kota metropolitan. Kota Kupang mempunyai wilayah seluas 18.027 ha (180,27 km2 ) terdiri atas daerah pantai, dataran rendah, dan perbukitan. Untuk daerah terendah terletak pada ketinggian 0–50 meter dari permukaan laut, sedangkan daerah tertinggi terletak di bagian selatan dengan ketinggian antara 100–350 meter dari permukaan air laut.

 Daerah pantai merupakan kawasan di bagian utara yang berbatasan langsung dengan Teluk Kupang dengan kemiringan maksimal 2o , daerah dataran rendah merupakan kawasan di bagian pesisir, dengan kemiringan antara 2o –15o . Pada saat ini, peruntukan wilayah Kota Kupang meliputi kawasan perkebunan seluas 1.646 ha, kawasan pertambangan 480 ha, kawasan industri 738 ha, areal hutan 571 ha, daerah pertanian 293 ha, dan lain-lain peruntukan sebesar 14.300 ha. Berbeda dengan pola penggunaan lahan umumnya di wilayah NTT lainnya, lahan di kota ini didominasi oleh penggunaan untuk perumahan, perkantoran, dan sarana bisnis lainnya. Pada 2000, misalnya, sekitar 35,03% wilayah Kota Kupang sudah menjadi perumahan, lahan pekarangan, dan untuk bangunan lain (BPS Kota Kupang 2001). Hal ini disebabkan Kota Kupang merupakan ibu kota tiga pemerintahan sehingga menjadi tumpuan aktivitas pemerintahan, perdagangan, dan jasa. Dengan terkonsentrasinya tiga aktivitas ini, lahan-lahan yang semula digunakan untuk ladang/huma/kebun dan penggembalaan banyak yang beralih fungsi menjadi lahan untuk pemukiman, perkantoran, dan perdagangan. Proses transisi dari daerah semiurban menjadi urban menyebabkan perekonomian Kota Kupang menjadi agak unik. Di satu sisi, aktivitas pertanian ladang masih berjalan (terutama di kelurahan-kelurahan di lingkar luar Kota Kupang), namun di sisi lain aktivitas perdagangan dan jasa juga tumbuh dengan pesat.

 Dualisme ekonomi yang menyertai perkembangan Kota Kupang menyebabkan banyak penduduknya belum dapat melepaskan diri dari budaya tani ladang-ternak. Di satu sisi, masih banyak penduduk yang sumber nafkahnya bertumpu pada sektor pertanian ladang/kebun, tetapi di sisi lain, banyak pula yang sumber nafkahnya bertumpu pada sektor perdagangan dan jasa (terutama jasa pemerintahan). Bahkan banyak pula penduduk yang selain melakukan aktivitas di sektor pertanian ladang/kebun, juga melakukan aktivitas perdagangan (terutama di sektor informal). Secara administratif Kota Kupang terdiri atas 4 kecamatan (Alak, Maulafa, Oebobo, dan Kelapa Lima) dan 45 kelurahan. Berdasarkan Registrasi Penduduk Tahun 2018, jumlah penduduk Kota Kupang sebanyak 412.708 yang terdiri atas 60.512 rumah tangga.

 Rata-rata tingkat kepadatan penduduk sebesar 1.525 jiwa/km. Dibandingkan dengan jumlah penduduk pada 2002 yang jumlahnya 244.458 jiwa, maka selama periode 2016–2018 pertumbuhan penduduk Kota Kupang mencapai 3,48% per tahun. Sebagian besar penduduk ini (105.882 jiwa atau 38%) bermukim di Kecamatan Oebobo yang merupakan pusat kegiatan pemerintahan, perdagangan, dan jasa lain. Kecamatan yang penduduknya paling sedikit adalah Kecamatan Alak, yakni 43.473 jiwa atau 16% dari total penduduk Kota Kupang.

**Metode Penelitian**

 Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah deskriptif, karena dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan pada implementasi program pemberdayaan TKI purna di Kota Kupang. Menurut Mardalis (1993:26), teknik penelitian deskriptif dilakukan dengan tujuan untuk menggambarkan gejala sosial yang tengah berlangsung saat penelitian dilakukan (realitas empiris). Dalam upaya mendeskripsikan penelitian ini, terdapat beberapa aktifitas yang akan berlangsung seperti penuturan, pencacatan penelitian, analisa data, dan interpretasi terhadap kondisi yang terjadi dilapangan. Dengan demikian, diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebuah deskripsi yang sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta atau permasalahan yang sedang diteliti.

 Selain alasan-alasan di atas, pemilihan teknik penulisan deskriptif dikarenakan peneliti mengambil topik tentang pemberdayaan tenaga kerja Indonesia purna di Kota Kupang. Hal ini bertujuan untuk membantu pemerintah dalam melihat dan mengukur efektifitas program. Dalam penelitian ini, penelitianpun dilakukan hanya pada pihak-pihak yang memang berhubungan dengan isu tersebut yaitu, BNP2TKI Kota Kupang dan TKI Purna. Sehingga akan dihasilkan data yang seakurat mungkin.

**Operasionalisasi Konsep**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Dimensi | Indikator  | Informan | Teknis | Instrument |
| komunikasi | 1. Ditujukan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan, dimana yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran *(target**group)*, sehingga akan mengurangi distorsi implementasi.
 | 1. Kepala BNP2TKI Kota Kupang
2. TKI Purna
 | Wawancara Langsung | Pedoman wawancara, dokumentasi, dan arsip pendukung |
| Sumberdaya | 1. Apabila implementor kekurangan sumberdaya untuk melaksanakan, maka implementasi tidak akan berjalan efektif. misalnya kompetensi implementor dan sumber daya finansial.
 | 1. Kepala BNP2TKI Kota Kupang
2. TKI Purna
 | Wawancara Langsung | Pedoman wawancara, dokumentasi dan arsip pendukung |
| Disposisi | 1. berkaitan dengan karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka implementor tersebut dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan.
 | 1. Kepala BNP2TKI Kota Kupang
2. TKI Purna
 | Wawancara Langsung | Pedoman wawancara, dokumentasi dan arsip pendukung |
| Struktur birokrasi | 1. Aspek dari struktur organisasi adalah *Standard Operating Procedure* (SOP) dan fragmentasi. Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan *red-tape*, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks.
 | 1. Kepala BNP2TKI Kota Kupang
 | Wawancara Langsung | Pedoman wawancara,dan arsip pendukung |

**Teknik Pengumpulan Data**

 Sebelum melakukan wawancara di lapangan, peneliti terlebih dahulu menentukan informan melalui sebuah teknik yaitu *purposive* sehingga saat di lapangan, melakukan wawancara informan yang dituju diharapkan bisa mengemukakan data yang relevan dengan permasalahan penelitian. Selain menggunakan teknik *purposive,* juga menggunakan teknik snowball. Hal ini dilakukan karena dari informan yang terpilih belum didapatkan data yang lengkap sehingga diperlukan informan-informan lainnya berdasarkan pertimbangan pertimbangan sejauh dan sevalid apa data yang sudah didapat. Adapun informan yang diwawancarai terkait penelitian ini, antara lain:

1. Kepala BNP2TKI: sebagai orang yang mempunyai kewenangan dalam mengurus izin keberangkatan dan juga bidang yang mengelola program pemberdayaan TKI purna
2. TKI purna: merupakan orang yang merasakan dampak dari program kebijakan tersebut. (2 orang)

**Pengolahan dan Teknis Analis Data**

 Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan proses analisis menurut Miles dan Huberman, yaitu reduction data, display data dan conclusion drawing. Ketiga proses tersebut merupakan bagian dari pendekatan kualitatif. Tahapan-tahapannya antara lain sebagai berikut (Miles & Huberman, 1994 : 10).

1. Pengumpulan data mentah.

Peneliti mengumpulkan data mentah dengan cara mencatat poin-poin penting dari hasil observasi awal dilapangan dan hasil penelitian lapangan, hal ini peneliti lakukan guna mempermuda peneliti untuk menganalisis hasil penelitian. Sedangkan dokumen berupa laporan pelaksanaan program pemberdayaan TKI purna, jurnal ilmiah tentang pemberdayaan TKI purna, dan berbagai laporan tahunan mengenai kinerja dan pelaksanaan program pemberdayaan TKI purna dari BNP2TKI Kupang peneliti gunakan sebagai acuan tambahan dalam menganalisis hasil penelitian.

1. Reduksi data.

Proses ini dilakukan peneliti dengan cara:

1. Melakukan seleksi data yang ketat dalam artian peneliti memisahkan antara data primer dan sekunder. Menulis poin-poin penting saja dari hasil observasi dan penelitian di lapangan kemudian dari poin-poin penting tersebut peneliti merubah kedalam kalimat dalam bentuk paragraf sehingga mudah dipahami.
2. Mengelompokkan data berdasarkan tingkat relevansi dan kaitannya dengan setiap kelompok data yakni, pertama: memisahkan data dari hasil penelitian dilapangan dengan dokumen yang didapatklan dari BNP2TKI Kota Kupang yang berkaitan dengan program pemberdayaan TKI purna. Kedua: membuat catatan khusus terkait dengan informasi yang didapatkan melalui website resmi seperti website BNP2TKI, media online, maupun jurnal dan pendapat pribadi berupa tulisan di blog terkait program pemberdayaan TKI purna. Ketiga: membuat catatan tambahan ketika peneliti mendapatkan informasi baru yang berkaitan dengan penelitian. Keempat: peneliti melakukan analisis antar lokasi pada masing-masing kelurahan/desa di Kota Kupang yang telah diteliti.
3. Display data adalah peneliti melihat kerangka teori sebagai acuan dan melakukan pemetaan data secara manual dari data primer dan data sekunder kemudian membuat argumen dalam bentuk narasi dan dalam bentuk tabel untuk lebih mudah dipahami.
4. Penarikan kesimpulan (conclusion drawing). Peneliti melakukan interpretasi pada setiap data yang telah dikumpulkan dengam membuat kesimpulan-kesimpulan sementara dan memberikan argumen berdasarkan pada teori yang digunakan sebagai acuan penelitian. Yang kemudian disajikan dalam pembahasan penelitian sebagai informasi yang dapat mendukung tujuan penelitian, dan hingga pada akhir penarikan kesimpulan bahwa penelittian ini merupakan temuan baru dan belum pernah diteliti sebelumnya.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil penelitian
Gambaran Umum Objek Penelitian**

 Sejak status Kota Kupang meningkat menjadi pemerintahan kota pada 1996, pembangunannya berkembang pesat, baik di bidang fisik maupun nonfisik, serta di bidang ekonomi. Kota Kupang yang menjadi lokasi ibu kota tiga pemerintahan (Provinsi Nusa Tenggara Timur) NTT, Kabupaten Kupang, dan Kota Kupang) berperan sebagai pusat pengembangan wilayah NTT. Oleh karena itu, Kota Kupang berkembang menjadi kota metropolitan. Kota Kupang mempunyai wilayah seluas 18.027 ha (180,27 km2 ) terdiri atas daerah pantai, dataran rendah, dan perbukitan. Untuk daerah terendah terletak pada ketinggian 0–50 meter dari permukaan laut, sedangkan daerah tertinggi terletak di bagian selatan dengan ketinggian antara 100–350 meter dari permukaan air laut.

 Daerah pantai merupakan kawasan di bagian utara yang berbatasan langsung dengan Teluk Kupang dengan kemiringan maksimal 2o , daerah dataran rendah merupakan kawasan di bagian pesisir, dengan kemiringan antara 2o –15o . Pada saat ini, peruntukan wilayah Kota Kupang meliputi kawasan perkebunan seluas 1.646 ha, kawasan pertambangan 480 ha, kawasan industri 738 ha, areal hutan 571 ha, daerah pertanian 293 ha, dan lain-lain peruntukan sebesar 14.300 ha. Berbeda dengan pola penggunaan lahan umumnya di wilayah NTT lainnya, lahan di kota ini didominasi oleh penggunaan untuk perumahan, perkantoran, dan sarana bisnis lainnya. Pada 2000, misalnya, sekitar 35,03% wilayah Kota Kupang sudah menjadi perumahan, lahan pekarangan, dan untuk bangunan lain (BPS Kota Kupang 2001). Hal ini disebabkan Kota Kupang merupakan ibu kota tiga pemerintahan sehingga menjadi tumpuan aktivitas pemerintahan, perdagangan, dan jasa. Dengan terkonsentrasinya tiga aktivitas ini, lahan-lahan yang semula digunakan untuk ladang/huma/kebun dan penggembalaan banyak yang beralih fungsi menjadi lahan untuk pemukiman, perkantoran, dan perdagangan. Proses transisi dari daerah semiurban menjadi urban menyebabkan perekonomian Kota Kupang menjadi agak unik. Di satu sisi, aktivitas pertanian ladang masih berjalan (terutama di kelurahan-kelurahan di lingkar luar Kota Kupang), namun di sisi lain aktivitas perdagangan dan jasa juga tumbuh dengan pesat.

 Dualisme ekonomi yang menyertai perkembangan Kota Kupang menyebabkan banyak penduduknya belum dapat melepaskan diri dari budaya tani ladang-ternak. Di satu sisi, masih banyak penduduk yang sumber nafkahnya bertumpu pada sektor pertanian ladang/kebun, tetapi di sisi lain, banyak pula yang sumber nafkahnya bertumpu pada sektor perdagangan dan jasa (terutama jasa pemerintahan). Bahkan banyak pula penduduk yang selain melakukan aktivitas di sektor pertanian ladang/kebun, juga melakukan aktivitas perdagangan (terutama di sektor informal). Secara administratif Kota Kupang terdiri atas 4 kecamatan (Alak, Maulafa, Oebobo, dan Kelapa Lima) dan 45 kelurahan. Berdasarkan Registrasi Penduduk Tahun 2018, jumlah penduduk Kota Kupang sebanyak 412.708 yang terdiri atas 60.512 rumah tangga.

 Rata-rata tingkat kepadatan penduduk sebesar 1.525 jiwa/km. Dibandingkan dengan jumlah penduduk pada 2002 yang jumlahnya 244.458 jiwa, maka selama periode 2016–2018 pertumbuhan penduduk Kota Kupang mencapai 3,48% per tahun. Sebagian besar penduduk ini (105.882 jiwa atau 38%) bermukim di Kecamatan Oebobo yang merupakan pusat kegiatan pemerintahan, perdagangan, dan jasa lain. Kecamatan yang penduduknya paling sedikit adalah Kecamatan Alak, yakni 43.473 jiwa atau 16% dari total penduduk Kota Kupang.

 Tenaga kerja merupakan salah satu modal bergeraknya perekonomian suatu wilayah. Jumlah dan komposisi tenaga kerja akan terus mengalami perubahan. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) adalah sebuah indikator yang mengindikasikan besarnya persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi disuatu wilayah. Semakin tinggi TPAK menunjukkan bahwa semakin tinggi pula pasokan tenaga kerja (*labour supply*) yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa dalam suatu perekonomian. Pengangguran merupakan bagian dari angkatan kerja yang tidak bekerja. Pengangguran termasuk mereka yang tidak bekerja tetapi sedang mencari pekerjaan, telah diterima bekerja tetapi belum bekerja dan yang di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja) tetapi masih berkeinginan untuk bekerja. Tingkat pengangguran terbuka (TPT) menggambarkan persentase penduduk yang mencari pekerjaan terhadap total angkatan kerja. di Kota Kupang pada tahun 2017 adalah sebesar 12,50 persen. Ini berarti, dari 100 penduduk usia 15 tahun ke atas yang tersedia untuk memproduksi barang dan jasa (angkatan kerja), 12 hingga 13 orang diantaranya adalah pengangguran. Distribusi penduduk yang bekerja menurut lapangan usaha pada pembahasan ini dibagi menjadi 3 kategori lapangan usaha yaitu Pertanian (pertanian, kehutanan, perburuan, dan perikanan), Industri (pertambangan dan penggalian, industri pengolahan, listrik, gas dan air serta bangunan/ konstruksi), dan Jasa-jasa (perdagangan besar, eceran, rumah makan dan hotel, angkutan, pergudangan, komunikasi, asuransi, usaha persewaan bangunan, tanah dan jasa perusahaan, serta jasa kemasyarakatan).

*Sumber: (BPS Kota Kupang) Kota Kupang Dalam Angka 2018 (Diolah)*

 Berdasarkan gambar di atas, struktur perekonomian Kota Kupang sebagai Ibu Kota Provinsi NTT menunjukkan bahwa mayoritas penduduk Kota Kupang bekerja di kelompok lapangan pekerjaan jasa dengan persentase sebesar 85,82 persen bekerja. Kelompok lapangan usaha pertanian menyerap tenaga kerja paling rendah yaitu hanya sebesar 2,80 persen. Sejalan dengan makin besarnya jumlah penduduk usia produktif, jumlah angkatan kerja juga terus bertambah. Namun, lapangan kerja baru yang tersedia tidak sepadan dengan pertambahan angkatan kerja tersebut. Hal ini menyebabkan angka pengangguran makin tinggi.

 Tabel 3.2 memperlihatkan bahwa selama periode 2014–2018, jumlah pencari kerja yang dapat diserap oleh lapangan kerja formal hanya berkisar antara 6,4% (2014) hingga 23% (2017). Pencari kerja yang tidak terserap oleh lapangan kerja formal akan bekerja di sektor informal atau menganggur. Menurut catatan Kompas (18 Oktober 2016), jumlah pengangguran di Kota Kupang mencapai 22.000 orang. Selain disebabkan oleh ketersediaan lapangan kerja yang terbatas, rendahnya tingkat penyerapan tenaga kerja juga disebabkan oleh kompetensi pencari kerja yang masih rendah (Bappeda, 2017).

 **Tabel 3.2
Tingkat Penyerapan Lapangan Kerja Formal, 2014–2018**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **Jumlah Pencari Kerja (orang)** | **45 Terserap Lapangan Kerja (orang)** | **Persentase** |
| **2014** | **12.727** | **818** | **6,4%** |
| **2015** | **16.969** | **1.373** | **8,1%** |
| **2016** | **7.503** | **1.062** | **14,2%** |
| **2017** | **6.906** | **1588** | **23,0%** |
| **2018** | **4.375** | **8868** | **19,8%** |

  *Sumber: Bappeda Kota Kupang, 2017*

 Hasil Susenas menunjukkan bahwa dari tahun ke tahun angka melek huruf Kota Kupang mengalami peningkatan serta merupakan angka melek tertinggi diantara angka melek huruf kabupaten/kota di Provinsi NTT. Pada tahun 2017 angka melek huruf Kota Kupang sebesar 98,98 persen. Ini menunjukkan bahwa 98,98 persen penduduk Kota Kupang yang berumur 15 tahun ke atas dapat membaca dan menulis huruf latin atau huruf lainnya. Angka Buta Huruf yang sebesar 1,02 persen diduga disebabkan karena ada penduduk usia tua yang tidak dapat membaca dan menulis huruf apapun. Ijasah merupakan bukti otentik bagi seseorang yang menerangkan bahwa orang tersebut telah menyelesaikan pendidikan yang dijalaninya.

 Dengan data ijasah tertinggi yang dimiliki dapat dilihat tingkat kualitas sumber daya manusia yang terdapat di suatu wilayah. Penduduk usia 15 tahun ke atas di Kota Kupang tahun 2017 mayoritas memiliki ijasah SMA atau sederajat sebagai ijasah tertinggi yang dimiliki yaitu sebesar 35,22 persen. Sedangkan penduduk yang memiliki ijasah diploma I/II jumlahnya paling rendah yaitu sebesar 0,52 persen. Selain itu ada hampir sebanyak 10 persen penduduk berumur 15 tahun ke atas yang tidak pernah mengenyam pendidikan formal atau tidak memiliki ijazah SD.

**Tabel 3.3
 Persentase Penduduk Berumur 10 Tahun ke Atas**

**Menurut Ijazah yang Dimiliki, 2011.-2017**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Ijazah yang dimiliki** | **2011** | **2012** | **2013** | **2014** | **2015** | **2016** | **2017** |
| **Tidak punya ijazah** | **9,56** | **10.56** | **11.02** | **10.17** | **9.23** | **3.20** | **14.46** |
| **SD/MI** | **22,34** | **16.61** | **18.85** | **17.39** | **17.70** | **20.01** | **18.18** |
| **SLTP/Sederajat** | **16.06** | **14.81** | **15,03** | **14.39** | **16.67** | **12.80** | **16.03** |
| **SMU/Sederajat** | **31.23** | **37.06** | **32.99** | **34.30** | **35.21** | **40.02** | **31.25** |
| **SMK/Sederajat** | **9.32** | **6.44** | **8.72** | **7.42** | **4.44** | **5.56** | **5.83** |
| **DiplomaI/II** | **0.58** | **0.68** | **0.63** | **0.81** | **0.98** | **0.44** | **0.46** |
| **Diploma III/Akademi** | **1.93** | **2.45** | **2.24** | **2.92** | **2.32** | **3.10** | **2.66** |
| **Diploma IV/S1** | **8.98** | **11.39** | **10.52** | **12.06** | **13.46** | **14.88** | **11.13** |
| **Jumlah** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** | **100** |

 Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian implementasi pemberdayaan tenaga kerja Indonesia purna di Kota Kupang adalah metode kualitatif sehingga lebih mudah memahami persoalan-persoalan di lapangan. Instrumen yang utama dalam pendekatan metode ini adalah peneliti itu sendiri, sebagai pengumpul data dan sebagai penentu dalam keseluruhan proses dari penelitian (Creswell, 2003:21). Pemilihan metode kualitatif dengan alasan untuk melihat dan mengukur efektifitas pelaksanaan program pemberdayaan tenaga kerja Indonesia (TKI) di Kota Kupang provinsi Nusa Tenggara Timur merupakan sebuah fokus masalah abstrak dan memerlukan pencarian makna.

Menurut Creswell (2009: 4-5) bahwa metode penelitian kualitiatif merupakan sebuah desain penelitian yang digunakan untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Dalam proses penelitian menggunakan metode kualitatif melibatkan beberapa upaya seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan prosedur-prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari narasumber, dan yang terakhir adalah menganalisis data secara induktif serta menafsirkannya. Metode kualitatif dipandang peneliti lebih relevan dan cocok dengan masalah penelitian melalui interpretasi data untuk mengamati peran dari organisasi pemerintahan.

**Pembahasan**

**Prosedur Pelaksanaan Program Pemberdayaan TKI Purna Di Kota Kupang**

Suatu program yang bertujuan untuk memberikan edukasi dan pelatihan kepada para TKI Purna yang telah menyelesaikan masa kerjanya di negara penempatannya sehingga mereka bisa terus produktif bagi diri mereka dan keluarganya. Penulis memetakan prosedur pelaksanaan program pemberdayaan TKI Purna dilihat dari 4 dimensi menurut Edward III yaitu Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi, dan Struktur Birokrasi.

**Komunikasi**

Komunikasi berasal dari bahasa latin *communis* yang berarti sama, *communico, communicatio,* atau *communicare* yang berarti membuat sama. Kata *communis* menjadi isitilah yang kerap digunakan sebagai asal usul kata komunikasi yang merupakan akar dari sejumlah kata latin lainnya yang semakna. Dalam hal ini, komunikasi menyarankan bahwa suatu pemikiran, makna, atau suatu pesan dianut secara sama (Mulyana, 2005:4)

 Menurut Agustino (2006:157), komunikasi merupakan salah satu variabel penting yang mempengaruhi implementasi kebijakan publik, komunikasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari implementasi kebijakan publik. Implementasi yang efektif akan terlaksana, jika para pembuat keputusan mengetahui mengenai apa yang akan mereka kerjakan. Penyaluran komunikasi yang baik akan dapat menghasilkan suatu implementasi yang baik pula. Selanjutnya, komunikasi yag diterima oleh para pelaksana kebijakan (*street level bureaucrats*) haruslah jelas dan tidak membungkan. Perintah yang diberikan dalam pelaksanaan suatu komunikasi haruslah konsisten dan jelas untuk diterapkan dan dijalankan.

 Komunikasi juga penting dalam implementasi kebijakan program pemberdayaan TKI Purna ini. Permasalahan yang kerap muncul menyangkut komunikasi berkaitan dengan mengidentifikasi calon peserta, koordinasi dengan pihak *stakeholders* hingga yang berkaitan dengan monitoring dan evaluasi. Untuk melakukan identifikasi dan pendataan calon peserta program pemberdayaan ini memerlukan kerjasama antar beberapa *stakeholders* yang secara kelembagaan, di daerah tidak ada yang merasa bertanggung jawab untuk melakukan pendataan dan identifikasi para TKI Purna yang telah kembali dari negara asal penempatannya.

 Hal ini pun berdampak pada besaran jumlah peserta yang kemudian akan menjadi dasar penilaian apakah program pemberdayaan ini memiliki output yang signifikan berdampak pada produktifitas para TKI Purna dan keluarganya. Sedangkan BP3TKI yang bertanggung jawab sosialisasi nasional hanya melakukan sosialisasi melalui media cetak dan media elektronik yang jangkauannya terbatas dan hanya dapat diakses oleh kalangan tertentu. Upaya penyebaran brosur tentang program pemberdayaan ini selain jumlahnya terbatas dan juga kurang informatif bagi masyarakat umum khususnya para TKI Purna. Untuk efisiensi program pemberdayaan ini BP3TKI membuka posko yang bertujuan untuk kemudian digunakan untuk pendaftaran oleh para calon peserta program ataupun pengaduan terhadap program ini. Pengaduan yang diterima biasanya dikarenakan kurangnya monitoring akan peserta yang sudah mengikuti program dan sudah dilaksanakan dan diterapkan tetapi tidak mendapat monitoring ataupun follow up dari implementor.

**Sumber Daya**

 Menurut George C. Edwards III dalam Budi Winarno (2005:153), dalam mengimplementasikan kebijakan, indikator sumber-sumber daya terdiri dari beberapa elemen diantaranya staf, informasi, wewenang dan fasilitas. Staf atau pegawai sangat diperlukan dalam implementasi program pemberdayaan ini. Selain itu fasilitas juga menunjang terselenggarannya implementasi ini secara optimal. Selanjutnya menurut Edward III dalam Agustino (2006:158-159), sumberdaya merupakan hal penting dalam implementasi kebijakan yang baik.

 Sumber daya diposisikan sebagai input dalam organisasi sebagai suatu sistem yang mempunyai implikasi yang bersifat ekonomis dan teknologis. Secara ekonomis, sumber daya bertalian dengan biaya atau pengorbanan langsung yang dikeluarkan oleh organisasi yang merefleksikan nilai atau kegunaan potensial dalam trasformasinya ke dalam output. Sedang secara teknologis, sumberdaya bertalian dengan kemampuan transformasi dari organisasi

 Implementor ataupun pelaksana program, dalam hal ini tim dari BP3TKI masing-masing sudah paham terhadap tugasnya. sosialisasi program pemberdayaan adalah kegiatan penunjang program untuk memberikan informasi yang lengkap sekaligus pemahaman yang sama dan benar kepada seluruh pemangku kepentingan terutama kepada pelaksana khususnya TKI Purna sebagai penerima manfaat. Informasi dan pemahaman yang sama dan benar dimaksud meliputi latar belakang, kebijakan pemerintah, tujuan, sasaran, pengeloaan, pengorganisasian, pengawasan dan pelaporan serta hak-hak kewajibannya masing-masing. Berikut ini penulis sajikan dokumentasi yang menunjukan bahwa pelaksana program sebagai salah satu sumberdaya yang dibutuhkan dalam pengimplementasian program, cukup baik dalam berkoordinasi dan bekerjasama.

 **Bimtek Pemberdayaan Minyak VCO**

 Dalam pelaksanaan program pemberdayaan ini selain melibatkan staff BP3TKI berikut pemimpin yang bertugas langsung untuk mengawasi jalannya program, adapun pihak lain yang mempunyai tugas pokoknya masing-masing. Adapun dalam pembentukan usaha mandiri, koperasi, asosiasi, kelompok usaha dan pekerja produktif BP3TKI Kupang akan mencari individu atau kelompok yang kompeten di bidangnya untuk kemudian memberikan pelatihan-pelatihan yang telah ditentukan terlebih dahulu. Pelatihan-pelatihan yang akan diselenggarakan tentunya akan dilakukan pengecekan dilapangan untuk melihat potensi apa yang kira-kira dapat dimanfaatkan dan dikelola oleh TKI Purna. Setelah dilakukan pengecekan tentang potensi daerah dan potensi ataupun keterampilan yang dimiliki olrh TKI Purna setelah itu akan ditentukan dalam pelaksanaannya apa yang akan dikerjakan dalam program pemberdayaan tersebut.

**Disposisi**

 Menurut Edward dalam Winarno (2005:142-143) mengemukakan kecenderungan-kecenderungan atau disposisi merupakan salah satu faktor yang mempunyai konsekuensi penting bagi implementasi kebijakan yang efektif. Jika para pelaksana mempunyai kecenderungan atau sikap positif atau adanya dukungan terhadap implementasi kebijakan terlaksana sesuai dengan keputusan awal. Demikian sebaliknya, jika para pelaksana bersikap negatif atau menolak terhadap implementasi kebijakan karena konflik kepentingan maka implementasi kebijakan akan menghadapi kendala yang serius.

 Menurut pendapat Van Metter dan Van Horn dalam Agustinus (2006-162), menerima segala sikap penerimaan atau penolakan dari agen pelaksana kebijakan sangat mempengaruhi keberhasilan atau kegagagalan implementasi kebijakan publik. Hal ini sangat mungkin terjadi karena kebijakan yang dilaksanakan bukanlah hasil formulasi warga setempat yang mengenal betul permasalahan dan persoalan yang mereka rasakan. Tetapi kebijakan publik biasanya bersifat top down yang sangat mungkin para pengambil keputusan tidak mengetahui bahkan tak mampu menyentuh kebutuhan, keinginan atau permasalahan yang harus diselesaikan.

 dalam pelaksanaan implementasi program pemberdayaan TKI Purna yang bertanggung jawab adalah BP3TKI. BP3TKI bertanggung jawab mulai pada tahap identifikasi calon peserta sampai kepada pengawasan dan evaluasi. Pada setiap tahapan-tahapan yang ada dalam proses implementasi program pemberdayaan TKI Purna ini BP3TKI memiliki peranan penting sebagai implementor. Mulai pada tahap identifikasi calon peserta, seleksi dan penetapan peserta, koordinasi dengan stakeholders, pelaksanaan dan pendampingan program pelatihan, akses pasar dan modal, pembentukan usaha mandiri dan kelompok usaha sampai kepada tahap monitoring dan evaluasi.

**Struktur Birokrasi**

 Birokrasi merupakan salah satu intitusi yang paling sering bahkan secara keseluruhan menjadi pelaksana kegiatan. Keberadaan birokrasi tidak hanya dalam struktur pemerintah, tetapi juga ada dalam organisasi-organisasi swasta, institusi pendidikan dan sebagainya. Bahkan dalm kasus-kasus tertentu birokrasi diciptakan hanya untuk menjalankan suatu kebijakan tertentu. Ripley dan Franklin dalam Winarno (2005:149-160) mengidentifikasi enak karateristik birokrasi sebagi hasil pengamatan terhadap birokrasi di Amerika Serikat, yaitu:

1. Birokrasi diciptakan sebagai instrumen dalam menangani keperluan-keperluan publik (*public affair*).
2. Birokrasi merupakan institusi yang dominan dalam implementasi kebijkaan publik yang mempunyai kepentingan yang berbeda-beda dalam setiap hierarkinya.
3. Birokrasi mempunyai sejumlah tujuan yang berbeda
4. Fungsi birokrasi berada dalam lingkungan yang kompleks dan luas
5. Birokrasi mempunyai neluri bertahan hidup yang tinggi dengan begitu jarang ditemukan birokrasi yang mati
6. Birokrasi bukan kekuatan yang netral dan tidak dalam kendali penuh dari pihak luar.

 Implementasi kebijakan yang bersifat kompleks menuntut adanya kerjasama banyak pihak. Ketika struktur birokrasi tidak kondusif terhadap implementasi suatu kebijakan, maka hal ini akan menyebabkan ketidakefektifan dan menghambat jalannya kebijakan.

 Berdasarkan penjelasan diatas, maka memahami struktur birokrasi merupakan faktor yang fundamental untuk mengkaji implementasi kebijakan publik. Menurut Edward III dalam Winarno (2005:150) terdapat dua karateristik utama dari birokrasi yakni, *Standard Operational Procedure* (SOP) dan fragmentasi.

 *Standar Operastional Procedure* merupakan perkembangan dari tuntutan internal akan kepastian waktu, sumberdaya serta kebutuhan penyeragaman dalam organisasi kerja yang kompleks dan luas (Winarno, 2005:150) ukuran dasar SOP atau prosedur kerja ini biasa digunakan untuk menanggulangi keadaan-keadaan umum diberbagai sektor publik dan swasta. Dengan menggunakan SOP, para pelaksana dapat mengoptimalkan waktu yang tersedia dan dapat berfungsi untuk menyeragamkan tindakan-tindakan pejabat dalam organisasi yang kompleks dan tersebar luas, sehingga dapat menimbulkan fleksibilitas yang besar dan kesamaan yang besar dalam penerapan peraturan.

**Kelebihan dan Kekurangan dari impelementasi kebijakan Program Pemberdayaan TKI Purna**

**Komunikasi**

Menurut Edward III dalam Widodo (2010:97), komunikasi diartikan sebagai “proses penyampaian informasi komunikator kepada komunikan” informasi mengenai kebijakan menurut Edward III dalam Widodo (2010:97) perlu disampaikan kepada pelaku kebijakan agar para pelaku kebijakan dapat mengetahui apa yang harus mereka persiapkan dan lakukan untuk menjalankan kebijakan tersebut sehingga tujuan dan sasaran kebijakan dapat dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Phil. Astrid Susanto (2010:213) dalam buku komunikasi dalam teori dan praktek mengemukakan bahwa komunikasi adalah proses pengoperasian lambang-lambang yang mengandung arti. Sosialisasi program merupakan salah satu kunci keberhasilan sebuah program, oleh karena itu dalam proses implementasi program pemberdayaan ini sosialisasi program diatur secara baik dan sistematis sehingga dapat mengoptimalkan proses berjalannya program tersebut.

 **Sosialisasi Program Pemberdayaan**

Tinjauan dokumen menyimpulkan bahwa sosialisasi program pemberdayaan kepada pelaksana di jajaran BP3TKI Kupang mengandalkan pendekatan struktural birokratis dan umumnya dilakukan secara khusus dalam bentuk rapat sosialisasi. Hal tersebut sejalan dengan temuan yang ada di lapangan bahwa sosialisasi calon peserta dilakukan secara terstruktur dan dijelaskan secara khusus mengenai bagaimana program pemberdayaan ini mulai dari awal berjalannya program hingga akhir daripada proses implementasi hingga proses evaluasi dan monitoring.

 Tinjauan dokumen dan kunjungan lapangan menyimpulkan bahwa sosialisasi terhadap calon peserta yakni TKI Purna yang mengandalkan informasi formal langsung dari jajaran BP3TKI merupakan salah satu titik penting dalam program ini. Hal ini dikarenakan para TKI Purna yang memerlukan informasi detail terhadap program ini mulai awal proses implementasi hingga pada akhir proses implementasi dapat mengetahui secara jelas, dengan demikian setiap calon peserta dapat mempersiapkan diri untuk boleh mengikuti program pemberdayaan tersebut.

 Pada setiap wilayah yang dikunjungi dan diberikan sosialisasi tentunya sudah memiliki kriteria-kriteria tertentu yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam program pemberdayaan tersebut yakni haruslah calon peserta merupakan TKI Purna dan Keluarganya. Hal ini tentunya agar tujuan dari program ini dimana TKI Purna dan keluarganya dapat diberdayakan dan dapat meningkatkan ekonomi sehingga dalam kehidupan kesehariannya dapat bermanfaat.

 Menurut informasi kepala BP3TKI Kupang, Bapak Tito Tirang mengatakan bahwa:

 *“dalam tahap awal implementasi program kita lakukan sosialisasi kepada calon peserta kemudian kita mengidentifikasi peserta baik TKI, TKI Purna dan keluarganya. Sosialisasi yang dilakukan harus efektif sehingga berpengaruh pada tingkat partisipan yang tinggi”*

 Setelah pada tahap sosialisasi selesai dilakukan oleh implementor selanjutnya kemudian dilakukan koordinasi dengan stakeholders. Stakeholders yang dimaksud adalah berbagai pihak yang membantu kelancaran proses pelatihan Bimtek tersebut. Berbagai stakeholders yang terkait adalah mitra usaha lokal, praktisi dari lembaga keuangan dan perbankan, motivator, dan inspirator (TKI Purna yang berhasil dalam usahanya). Peran mereka dalam pelatihan ini adalah sebagai narasumber. Dalam prosesnya komunikasi yang dibangun dilakukan secara berjenjang dan penyebarannya informasinya secara informal.

 Menurut informasi kepala BP3TKI Kupang, Bapak Tito Tirang menyatakan bahwa:

 *“proses koordinasi dengan stakeholders terkadang mengalami kendala hal ini dikarenakan tidak adanya motivasi dan semangat yang sama dalam mensukseskan program pemberdayaan ini. Karena mereka memiliki cara pandang lama yakni TKI Purna akan kembali menjadi TKI aktif karena tuntuntan ekonomi yang besar dan lebih menjanjikan”*

 pada proses selanjutnya yakni pada tahap pelaksanaan. Pelatihan Bimtek dilaksanakan selama 6 (enam) hari yang terdiri dari teori dan praktek, dengan materi yang mencakup:

a. Motivasi dari trainer dan inspirator,

b. Perencanaan keuangan pribadi dan usaha,

c. Pengelolaan keuangan,

d. Pengelolaan usaha (prinsip-prinsip kewirausahaan, bagaimana membangun usaha produk, harga, tempat, pengemasan, pemasaran, dan pengorganisasian SDM)

e. Praktek/magang (produk/jasa)

f. Rencana aksi kelompok

g. Program pemberdayaan kelompok TKI Purna.

Menurut informasi salah satu narasumber TKI Purna menyatakan bahwa:

 *“ sosialisasi yang diberikan kepada kami terlalu banyak, jadi buat kami bingung untuk memilih yang sesuai dengan minat kami. Kami juga punya kesibukan lain yang lebih penting tapi sa rasa program ini bagus. Tapi harus lebih disederhanakan lagi.”*

 Materi praktek produksi yang diberikan dapat berbeda-beda. Program pemberdayaan TKI Purna dan keluarganya dilaksanakan dalam bentuk pelatihan yang pelaksanaannya ditentukan berdasarkan seleksi atas identifikasi peserta atau pemetaan mitra yang berpotensi di wilayah kerja masing-masing (kearifan lokal), berikut merupakan pengelompokan jenis pelatihannya:

 1. Sektor ketahanan pangan, adalah sektor yang memperkuat ketersediaan pangan nasional. Contoh: pertanian, peternakan, perikanan, dan perkebunan.

2. Sektor industri ekonomi kreatif, adalah sektor dengan konsep ekonomi baru yang menginvestasikan informasi dan kreativitas dengan mengandalkan ide dan pengetahuan dari sumber daya manusia sebagai faktor produksi yang utama. Contoh: kerajinan tangan, usaha kreatif dari limbah, olahan diversifikasi pangan, dan sebagainya.

3. Sektor pariwisata, adalah sektor yang bergerak dalam pengembangan wisata. Contoh: tour and travel, spa therapist, traveller guide, dan sebagainya.

4. Sektor jasa, adalah sektor yang bergerak di bidang jasa (peningkatan kapabilitas). Contoh: salon, rias pengantin, penerjemah, guru bahasa, supir, jurnalis, toko kelontong, fotografer, penyewaan guest house, dan sebagainya.

 Menurut informasi kepala BP3TKI Kupang, Bapak Tito Tirang menyatakan bahwa:

 “*Dalam pelaksanaan program pemberdayaan TKI Purna ini setiap kelompok memiliki perbedaan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan karateristik masing-masing wilayah. Yang menjadi salah satu kelemahan program ini, pelatihan yang sudah diberikan dan telah mereka kerjakan bukanlah menjadi mata pencaharian utama mereka melainkan hanya sebagai penunjang semata”.*

 Salah satu contohnya adalah salah satu kelompok usaha yang mengelola minyak VOC ataupun minyak kelapa. Setelah diberikan pelatihan dan telah dilakukan proses produksi dan siap untuk memasuki pasar. Para TKI Purna tetap memilih untuk menjadi petani dan peternak. Hal ini kemudian berpengaruh kepada monitoring terhadap implementasi program tersebut. Bahwa setiap program pelatihan yang telah dikerjakan tidak dikerjakan dan digarap secara baik dan tidak dijadikan prioritas dalam kehidupan perekonomian para TKI Purna. Dengan begitu terdapat kesulitan dalam monitoring dan evaluasi terhadap program pemberdayaan tersebut.

Menurut informasi salah satu narasumber TKI Purna menyatakan bahwa:

 *“menurut saya program pemberdayaan yang sudah disosialisasi bisa membuka peluang usaha lain bagi kami, termasuk salah satunya lewat program usaha minyak VOC yang mempunyai nilai jual yang lumayan”*

 Setelah melalui proses bimbingan ini, TKI Purna dibekali dengan akses modal, akses pasar, dan link stakeholder untuk menampung produk yang dihasilkan. Harapannya, melalui kegiatan Bimtek ini para TKI Purna dapat meningkatkan kesejahteraan keluarganya melalui pembangunan usaha produktif mandiri sehingga tidak perlu bekerja keluar negeri lagi. Tahap terakhir dari pelatihan yaitu monitoring dan evaluasi. Monitoring dilaksanakan oleh BP3TKI setiap 3 bulan sekali setelah pelaksanaan dengan menggunakan metode penyebaran kuesioner kepada responden yaitu TKI Purna dan keluarganya yang pernah mengikuti edukasi kewirausahaan. Laporan pendampingan disampaikan kepada kepala BP3TKI. Pendampingan dilaksanakan melalui pemberian motivasi secara berkala kepada para TKI Purna agar mereka mau mengaplikasikan hal yang sudah dipelajari selama pelatihan Bimtek dan menjadikannya sebagai bentuk usaha mandiri. Di dalam proses ini, BP3TKI mengalami hambatan dikarenakan tidak adanya anggaran dan sumber daya manusia yang bisa melakukan proses pendampingan. Selama ini, pendampingan hanya dilakukan sebanyak satu kali paska pelatihan Bimtek dan tidak bersifat berkelanjutan.

**Sumber Daya**

Edward III dalam Widodo (2010:98) mengemukakan bahwa faktor sumberdaya memppunyai peranan penting dalam implementasi penting. Menurut Edward III dalam Widodo (2010:98) bahwa sumberdaya manusia, sumberdaya anggaran dan sumberdaya peralatan dan sumberdaya kewenangan.

1. Sumberdaya manusia, sumberdaya manusia merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan kebijakan. Edward III dalam Widodo (2010:98) menyatakan bahwa “*probably the most essential recources in implementing policy is staff”.* Edward III dalam Widodo (2010:98) menambahkan “*no matter how clear and consistent implementation order are and no matter accurately they are transmitted, is personnel responsible for carryng out policies lack the recources to do an effective job, implementing will not affective”*
2. Sumberdaya anggaran, Edward III dalam Widodo (2010:100) menyatakan dalam kesimpulan studinya “*budgetary limitation, and citizen opposition limit the acquisition of adequate facilities. This is turn limit the quality of service that implementor can be provide to public”.* Menurut Edward III, terbatasnya anggaran yang tersedia menyebabkan kualitas pelayanan yang seharusnya diberikan anggaran yang tersedia menyebabkan kualitas pelayanan yang seharusnya diberikan kepada masyarakat juga terbatas. Terbatasanya insentif yang diberikan impelementor merupakan penyebab utama gagalnya pelaksaan program. Edward III dalam Widodo (2010:101) menyimpulkan bahwa terbatasnya sumber daya anggaran akan mempangaruhi keberhasilan pelaksanaan kebijakan. Disamping programtidak bisa dilaksanakan dengan optimal, keterbatasan anggaran menyebabkan disposisi para pelaku kebijakan rendah.
3. Sumberdaya peralatan, Edward III dalam Widodo (2010:102) menyatakan bahwa sumberdaya peralatan merupakan sarana yang digunakan untuk operasionalisasi implementasi suatu kebijakan yang meliputi gedung, tanah, dan sarana yang semuanya akan memudahkan dalam memberikan pelayanan dalam implementasi kebijakan.
4. Sumberdaya kewenangan, sumberdaya lain yang cukup penting dalam menentukan keberhasilan suatu implementasi kebijakan adalah kewenangan. Menurut Edward III dalam Widodo (2010:203) menyatakan bahwa: kewenangan yang cukup untuk membuat keputusan sendiri yang dimiliki oleh suatu lembaga akan mempengaruhi lembaga itu dalam melaksanakan suatu kebijakan. Kewenangan ini menjadi penting ketika mereka dihadapkan suatu masalah dan mengaharuskan untuk segera diselesaikan oleh suatu keputusan.

 Oleh karena itu, Edward III dalam Widodo (2010:103) menyatakan bahwa pelaku utama kebijakan harus diberi kewenangan yang cukup untuk membuat keputusan sendiri untuk melaksanakan kebijakan yang menjadi kewenangannya. Keberhasilan sebuah program didukung oleh sumber daya yang memadai, dalam hal kualitas dan kuantitas sehingga sumber daya manusia yang ada mencukupi bagi pelaksanaan program. Sumber daya pelaksana program di lingkungan BP3TKI masuk dalam klasifikasi sangat baik.

 Menurut informasi kepala BP3TKI Kupang, Bapak Tato Tirang mengatakan bahwa:

 *“untuk pelaksanaan program pemberdayaan TKI Purna ini tentunya BP3TKI Kupang didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni dan memiliki etos kerja yang tinggi. Sehingga dalam implementasi program tersebut dalam berjalan sesuai dengan SOP yang sudah ada”*

 Dalam segi sumber daya anggaran tentunya harus bisa memberikan daya dukung yang efisien. Dengan begitu dalam implementasi program pemberdayaan ini dapat berjalan sesuai dengan rencana dan dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan pada awal perencanaan program.

 Menurut informasi salah satu narasumber TKI Purna menyatakan bahwa:

 *“buat kami bapak-bapak dari BP3TKI sudah memberikan penyuluhan program dengan baik. Bantuan penyuluhan dan bantuan modal ini bisa kami gunakan untuk meningkatkan pendapatan kami sebagai TKI Purna”*

 Menurut informasi kepala BP3TKI Kupang, Bapak Tito Tirang mengatakan bahwa:

 “*dalam pelaksanaan program pemberdayaan TKI Purna ini kami BP3TKI sudah memiliki anggaran yang telah dicanangkan khusus untuk program ini dengan itu saat eksekusi program tidak memiliki kendala soal sumberdaya anggaran”*

 Untuk sumber daya Peralatan tentunya dalam implementasi program memiliki peranan penting guna mendukung berjalannya proses implementasi. Baik itu dalam bentuk sarana prasarana pendukung dalam setiap proses pelatihan guna memberikanan pelayanan yang sesuai dengan SOP.

 Menurut informasi kepala BP3TKI Kupang, Bapak Tito Tirang mengatakan bahwa:

 *“untuk kesiapan sarana dan prasarana pendukung program tentunya harus sesuai dengan SOP yang sudah ditetapkan, baik itu meliputi ruangan yang digunakan dan peralatan pendukung seperti laptop, proyektor dan screen proyektor. Sehingga diharapkan proses implementasi program dapat berjalan dengan baik”*

 Sumber daya kewenangan juga cukup penting dalam menentukan keberhasilan suatu implementasi program. Hal ini dikarenakan dalam membuat sebuah keputusan tentunya haruslah lembaga tersebut memiliki kewenangan yang diberikan oleh peraturan yang berlaku.

 Menurut informasi kepala BP3TKI Kupang, Bapak Tito Tirang mengatakan bahwa:

 *“BP3TKI diberikan kewenangan lewat Peraturan Kepala Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia NO.04 Tahun 2017 Tentang Petunjuk Teknis Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia, Tenaga Kerja Indonesia Purna dan Keluarganya”. Jadi mulai dari awal proses implementasi program pemberdayaan hingga output sampai kepada monitoring merupakan kewenangan BP3TKI.*

**Disposisi**

 Pengertian disposisi menurut Edward III dalam Widodo (2010:104) dikatakan sebagai “kemauan, keinginan dan kecenderungan para pelaku kebijakan untuk melaksanakan kebijakan tadi secara sungguh-sungguh sehingga apa yang menjadi tujuan kebijakan dapat diwujudkan”. Edward III dalam Widodo (2010:104-105) mengatakan bahwa jika implementasi kebijakan ingin berhasil secara efektif dan efisien, para pelaksana (impelementor) tidak hanya mengetahui apa yang harus dilakukan dan mempunyai kemampuan untuk melakukan kebijakan tersebut, tetapi mereka juga harus mempunyai kemauan untuk melaksanakan kebijakan tersebut.

 Faktor-faktor yang menjadi perhatian Edward III dalam Widodo (2006:159-160) mengenai disposisi dalam implementasi kebijakan terdiri dari:

1. Pengangkatan birokrasi. Disposisi atau sikap pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personel yang ada tidak melaksanakan kebijakan yang diinginkan oleh pejabat-pejabat yang lebih atas. Karena itu, pengangkatan dan pemilihan personel pelaksana kebijakan haruslah orang-orang yang memiliki dedikasi pada kebijakan yangh telah ditetapkan, lebih khusus lagi pada kepentingan masyarakat.
2. Insentif merupakan salah satu teknik yang disarankan untuk mengatasi masalah sikap para pelaksana kebijakan dengan memanipulasi insentif. Pada dasarnya orang bergerak berdasarkan kepentingannya sendiri, maka memanipulasi insentif oleh para pembuat kebijakan mempengaruhi tindakan para pelaksana kebijakan. Dengan cara menambah keuntungan atau biaya tertentu mungkin akan menjadi faktor pendorong yang membuat para pelaksana kebijakan. Dengan cara menambah keuntungan atau biaya tertentu mungkin akan menjadi faktor pendorong yang membuat para pelaksana menjalankan perintah dengan baik. Hal ini dilakukan sebagai upaya memenuhi kepentingan pribadi atau organisasi.

 Menurut informasi salah satu narasumber TKI Purna menyatakan bahwa:

*“saya melihat apa yang dilakukan oleh BP3TKI sudah baik, tinggal bagaimana program yang sudah diselenggarakan terus diperhatikan, jangan hanya sampai kepada tahap pelaksanaannya saja. Karea program yang lalu-lalu tidak diikuti perkembangannya dan terbuang percuma”*

 Keberhasilan suatu program juga dipengaruhi oleh seberap besar kekuasaan, kepentingan dan strategi yang dimiliki oleh para aktor yang terlibat dalam implementasi kebijakan. Kekuasaan dan kepentingan yang dimiliki dari sebuah implementasi yang ada diharapkan mampu mewujudkan kehendak dan harapan rakyat. Strategi implementasi akan dapat mencapai keberhasilan dalam pelaksanaan program yang sedang dilaksanakan. Kekuasaan ataupun kewenangan dan yang membuat strategi dalam mengimplementasikan prgoram pemberdayaan TKI Purna di kota kupang adalah BP3TKI Kota Kupang.

 Menurut informasi kepala BP3TKI Kupang, Bapak Tito Tirang mengatakan bahwa:

 *“kami BP3TKI sudah diberikan tanggung jawab oleh konstitusi dan dipercaya oleh masyarakat untuk melakukan pelayanan kepada para TKI aktif maupun yang sudah selesai masa kerjanya. Oleh karena itu kami bekerja dengan penuh komitmen dan kejujuran. Untuk bagaimana hasilnya silahkan itu penilaian dari masyarakat”*

 Berdasarkan data-data dan informasi di lapangan dapat disimpulkan bahwa kekuasaan, kepentingan cukup mampu mewujudkan kehendak dan harapan para TKI purna dan starategi implementasi yang dilakukan pada tiap-tiap TKI purna dapat mencapai keberhasilan (berjalan dengan lancar). Peran pimpinan baik pada tingkat staf perencanaan sampai kepada staf pelaksana program sangat mendukung agar program pemberdayaan TKI Purna ini dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan kondisi masyarakat.

**Struktur Birokrasi**

Ripley dan Franklin dalan Winarno (2005:149-160) mengidentifikasi enak karaterstik birokrasi sebagai hasil pengamatan terhadap birokrasi di Amerika Serikat, yaitu:

1. Birokrasi diciptakan sebagai instrumen dalam menangani keperluan-keperluan publik
2. Birokrasi merupakan institusi yang dominan dalam implementasi kebijakan publik yang mempunyai kepentingan yang berbeda-beda dalam hierarkinya.
3. Birokrasi mempunyai sejumlah tujuan yang berbeda.
4. Fungsi birokrasi berada dalam lingkungan yang kompleks dan luas.
5. Birokrasi mempunyai naluri bertahan hidup yang tinggi dengan begitu jarang ditemukan birokrasi yang mati
6. Birokrasi bukan kekuatan yang netral dalam kendali penuh dari pihak luar.

 Meskipun sumber-sumber untuk mengiplementasi suatu kebijakan cukup dan para pelaksana mengetahui apa dan bagaimana cara melakukannya, serta mempunyai keinginan untuk melakukannya, namun Edward menyatakan bahwa “implementasi kebijakan bisa jadi masih efektif karena ketidakefisien struktur birokrasi”. Struktur birokrasi ini menyurut Edward III dalam Widodo (2010:106) mencakup aspek-aspek seperti struktur birokrasi, pembagian kewenangan hubungan antara unit-unit organisasi dan sebagainya.

 Implementor cukup paham tugasnya masing-masing, sosialisasi juga berjalan dengan baik sesuai dengan yang direncanakan, mulai dari tahap mekanisme pembentukan akan dilakukan rapat intern di BP3TKI/LP3TKI untuk membahas rencana pembentukan laboratorium konsultasi usaha TKI Purna dan Keluarganya, rapat dengan SKPD terkait (Dinas Koperasi dan UKM, Dinas Tenaga Kerja, Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Mitra Industri, dan Mitra Lain. hasil rapat dengan SKPD terkait dijadikan sebagai dasar pemberian asistensi kepada TKI Purna dan Keluarganya termasuk keluarga TKI dalam pengembangan usaha, menyiapkan sarana dan prasarana yang memadai, *launching* pembentukan laboratorium konsultasi usaha TKI Purna dan Keluarganya; dan pelaksanaan pelayanan konsultasi. Pelayanan Laboratorium Konsultasi Usaha TKI Purna dan Keluarganya dilaksanakan oleh Petugas (Pegawai BP3TKI/LP3TKI) yang memiliki kemampuan berkomunikasi dengan *stakeholder*, yang bertugas memfasilitasi akses pemasaran, pengurusan perijinan (seperti Pangan Industri Rumah Tangga (PIRT), label halal, label kesehatan), peningkatan kapasitas dan keterampilan sumber daya manusia (manajemen SDM), manajemen keuangan usaha, Ilmu pengetahuan dan teknologi, melakukan pemetaan dan pendataan TKI Purna dan Keluarganya, melakukan pemantuan dan evaluasi usaha TKI Purna, memberikan asistensi/konsultasi pengembangan usaha kepada TKI Purna dan Keluarganya. Jika dalam pelaksanaannya petugas mengalami kesulitan yang tidak dapat diselesaikan, maka pertanyaan/kasus/masalah yang dikonsultasikan akan dibahas bersama melalui rapat dengan mengundang *stakeholder* terkait guna mencari penyelesaian bersama.

 Menurut informasi kepala BP3TKI Kupang, Bapak Tito Tirang mengatakan bahwa:

 *“dalam struktur kepegawaian BP3TKI masing-masing sudah diberikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan SOP yang ada. Sehingga dalam pelaksanaan setiap program khususnya program pemberdayaan TKI Purna ini saya kira sudah memenuhi standar yang ada”*

 Pada tahap pembinaan. Pembinaan terhadap laboratorium konsultasi usaha TKI Purna dilakukan oleh BNP2TKI bersama-sama dengan s*takehoders* terkait. Pada tahap pembiayaan, biaya yang diperlukan dalam operasionalisasi laboratorium konsultasi dibebankan pada DIPA Petikan masing-masing Satuan Kerja BP3TKI/LP3TKI. Monitoring, evaluasi, dan pelaporan BNP2TKI/BP3TKI/LP3TKI terkait melakukan monitoring dan evaluasi. Guna mengetahui perkembangan lebih lanjut mengenai laboratorium konsultasi usaha TKI Purna dan Keluarganya, BP3TKI/LP3TKI melaporkan secara periodik setiap 6 (enam) bulan kepada Kepala BNP2TKI. Deputi Perlindungan sesuai format laporan.

**KESIMPULAN DAN SARAN
Kesimpulan**

1. Kesulitan BP3TKI Mengidentifikasi TKI Purna yang Bersedia Mengikuti Pelatihan Bimtek Identifikasi peserta yang mengikuti pelatihan Bimtek adalah para TKI Purna. Kesulitan yang dihadapi oleh BP3TKI pada proses identifikasi ini ketika adanya TKI Purna yang enggan mengikuti pelatihan. Keengganan ini berasal dari kurangnya motivasi untuk berwirausaha sehingga mereka tidak menganggap pelatihan Bimtek sebagai suatu kebutuhan. Selain itu, proses pendataan ini sering dilakukan secara manual dengan door-to-door di rumah para TKI Purna sehingga dituntut efektivitasnya mengingat hal ini membutuhkan waktu, sumber daya, dan anggaran yang lebih banyak. Permasalahan ini diatasi oleh BP3TKI dengan cara menentukan koordinator dari tiap daerah untuk mendata calon TKI Purna yang mau mengikuti pelatihan sehingga memudahkan proses pendataan (tidak perlu door-to-door).

2. Kesulitan TKI Purna dalam Menentukan Kebutuhan Pelatihan Usaha Proses identifikasi peserta untuk mengikuti kegiatan Bimtek dilaksanakan untuk menentukan jenis pelatihannya. Dari proses seleksi peserta akan diketahui kebutuhan atau minat usaha dari para peserta, dan disinergikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan. Melalui proses seleksi ini, maka jenis pelatihan akan sesuai dengan kebutuhan atau minat usaha peserta. Permasalahan yang dihadapi BP3TKI dalam tahap ini adalah kesulitan yang dialami peserta untuk mengetahui kebutuhan dan minat usahanya. Sehingga, dibutuhkan proses wawancara yang mendalam dan waktu yang lebih lama pada saat identifikasi peserta ini. Selain itu, pihak BP3TKI akhirnya menentukan pelatihan berdasarkan potensi alam atau sumber daya yang terdapat di wilayah tersebut (kearifan lokal).

3. Proses Pendampingan Paska Pelatihan Bimtek yang Belum Optimal Pelatihan diadakan dengan tujuan untuk menambah keterampilan dan kemampuan produksi, serta meningkatkan motivasi kewirausahaan para TKI Purna. Pihak pemberdayaan BP3TKI Kupang mengakui masih adanya kesulitan di dalam proses pemberdayaan TKI Purna paska pelatihan. Hal ini disebabkan tidak adanya anggaran dan sumber daya manusia di BP3TKI untuk melakukan proses pendampingan. Padahal, proses pendampingan ini memiliki peranan yang penting di dalam rangkaian usaha pemberdayaan dimana BP3TKI dapat mengetahui kondisi terkini yang terjadi dengan unit usaha TKI Purna dan dapat terus mengontrol perkembangannya. Banyak ditemui kondisi dimana para TKI Purna tidak segera memulai usaha produktifnya, meskipun sudah lewat satu bulan lebih dari paska pelatihan Bimtek. Alasannya dapat bermacam-macam, utamanya karena kurangnya motivasi dan ketakutan untuk memulai usaha. Jika proses monitoring atau pendampingan secara berkala kepada TKI Purna dapat dilaksanakan dengan baik, maka harapannya para TKI Purna dapat terus merasa termotivasi dan tergerak untuk segera memulai usahanya.

**Saran**

1. Pemerintah pusat maupun daerah diharapkan memberikan dukungan peningkatan kapasitas dan bimbingan teknis kepada Pemerintah Desa/Kelurahan untuk melaksanakan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 26 Tahun 2012 tentang Pemberdayaan Masyarakat yang akan Menjadi Calon dan Purna Tenaga Kerja Indonesia; serta

2. Penelitian mengenai pengaruh *Achievement Motivation Training* dalam kegiatan edukasi kewirausahan/edukasi pemberdayaan TKI Purna dan keluarganya diharapkan dapat memberikan gambaran efektivitas kegiatan tersebut dalam mengembangkan kewirausahaan masyarakat.

3. BP3TKI Kota Kupang yang menghadapi permasalahan pendampingan, diharapkan dapat diatasi melalui konsep pemberdayaan terintegrasi yang melibatkan berbagai pihak terkait, sehingga dapat mengembangkan dan memberikan pendampingan bagi kelompok-kelompok TKI Purna yang telah maupun baru dibentuk dari segi kapasitas sumber daya manusia, kapasitas organisasi, maupun sistem nilai mengingat banyaknya desa yang menjadi rumah bagi TKI Purna, dan diharapkan membangun komunikasi dengan mengadakan forum bersama Kelompok TKI Purna dan *stakeholders* terkait sebagai tindaklanjut penetapan Sentra Usaha TKI Purna;

**DAFTAR PUSTAKA**

Agryis, Chris. 1986. *Organizational Effectiveness. Dalam David L.Siliss (Ed). Internasional Enciclopedia Of Social Science.* New York: The Macmillan Company And The Free Press.

Albrow, Martin. 2005. Birokrasi Cetakan Ke 3: *Penerjemah M Rusli Karim Dan Totok Daryanto.* Yogyakarta: Tiara Wacana.

Bungin, Burham. 2003. *Metodologi Penelitian kualitatif*. Jakarta : Pt. Raja Grafindo Persada.

Carnall, Colin A. 2003. *Managing Change In Organization (Fourth Edition).* Endinburgh Gate: Pearson Education Limited.

Creswell, Jhon W. 2012. *Research Design- Pendekatan Kalitatif, Kuantitatif, Dan Mixed (Terjemahan: Achmad Fawaid),* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Denhardt, Robert. B. 2004. *Theories Of Public Organization (Fift Edition)*. New York: Thamson Wadsworth.

Erwan Agus Purwanto, D. D. 2012. *Implementasi Kebijakan Publik: Konsep Dan Aplikasi Di Indonesia.* Yogyakarta: Gava Media.

Farhana. 2010. *Aspek Hukum Perdagangan Orang Di Indonesia.* Jakarta: Sinar Garfika.

George Frederickson, K.b. 2002. *The Public Administration Theory Primer*. United States of America: Westview Press.

Hall, R.H 1987. *Organization, Structures, Process And Outcomes*. New Jersey: Prentince Hall Englewood Cliffs.

Hardjito, Dydiet. 1997. *Teori Organisasi Dan Teknik Pengorganisasian*. Jakarta: Raja Grafarindo.

Indrawijaya, A. 2001. *Perubahan Dan Pengembangan Organisasi.* Bandung: Sinar Baru.

Kasim, Azhari. 1993. *Pengukur Efektivitas Dalam Organisasi*, Jakarta: Lpfeui.

Kusdi. 2009. *Teori Organisasi Dan Administrasi*. Jakarta: Selemba Humanika.

Lemay, M. C 2002. *Public Administrations*. United States.

Nugraha, R. 2017. *Public Policy*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.

Mainum. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan: Suatu Pengantar, Edisi Ke2*. Jakarta Pradnya Paramita.

Makmur. 2011. *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung Pt. Nrefika Paramita.

Minzberg, Henry. 1976. *Sructure In Fives: Designing Effective Organization*. New Jersey: Prentice Hill

Preek, Udai 1985. *Memahami Proses Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pustaka Binamas Pressindo.

Robbins, Stephen P. 1995. *Teori Organisasi, Struktur, Desain Dan Aplikasi. Edisi Ke 3*. *Ahli Bahasa Yusuf Udaya*. Penerbit Arcon.

Rusli, Budiman 2013. *Kebijakan Publik Membangun Pelayanan Publik Yang Responsif.* Bandung: Hakim Publising

Rabin, J 2005. *Encyclopedia of Administration Publik and Public Policy.* United States of America: Taylor and Prancis Group[.

Siagian, S.P. 1998. *Administrasi Pembangunan : Konsep, Dimensi Dan Strateginya*. Jakarta: Haji Masagung

Simamora, N.H 2009. *Buku Ajar Pendidikan Dalam Keperawatan.* Jakarta: Buku Kedokteran Rgc.

Steers, Richard. M. 1985. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Sulistiyo, A. 2012. *Perlindungan Korban Kekerasan Kejahatan Perdagangan Manusia Dalam Sistem Hukum Pidana Indonesia*. Journal Unes, 158.

Tangkilisan, H. N 2005. *Manajemen Publik,* Jakarta: Grasindo

Thota, Miiftah 1996. *Perilaku Organisasi- Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Jakarta: Grafindo Persada.

**Sumber Lain: Tesis, Jurnal dan Penelitian**

Aziz, A 2014. *Efektifitas Dinas Syariat Islam Provinsi Nangroe Aceh Darussalam Dalam Penegakan Qonus Syariat*. Bandung: Unpad.

Andyanto, H 2014. *Peran Pemerintah Daerah Dalam Melindungi Tenaga Kerja Indonesia Di luar Negeri. Jurnal*: Jendala Hukum, Universitas Wiraraja Sumenep, 4-6.

Baharudin, E. 2007. *Perlindungan Hukum Terhadap TKI diluar Negeri Pra Pemberangkatan, Penempatan dan Purna Penempatan.* Lex Jurnalica, Esaunggul.

Firdaus, E. 2017. *Efektivitas Kebijakan Penanggulangan Tetorisme di Daerah Rawan Konflik Provinsi Sulawesi Tengah*. Bandung: Unpad

Geru, H. 2013 *Implementasi Kebijakan Penanggulangan Perdagangan Wanita*. Jurnal Unpad Ilmu Administrasi Negara, 21-22.

P3DI 2009, *Masalah Penyelundupan Dan Perdagangan Orang Di Indonesia: Penyunting Poltak Partogi Nainggolan.* Jakarta: Pusat Pengkajian Data Dan Informasi (P2DI) Sekretariat Jenderal DPR- RI.

Rahayu, D 2016 Perlindungan Hukum Bagi Buruh Migran terhadap Tindakan Perdagangan Perempuan*.Jurnal UI: Hukum Ius Quia Iustum*, 121.

Wulandari, A.R. 2016 Kerjasama BNP2TKI Dalam Iom Dalam Menangani Human Trafficking Tenaga Kerja Indonesia Di Malaysia Periode 2011-2015. *Journal Of Internasional Relation, Undip*

**Dokumen:**

* Undang-Undang No. 39 Tahun 2014 Tentang Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia, Tenaga Kerja Indonesia Purna, Dan Keluarganya.