

MODEL KOMPETENSI DENGAN MENGGUNAKAN ANALISIS PASAR TENAGA KERJA DALAM MEMPERSIAPKAN LULUSAN BERKUALITAS DI FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS TRUNOJOYO

Oleh: Anita Kristina, SE., MSi

Dosen Prodi Ekonomi Pembangunan - Fakultas Ekonomi Unijoyo

ABSTRAKSI

Adanya perubahan lingkungan bisnis menurut Sculler (1996: 4) bahwa terdapat 2 aspek perubahan yang meliputi aspek internal dan eksternal, perubahan tersebut juga terjadi pada dunia pendidikan, adanya ekspansi global dari pendidikan Universitas akan masih terus berkembang sebagai upaya perkembangan pada tingkat nasional maupun internasional, adanya perubahan teknis ruang lingkup kerja memicu kebutuhan perguruan tinggi akan perubahan kualitas lulusannya. Universitas Trunojoyo termasuk universitas yang baru terbentuk akan juga melalui perubahan-perubahan tersebut yaitu perubahan eksternal dan internal. Sehingga dibutuhkan sebuah model kompetensi sesuai kebutuhan pasar dalam mempersiapkan lulusan berkualitas, khususnya pada fakultas ekonomi. Hasil penelitian menemukan model kompetensi yang dianalisis sesuai dengan kebutuhan/situasi pasar tenaga kerja. Hasil analisis pasar tenaga kerja menunjukkan bahwa pasar membutuhkan : banyak permintaan tenaga kerja di bidang ekonomi, lulusan yang professional dan terpenuhinya standar kualifikasi. Terpenuhinya kebutuhan pasar tersebut membutuhkan pembentukan kompetensi yang sesuai kebutuhan tersebut , dan model yang terbentuk meliputi : kompetensi awal mahasiswa dikembangkan dengan pelatihan, dan dibutuhkan kerjasama dengan pihak lain yang terkait.

Kata Kunci : Model, Kompetensi, Pasar Tenaga Kerja, Lulusan, Berkualitas

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Adanya perubahan lingkungan bisnis menurut Sculler (1996: 4) bahwa terdapat 2 aspek perubahan yang meliputi aspek internal dan eksternal, perubahan eksternal lebih banyak melihat pada berbagai faktor di luar organisasi yang mempengaruhi perubahan peran sumber daya manusia. Sementara perubahan internal lebih banyak melihat

di dalamnya harus menjadi rekan yang strategis bagi mahasiswa sehingga menjadi nilai lebih bagi fakultas dalam mempersiapkan lulusan yang berkualitas. Pihak fakultas, dosen dan perangkat lainnya juga harus bisa menjadi teman diskusi buat mahasiswa untuk mempermudah mereka dalam memperoleh semua informasi kerja serta mempersiapkan mental mereka dalam menghadapi pasar tenaga kerja. Keseriusan semua pihak yang berperan di dalam proses pembelajaran akan membawa dampak penambahan populasi dan kualitas lulusan mahasiswa yang pada akhirnya akan menjadi lulusan perguruan tinggi yang berkompeteasi sehingga memenuhi persyaratan pasar tenaga kerja. Kondisi tersebut mempertajam bahwa diperlukan model kompetensi dengan menggunakan analisis pasar tenaga kerja dalam mempersiapkan lulusan yang berkualitas di fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo.

1.2. Rumusan Masalah

Bagaimana model kompetensi dengan menggunakan analisis pasar tenaga kerja (*performance in a job or situation*). Berdasarkan definisi tersebut bahwa kata "*underlying characteristic*" mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Sedangkan kata "*causally related*" berarti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Kata "*criterion-referenced*" mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Irwan (2002: 10) mendefinisikan kompetensi adalah sekelompok perilaku, pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang berkaitan dengan kesuksesan melaksanakan suatu pekerjaan, tugas, atau peran tertentu. Kompetensi yang dimaksudkan tersebut mempunyai ciri-ciri: spesifik (dapat dilihat dan dapat diukur), secara umum dan logis dapat dikelompokkan bersama, diidentifikasi sebagai hal-hal yang berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu peran, pekerjaan atau tugas tertentu dan kompetensi tersebut tidak overlap antara satu kompetensi dengan kompetensi lainnya.

Secara umum, perusahaan konsultan manajemen internasional seperti Arthur Andersen (dalam Martin, 2002: 152) mendefinisikan kompetensi sebagai: "..... karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) serta atribut personal (*personal attributes*) lainnya yang mampu membedakan seseorang yang perform dan yang tidak perform". Artinya, inti utama dari sistem atau model kompetensi ini sebenarnya adalah sebagai alat penentu untuk memprediksikan keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi. Itulah

awal munculnya ide tentang kompetensi. Namun, dalam praktek selanjutnya kita akan melihat bahwa ternyata sistem kompetensi bisa diaplikasikan untuk banyak hal termasuk rekrutmen, penilaian kinerja, kompensasi, dan pelatihan. Pada intinya sistem kompetensi ini berusaha mengeksplorasi lebih jauh suatu posisi untuk menjawab bagaimana pengetahuan, skill dan perilaku yang dibutuhkan untuk memperoleh kinerja yang terbaik.

2.2.3. Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer and Spencer (1993), Mitrani et al (1992) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, yaitu;

1. *Motives* (motif)

Motives adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. Dan *motives* berarti *drive, direct, and select behavior toward certain actions or goals and away from others*. Misalnya : orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan feedback untuk memperbaiki dirinya.

2. *Traits*

Traits adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya: percaya diri, kontrol diri.

3. *Self Concept*

Self concept adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. dalam mempersiapkan lulusan berkualitas di Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo?

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk menyusun model kompetensi dengan menggunakan analisis pasar tenaga kerja dalam mempersiapkan lulusan berkualitas di Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Definisi Model

Model merupakan suatu pola dari sesuatu yang dihasilkan dan menunjukkan suatu pola fungsi tertentu. Menurut Simarmata (1983: 9), model adalah suatu abstraksi dari realitas dengan hanya memusatkan perhatian pada beberapa bagian atau sifat dari kehidupan sebenarnya. Jenis-jenis model diklasifikasikan:

1. Kelas I, pembagian menurut fungsi:
 - a. Model deskriptif yaitu model yang hanya menggambarkan situasi sebuah sistem tanpa rekomendasi dan peramalan sebagai miniatur obyek yang dipelajari,
 - b. Model Prediktif yaitu model yang menggambarkan apa yang akan terjadi bila sesuatu terjadi,
 - c. Model Normatif, yaitu model yang menyediakan jawaban terbaik terhadap suatu persoalan. Model ini merekomendasikan tindakan-tindakan yang perlu diambil, disebut juga sebagai model simulatif. Masalah model normative biasanya berbentuk penemuan nilai-nilai dari variabel yang dikendalikan sehingga akan menghasilkan manfaat yang besar seperti yang diukur oleh variasi hasil atau kriteria.
2. Model Kelas II, pembagian menurut struktur:
 - a. Model Klasik, yaitu model yang dalam suatu skala tertentu meniru sistem aslinya,
 - b. Model Analog, yaitu model yang meniru sistem aslinya dengan hanya mengambil beberapa karakteristik utama atau menggambarkan dengan benda atau sistem lain secara analog,
 - c. Model Simbolis, yaitu model yang menggambarkan sistem yang ditinjau dengan simbol-simbol, biasanya simbol-simbol matematik. Dalam hal ini diwakili dengan variabel-variabel dari karakteristik sistem yang ditinjau.
3. Model Kelas III, menurut Referensi waktu:
 - a. Model Statis, yaitu model yang tidak memasukkan waktu dalam perumusannya,
 - b. Model Dinamis, yaitu model yang mempunyai unsur waktu dalam perumusannya dan menunjukkan perubahan setiap saat akibat aktivitasnya.
4. Model Kelas IV, pembagian menurut Referensi Kepastian:
 - a. Model Deterministik, yaitu model yang di dalam setiap kumpulan nilai input hanya ada satu output yang unik, merupakan solusi dari model keadaan yang pasti,
 - b. Model Probabilistik, yaitu model yang mencakup distribusi probabilistik dari input atau proses dan menghasilkan suatu deretan harga bagi paling tidak satu variabel output disertai dengan kemungkinan-kemungkinan dari harga-harga tersebut,
 - c. Model *Game*, yaitu model yang merupakan teori permainan mengembangkan solusi-solusi optimum dalam menghadapi situasi yang tidak pasti.
5. Model Kelas V, pembagian menurut Generalitas:
 - a. Model Umum, yaitu model yang dapat diterapkan pada berbagai

bidang fungsional.

- b. Model Khusus yaitu model yang dapat diterapkan terhadap sebuah bidang usaha fungsional tertentu atau unik saja dan hanya dapat digunakan pada masalah-masalah tertentu

Model dalam penelitian ini termasuk dalam model normative yaitu model yang dapat memberikan solusi terbaik dalam sebuah persoalan, yang dalam hal ini memberikan solusi terbaik dalam penyusunan model kompetensi.

2.2. Kompetensi

2.2.1. Sejarah Kompetensi

Konsep kompetensi sebenarnya bukan sesuatu yang baru. Menurut Organisasi Industri Psikologi Amerika (Mitrani, Palziel and Fitt, 1992) gerakan tentang kompetensi telah dimulai pada tahun 1960 dan awal 1970. Menurut gerakan tersebut banyak hasil studi yang menunjukkan bahwa hasil tes sikap dan pengetahuan, prestasi belajar di sekolah dan diploma tidak dapat memprediksi kinerja atau keberhasilan dalam kehidupan. Unsur tersebut sering menimbulkan bias terhadap minoritas, wanita dan orang yang berasal dari strata sosio ekonomi yang rendah.

Temuan tersebut telah mendorong dilakukan penelitian terhadap variabel kompetensi yang diduga memprediksi kinerja individu dan tidak bisa dikarenakan faktor rasial, gender dan sosio ekonomi. Oleh karena itu beberapa prinsip yang perlu diperhatikan adalah (Darma, 2002: 107):

1. Membandingkan individu yang secara jelas berhasil di dalam pekerjaannya dengan individu yang tidak berhasil. Melalui cara ini perlu diidentifikasi karakteristik yang berkaitan dengan keberhasilan tersebut.
2. Mengidentifikasi pola pikir dan perilaku individu yang berhasil. Pengukuran kompetensi harus menyangkut reaksi individu terhadap situasi yang terbuka ketimbang menggantungkan kepada pengukuran responden seperti test "*multiple choice*" (pilihan ganda) yang meminta individu memilih alternative jawaban. Prediktor yang terbaik atas apa yang dapat dilakukan oleh seseorang adalah mengetahui apa yang dipikirkan individu secara spontan dalam situasi yang tidak terstruktur.

Menurut Mc. Clelland (dalam Darma, 2002: 108) yang harus dilakukan adalah: pertama, mencari individu yang memiliki kinerja yang tinggi, dan membandingkannya dengan individu yang berkinerja rendah. Kedua, Mc. Clelland's dan Dailley (dalam Mitrani, Paizel, and

Fitt, 1992) mengembangkan teknik *Behavioral Event Interview* (BEI) yang menggabungkan teknik seleksi sebelumnya (*critical incident method*) dalam teknik yang baru. Flanagan lebih tertarik untuk mengidentifikasi unsur tugas dalam pekerjaan, tetapi Mc. Clelland lebih tertarik kepada karakteristik SDM yang melakukan pekerjaan dengan baik. Teknik BEI meminta individu-individu untuk memikirkan beberapa aspek penting atas keadaan yang berkaitan dengan pekerjaannya sehingga menimbulkan hasil yang baik atau buruk. Kemudian keadaan tersebut diuraikan secara rinci sehingga menjawab pertanyaan sebagai berikut:

- *what led up to the situation*
- *who was involved*
- *what did you think about feel, want to have happen in the situation*
- *what did you do*
- *what was the outcome*

Intinya, Mc. Clelland ingin mengatakan ada sesuatu karakteristik dasar yang lebih penting dalam memprediksi kesuksesan kerja. Sesuatu itu, lebih berharga daripada kecerdasan akademik. Dan sesuatu itu dapat ditentukan dengan akurat, dapat menjadi titik penentu (*critical factor*) pembeda antara seorang *star performer* dan seorang *dead wood*. Menurut McClelland, sesuatu itulah yang disebut: Kompetensi.

2.2.2. Definisi Kompetensi

Kompetensi didefinisikan (Mitrani et al, 1992; Spencer and Spencer, 1993) sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya (*an underlying characteristic's of individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation*). Berdasarkan definisi tersebut bahwa kata "*underlying characteristic*" mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Sedangkan kata "*causally related*" berarti kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Kata "*criterion-referenced*" mengandung makna bahwa kompetensi sebenarnya memprediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Irwan (2002: 10) mendefinisikan kompetensi adalah sekelompok perilaku, pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang berkaitan dengan kesuksesan melaksanakan suatu pekerjaan, tugas, atau peran tertentu. Kompetensi yang dimaksudkan tersebut mempunyai ciri-ciri: spesifik (dapat dilihat dan dapat diukur), secara umum dan logis

dapat dikelompokkan bersama, diidentifikasi sebagai hal-hal yang berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu peran, pekerjaan atau tugas tertentu dan kompetensi tersebut tidak overlap antara satu kompetensi dengan kompetensi lainnya.

Secara umum, perusahaan konsultan manajemen internasional seperti Arthur Andersen (dalam Martin, 2002: 152) mendefinisikan kompetensi sebagai: ".....karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) serta atribut personal (*personal attributes*) lainnya yang mampu membedakan seseorang yang perform dan yang tidak perform". Artinya, inti utama dari sistem atau model kompetensi ini sebenarnya adalah sebagai alat penentu untuk memprediksikan keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi. Itulah awal munculnya ide tentang kompetensi. Namun, dalam praktek selanjutnya kita akan melihat bahwa ternyata sistem kompetensi bisa diaplikasikan untuk banyak hal termasuk rekrutmen, penilaian kinerja, kompensasi, dan pelatihan. Pada intinya sistem kompetensi ini berusaha mengeksplorasikan lebih jauh suatu posisi untuk menjawab bagaimana pengetahuan, skill dan perilaku yang dibutuhkan untuk memperoleh kinerja yang terbaik.

2.2.3. Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer and Spencer (1993), Mitrani et al (1992) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, yaitu;

1. *Motives* (motif)

Motives adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. Dan *motives* berarti *drive, direct, and select behavior toward certain actions or goals and away from others*. Misalnya : orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan feedback untuk memperbaiki dirinya.

2. *Traits*

Traits adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya: percaya diri, kontrol diri.

3. *Self Concept*

Self concept adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana *value* (nilai)

yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Seseorang yang dinilai menjadi "leader" seyogyanya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*.

4. *Knowledge*

Knowledge adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atau tes pengetahuan sering aggal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya.

5. *Skill*

Skill adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Misalnya : seorang dokter gigi secara fisik mempunyai keahlian untuk mencabut dan menambal gigi tanpa harus merusak syaraf.

2.2.4. Kategori Kompetensi

Menurut Spencer and Spencer (1993) bahwa kompetensi dapat dibagi 2 (dua) kategori yaitu " *threshold*" dan " *differentiating*" menurut kriteria yang digunakan memprediksi kinerja suatu pekerjaan. *Threshold competencies* adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya, tetapi tidak untuk membedakan seorang yang berkinerja tinggi dan misalnya pada rata-rata kompetensi " *threshold*" untuk seorang sales adalah pengetahuan tentang produk. Sedangkan " *differentiating competencies*" adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah. Misalnya, seseorang yang memiliki orientasi motivasi biasanya yang diperhatikan pada penetapan tujuan yang melebihi apa yang ditetapkan organisasi. Misalnya: kompetensi seorang sales yang bermotivasi tinggi dapat menetapkan target yang jauh lebih ketimbang yang kinerjanya pada tingkat rata-rata.

2.3. Pasar Tenaga Kerja

Adanya pasar tenaga kerja memberikan jalan bagi terbentuknya sebuah keseimbangan (*equilibrium*) bagi perusahaan dan tenaga kerja. Melalui pasar tenaga kerja, para pekerja dapat terus mencari pekerjaan yang lebih baik dan sesuai dengan kemampuannya, sedangkan perusahaan dapat memperoleh yang lebih baik dan sesuai dengan kebutuhannya. Keseimbangan penempatan para pekerja dan kebutuhan perusahaan tersebut menciptakan efisiensi (Barro and Xavier, 1991: 107).

2.3.1. Equilibrium Pasar Tenaga Kerja

Dengan asumsi yang terjadi adalah pasar persaingan sempurna tenaga kerja maka didalamnya perusahaan dan pekerja bebas keluar masuk pasar, alokasi *equilibrium* dari pekerja ke perusahaan adalah efisiensi total output yang tertinggi. Konsep *equilibrium* pasar tenaga kerja menyisakan banyak kegunaan karena hal tersebut membantu pemahaman kita mengapa upah dan tenaga kerja terlihat tumbuh naik atau turun dalam merespon kondisi ekonomi atau kejadian politik. Pasar tenaga kerja bekerja pada kejadian-kejadian yang mengejutkan upah dan tenaga kerja akan cenderung untuk bergerak naik atau turun membentuk level *equilibrium* yang baru.

Terdapat beberapa konsekuensi dari terbentuknya *equilibrium* pasar tenaga kerja yaitu terjadi persaingan (kompetitif) dimana dengan perekonomian yang bertipe memiliki bentuk pasar tenaga kerja yang banyak (tidak hanya persaingan sempurna), konsekuensinya adalah perekonomian harus didukung oleh skill yang sama dengan yang diharapkan karena terjadi sangat kompetitif. Sebagai contoh perkiraan adanya dua daerah pasar persaingan tenaga kerja dalam ekonomi yaitu negara bagian utara dan selatan. Jika menggunakan asumsi bahwa dua pasar tenaga kerja tersebut mempunyai skill yang sama sehingga orang bekerja di utara adalah sebagai substitusi yang sempurna untuk orang yang bekerja di bagian/lokasi lain.

2.4 Kualitas

Secara umum kualitas adalah memenuhi kepuasan atau keinginan pelanggan atau pengguna, sesuai dengan ISO 8402 : 1994 yang dimaksud dengan kualitas adalah semua keunggulan dan karakter dari suatu produk atau jasa yang menunjukkan kemampuan untuk memenuhi kepuasan dan kebutuhan. Dapat dikatakan bahwa kualitas merupakan kebutuhan konsumen, sekarang dan akan datang dan semua karakteristik produk maupun jasa dari proses pemasaran, perancangan, pembuatan produk atau jasa yang dilakukan

memenuhi keinginan pelanggan atau pengguna jasa.

Dari uraian tersebut maka terdapat beberapa peran kualitas yaitu kualitas bisa juga dikatakan sebagai pembunuh jika kualitas kerja yang ditunjukkan jelek artinya bahwa telah menghasilkan produk yang jelek sehingga akan menghancurkan karir pekerja. Kualitas sebagai pembebas, artinya kualitas yang baik akan menyelamatkan perusahaan dan karir pekerja. Kualitas adalah pemerata, karena dengan kualitas akan tercipta sebuah persaingan yang fair. Dan yang paling penting kualitas adalah investasi yang paling menguntungkan. Dari uraian tersebut bisa disimpulkan bahwa kualitas lulusan fakultas ekonomi Universitas Trunojoyo akan selalu menjadi tema yang abadi.

BAB III. METODE PENELITIAN

3.1. Rancangan Penyusunan Model

Rancangan dalam penyusunan model dilakukan dengan mendokumentasikan permasalahan, identifikasi masalah, menganalisis situasi pasar tenaga kerja kemudian menentukan kompetensi, dan melaporkan hasil temuan akhir. Pelaporan hasil temuan didiskusikan bersama dengan rekan senior di fakultas Ekonomi. Hasil diskusi tersebut menjadi generalisasi dan konsep untuk membuat/menyusun sebuah model kompetensi yang sesuai dan diharapkan model tersebut menjadi sebuah rekomendasi penting untuk memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan kualitas lulusan.

3.2 Teknik Penentuan Informan

Penelitian ini adalah sebuah penelitian deskriptif kualitatif dan membutuhkan informan untuk mencari fakta terhadap fenomena yang terjadi. Informan adalah orang-dalam pada latar penelitian dan dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian, jadi ia harus mempunyai banyak pengalaman tentang latar penelitian (Moleong, 1996: 132).

Untuk penentuan informan dapat dilakukan dengan cara melalui keterangan orang yang berwewenang, baik secara informal maupun informal (pemimpin), melalui wawancara pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti. Dalam hal tertentu informan perlu direkrut seperlunya dan diberi tahu tentang maksud dan tujuan penelitian jika hal ini mungkin diperlukan (Moleong, 1996:133). Sehingga Adanya informan-informan tersebut diharapkan dapat membantu peneliti agar secepatnya dan tetap seteliti mungkin dapat membenamkan peneliti dalam konteks penelitian dan informasi yang terjaring adalah sebuah fakta.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

3.3.1. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Sumber data pada penelitian ini adalah:

1. Data primer yang diperoleh dari wawancara dan diskusi.
2. Data Sekunder yang diperoleh dari data-data yang sudah diolah sebelumnya, observasi dan studi kepustakaan.

3.3.2. Cara Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan:

1. Interview dan observasi langsung

Cara ini dilakukan untuk mengumpulkan data standar kompetensi yang dibutuhkan. Dan informasi tentang interview ditujukan untuk memperoleh berbagai informasi dan dikonsentrasikan pada kompetensi dengan menggunakan analisis situasi pasar tenaga kerja yang diperoleh dari pihak-pihak yang terkait. Interview yang dilakukan bersifat interaktif dan komunikasi yang dilakukan secara verbal dalam konteks pembicaraan secara langsung dan data yang terkumpul digunakan sebagai bahan diskusi selanjutnya

2. Diskusi

Cara pengumpulan data dengan mendiskusikan temuan-temuan yang diperoleh guna merencanakan tahapan-tahapan selanjutnya yang dapat dilakukan. Diskusi dengan pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan ini, dari diskusi ini akan diperoleh keterangan-keterangan/pendapat-pendapat yang berkaitan dengan kompetensi yang dibutuhkan dan digunakan untuk menemukan standart kompetensi dan berhubungan dengan model kompetensi yang diperlukan. Dalam diskusi tersebut juga diperoleh informasi tentang apa yang sedang terjadi (keadaan sebenarnya), sehingga dapat diperoleh sebuah keuntungan yaitu data yang dikumpulkan komprehensif, data yang terkumpul akurat.

3.5. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

3.5.1. Cara Pengolahan Data

Pengolahan data dimulai dari pengumpulan data yang sudah terkumpul, kemudian menginvestigasi data mana yang merupakan permasalahan pokok Editing dilakukan untuk kejelasan data dan memastikan bahwa semua pertanyaan terjawab semua. Data yang terkumpul dianalisis dan digeneralisasikan

3.5.2. Analisis Data

Data yang sudah diolah kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif dan diawali dengan proses klasifikasi data agar tercapai

konsistensi. Kemudian hasilnya didiskusikan pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan permasalahan penelitian ini, diskusi ini dilakukan untuk memperoleh kualitas analisis. Analisis data dilakukan dengan mencakup proses reduksi dan generalisasi data dan hasil temuan semuanya disusun kedalam sebuah model kompetensi dengan menggunakan analisis pasar tenaga kerja.

BAB IV PEMBAHASAN

4.1. Profil Obyek Penelitian

Universitas Trunojoyo sebagai perguruan tinggi negeri termuda di Indonesia merupakan sub sistem dalam Departemen Pendidikan Nasional, sehingga Universitas Trunojoyo juga mempunyai tugas untuk mewujudkan *Insan Indonesia yang cerdas dan kompetitif*. Untuk itu Universitas Trunojoyo memiliki visi, yaitu: "menjadi lembaga pendidikan tinggi berkualitas yang menghasilkan lulusan yang bertaqwa kepada Tuhan yang maha esa serta memiliki kompetensi akademik dan/atau profesional, yang berdaya saing, juga menjadi pusat pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan/atau seni yang bermanfaat dalam pembangunan masyarakat, bangsa dan negara". Untuk mewujudkan visi tersebut maka misi yang dicanangkan adalah:

1. menyelenggarakan proses pendidikan yang berkualitas yang mampu membekali mahasiswa untuk memiliki kompetensi akademik dan/atau profesional, moral serta kecakapan hidup sehingga memiliki daya saing dan mampu berperan bagi masyarakat, bangsa dan negara,
2. merancang, menyelenggarakan dan menyebarluaskan hasil penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang berkualitas sehingga menghasilkan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang bermanfaat dalam meningkatkan kualitas pendidikan, daya saing bangsa dan pembangunan masyarakat, sehingga dapat berperan menjadi pusat pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni,
3. meningkatkan jejaring kerjasama anatara perguruan tinggi dengan stakeholder maupun pihak luar dalam percepatan pembangunan Universitas Trunojoyo.

Berdasarkan visi dan misi di atas tujuan Universitas Trunojoyo menetapkan tujuan untuk masa mendatang adalah:

1. menghasilkan lulusan yang bertaqwa kepada kepada Tuhan Yang Maha esa, memiliki kemampuan akademik dan/atau profesional, memiliki wawasan luas, etos kerja, kemampuan berkomunikasi dan memiliki kemampuan soft skill sehingga menjadi tenaga profesional yang berdaya saing
2. menjadi pusat pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni

- guna mendorong perkembangan ilmu pengetahuan dan budaya
3. meningkatkan kualitas sumberdaya manusia (dosen, karyawan) sehingga mampu memberdayakan potensi yang ada dan meningkatkan kinerja Universitas
 4. menghasilkan karya penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang bermanfaat untuk peningkatan kualitas pendidikan, publikasi ilmiah, HaKI/Paten serta teknologi yang bermanfaat dalam mengembangkan kualitas pembangunan masyarakat
 5. Mampu berperan aktif dalam pengembangan sumberdaya manusia dan konsep pengembangan masyarakat Madura

Profil Mahasiswa Fakultas Ekonomi

Berbagai sistem penerimaan mahasiswa ditempuh untuk menjaring mahasiswa yang banyak dan berkualitas. Program penerimaan mahasiswa baru terus dikembangkan melalui berbagai system diantaranya: 1. system penelusuran siswa berprestasi (PSB) dengan tujuan untuk menjaring siswa/siswi yang memiliki prestasi yang unggul baik di bidang akademik maupun di bidang olahraga dan seni, 2. sistem penerimaan mahasiswa baru (SPMB) nasional bersama dengan PTN-PTN lain, 3. system seleksi penerimaan mahasiswa baru lokal diarahkan untuk menjaring siswa/siswi yang memiliki prestasi tetapi gagal berkompetisi dalam SPMB, 4. Jalur kemitraan diarahkan untuk memberi kesempatan masyarakat Madura dan sekitarnya

Perkembangan jumlah mahasiswa dan data IPK serta produktivitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Data IPK dan Produktifitas Lulusan 2006-2 dan 2007-1

Fakultas	Program studi	Rata-rata IPK Lulusan		Produktifitas Lulusan	
		2006-2	2007-1	2006-2	2007-1
Ekonomi	Manajemen	2,98	3,19	21%	3%
	Akuntansi	3,07	3,07	14%	3%
	Ekonomi Pembangunan	3,06	3,21	4%	2%

Sumber : Data laporan tahunan, Universitas Trunojoyo, 2008

Tabel 2
Jumlah Mahasiswa Aktif Tahun 2005 s/d 2008

Fakultas	Prodi	2005/2006				2006/2007				2007/2008			
		Gasal	%?	Genap	%?	Gasal	%?	Genap	%?	Gasal	%?	Genap	
Ekonomi	Manajemen	259	23	318	8	292	-16	245	27	310	-2	303	
	Akuntansi	253	28	325	7	348	-21	276	41	350	-3	378	
	Ekonomi Pembangunan	54	24	67	94	139	-58	55	227	180	-1	176	

Sumber : Data laporan tahunan, Universitas Trunojoyo, 2008

Kualitas Pendidikan Fakultas Ekonomi

Kualitas pendidikan merupakan tuntutan bagi perguruan tinggi dalam mempertanggungjawabkan produk pendidikan tinggi kepada masyarakat. Pendidikan tinggi yang berkualitas apabila perguruan tinggi tersebut mampu menetapkan dan mewujudkan visinya, mampu memenuhi kebutuhan stakeholders yang mencakup kebutuhan kemasyarakatan, kebutuhan dunia kerja dan kebutuhan profesional.

4.2. Kompetensi Sesuai Kebutuhan Pasar

Dari hasil deskripsi analisis kompetensi yang diolah dari informan, maka dapat dianalisis mengapa kompetensi untuk lulusan fakultas ekonomi yang akan bekerja sangat penting, analisis berikut ini akan menjelaskannya:

Fungsi strategis ekonomi setidaknya ada tiga teori ekonomi yang merujuk fungsi strategis human capital, kompetensi terdapat pada human capital yang berkualitas. Pertama teori Beyond Solow. Suatu teori yang menunjukkan arti penting human capital dalam pembangunan ekonomi. Teori ini menagtakan bahwa modal manusia disamping modal fisik dan teknologi, merupakan faktor penting penentu pembangunan ekonomi, sedangkan penentu human capital itu adalah bahwa ilmu pengetahuan adalah satu-satunya faktor produksi yang tidak pernah berkurang, ini menunjukkan bahwa satu-satunya benda di dunia yang tidak perenah berkurang baik dari segi kuantitas maupun kualitas walaupun ia telah digunakan berulang-ulang adalah ilmu pengetahuan (bagian dari kompetensi). Banyak pembelajaran yang mengatakan bahwa terjadinya perbedaan pertumbuhan ekonomi antar negara maju dan negara miskin bukanlah disebabkan oleh ketidadaan upaya negara miskin dalam akses teknologi dibanding negara maju, tetapi semata-mata disebabkan oleh kualitas rendah dari human capitalnya.

Teori modal manusia, teori ini menjelaskan proses di mana pendidikan memiliki pengaruh positif, argumen ini didukung oleh argumen bahwa manusia yang memiliki pendidikan tinggi yang diukur juga dengan lamanya waktu sekolah, akan memiliki pekerjaan dan upah yang lebih baik dibanding yang pendidikannya lebih rendah. Apabila upah mencerminkan produktivitas dan hasilnya akan mempengaruhi ekonomi secara nasional. Tetapi saat ini yang menjadi faktanya adalah tingkat pendidikan seseorang tidak mencerminkan kualitasnya dalam bekerja. Dan tidak mempengaruhi upahnya dalam bekerja. Pada tingkat individual, pendidikan, pemahaman serta kompetensi individu tersebut menjadi bekal dalam persaingan/ daya saing individu dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai.

Dalam pasar tenaga kerja kerap kali memungkinkan orang untuk

berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, karena adanya perbedaan upah yang sangat besar, sehingga upah menjadi tolah ukur utama bagi seseorang untuk bekerja. Dan upah tinggi diberikan pada pekerja yang mempunyai kompetensi tinggi/sesuai standar pekerjaan.

Hasil analisis kompetensi tersebut menyimpulkan bahwa kompetensi akan terbentuk dari pengetahuan (knowledge) yang diperoleh dari pendidikan, pengalaman media, stereotipe, skill yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan sikap yang diperoleh dari nilai-nilai individu, budaya, agama, dan norma-norma. Ketiga faktor ini akan mengikuti dari setiap perubahannya akan membentuk kualitas, dan kualitas tidak dapat dihindarkan lagi jika mahasiswa ingin dihargai di pasar kerja maka ia harus menjadi lulusan yang berkualitas, sehingga bagian dari kompetensi adalah pengetahuan, skill dan sikap.

Hasil analisis yang telah dilakukan di atas akan dicocokkan dengan situasi pasar tenaga kerja. Apakah kompetensi yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja saat ini. Berikut analisis situasi pasar tenaga kerja:

1. Perubahan cara berpikir yang menyebabkan peningkatan persentase calon pekerja dalam pasar kerja. Dengan menurunnya angka kelahiran, meningkatnya pendidikan, dan majunya perekonomian menyebabkan peluang bagi siapa saja untuk memasuki pasar kerja. Mereka masuk ke pasar kerja bukan lagi karena terpaksa bekerja, tetapi makin merupakan pilihan mereka. Kondisi ini akan mempengaruhi situasi pasar tenaga kerja pada jumlah penawaran tenaga kerja.
2. Penurunan angka pertumbuhan tenaga kerja dan angka pengangguran pun akan terus meningkat, dan minimal 8 persen pada tahun 2020 (Ananta, 1996). Kondisi ini disebabkan oleh banyak hal, diantaranya krisis ekonomi tahun 1998, sehingga kondisi ini membuat orang akan berpikir untuk beralih bekerja apa saja, meskipun terkadang tidak sesuai dengan bidang keilmuannya, jika dianalisis maka kondisi tersebut mempengaruhi penawaran yang banyak pada pasar tenaga kerja dan jika penawaran meningkat maka harga untuk tenaga kerja tersebut meningkat (sesuai dengan hukum pasar) tetapi hal ini harus didukung dengan kompetensi yang sesuai kebutuhan pasar. Tetapi angka pengangguran belum tentu mencerminkan "ketidakcocokan" dengan pasar kerja dalam negeri/luar negeri. Mereka yang bekerja lebih dari 40 jam seminggu juga belum tentu sudah merasa "pas" dengan pekerjaan mereka. Mungkin saja mereka merasa bahwa pendidikan mereka tidak cocok dengan pekerjaan mereka, tetapi mereka tetap harus menerima pekerjaan itu dan terpaksa harus bekerja, misalnya, 60 jam seminggu.

3. Kondisi point 2 di atas akan membuat angka pertumbuhan kesempatan kerja menurun. Angka pertumbuhan kesempatan kerja di Indonesia telah menurun dan akan terus menurun padahal, sesungguhnya employment bukan hanya sekedar jumlah orang yang bekerja. Jumlah orang yang bekerja tidak harus sama dengan jumlah pekerjaan, yang ada maupun yang ditawarkan. Dengan kata lain, jumlah orang yang bekerja tidak harus mencerminkan jumlah kesempatan kerja. Yang terjadi adalah: angka pertumbuhan jumlah orang yang bekerja akan terus menurun, namun angka pertumbuhan jumlah pekerjaan dapat saja meningkat. Angka pertumbuhan jumlah orang yang bekerja akan menurun dari 2,9 persen di periode 1990-1995 ke 2,3 persen di periode 2000-2005 dan 1,2 persen di periode 2015-2020. (Ananta, 1996)
4. Pasar tenaga kerja yang semakin terintegrasi. Dengan adanya penurunan angka kelahiran, peningkatan pendidikan, peningkatan pendapatan, perbaikan dalam sarana informasi dan transportasi, mobilitas penduduk Indonesia akan makin tinggi. Penduduk tidak lagi terbatas oleh wilayah yang sempit dalam mencari pekerjaan. Pasar tenaga kerja meluas sejauh mereka dapat pergi.
5. Dalam pasar kerja Indonesia terdapat semacam *mismatch* antara lulusan pendidikan dan dunia kerja. Hal ini dapat dilihat dari kenaikan indeks upah tenaga terdidik (di atas SLTA) antar tahun, relatif terhadap tenaga kerja tak terdidik (di bawah SD). Hal tersebut mengindikasikan : a) permintaan terhadap tenaga kerja terdidik lebih cepat dari pada permintaan terhadap total tenaga kerja secara keseluruhan, b) permintaan tenaga kerja terdidik lebih cepat dari pada penawaran tenaga kerja terdidik, dan c) dua-duanya. Implikasinya antara lain, ketimpangan upah meningkat, permintaan dan kelangkaan tenaga kerja tidak terpenuhi, dan mengherankan adalah angka penganggur terdidik, relatif tinggi terutama di daerah perkotaan.

Analisis situasi pasar tenaga kerja ini memberikan gambaran bahwa kompetensi lulusan mahasiswa fakultas ekonomi saat ini masih sangat jauh untuk dipersiapkan yaitu mempersiapkan lulusan yang berkompoten, professional dan sesuai kualifikasi kualitasnya. Sehingga dari hasil analisis tersebut diperlukan sebuah model kompetensi yang sesuai dengan situasi/kebutuhan pasar tenaga kerja.

4.2.2. Penyusunan Model Kompetensi Menggunakan Analisis Situasi Pasar Tenaga Kerja

Sesuai hasil analisis situasi pasar tenaga kerja di atas dan didukung dengan teori Fishbein (Ajzen, 1991), maka model kompetensi

Terbentuk dari :

1. Pembentukan Informasi

Pembentukan informasi pasar tenaga kerja yang disediakan oleh fakultas dan sebenarnya mahasiswa bisa mengakses informasi tersebut melalui bentuk kemajuan teknologi saat ini, informasi ini tidak hanya memuat hal yang konkret tetapi harus disediakan dalam bentuk layanan khusus sehingga calon lulusan akan memperoleh berbagai informasi yang ia butuhkan dengan lengkap. Tentu saja pembentukan informasi ini akan dipersepsikan berbeda antara calon lulusan yang satu dengan yang lain.

Informasi pasar tenaga kerja seharusnya juga disosialisasikan dengan berkerjasama dengan berbagai pihak, didalamnya melibatkan BPKM dengan pihak lain.

2. Proses pembentukan persepsi, sikap, niat, keinginan dan motivasi

Proses ini dipengaruhi dari informasi awal yang diterima oleh calon lulusan (mahasiswa) sehingga informasi yang diterima harus berasal dari sumber/pihak yang terkait. Pembentukan persepsi akan membentuk sikap, bersikap untuk menyetujui atau tidak dari setiap informasi yang ia terima, kemudian akan mempengaruhi tingkat pemahaman mahasiswa dan kesiapan untuk lulus dan bekerja.

3. Membedakan calon lulusan (mahasiswa) yang *know* atau *know how* terhadap pasar kerja

Membedakan calon lulusan yang *know* (mahasiswa yang hanya tahu) dengan yang *know How* (tahu harus berbuat apa), bertujuan untuk mempermudah membentuk kompetensi karena mereka mempunyai persepsi, niat, motivasi dan informasi/pengetahuan yang berbeda. Pembedaan ini juga akan menunjukkan bahwa terdapat dua aspek yang berbeda tetapi sama-sama berhubungan dalam membentuk skill, karena mahasiswa yang hanya tahu untuk ia lakukan akan memberikan batasan hanya pada informasi yang ia tahu, berbeda jika dibandingkan dengan golongan mahasiswa yang tahu bagaimana, mereka tidak hanya sebatas tahu tetapi ia tahu, memahami dan benar-benar tahu ia harus berbuat bagaimana/ memutuskan sesuatu.

4. Kebutuhan motivasi, sikap professional, standar pasar dan kompetensi

Kebutuhan ini faktor paling penting untuk ditukur karena dari pemahaman dan penggolongan mahasiswa (*know/know how*) membentuk kebutuhan akan motivasi, sikap professional dan pemahaman akan kebutuhan pasar yang berbeda. Mahasiswa yang mempunyai motivasi yang kuat maka ia akan mampu untuk mengatasi

keraguan karena keyakinan terbentuk dari pemahaman yang sempurna sehingga ia tergolong dalam calon lulusan yang *know how* dan untuk calon TKI yang tergolong dalam *know* akan merasakan *feed back* akan kebutuhan tersebut, karena ia belum memahami akan kebutuhan motivasi, sikap professional dan kondisi pasar. Untuk membentuk pemahaman kebutuhan tersebut dibutuhkan percaya diri akan keahlian, dan hal ini terbentuk dalam proses pelatihan.

4. Pelatihan

Pelatihan diyakini sebagai proses perbaikan skill, tetapi pelatihan tidak ada perbedaan antara yang golongan *know* dan *know how*, tetapi mungkin hanya saja pendekatan yang khusus pada mahasiswa yang *know*. Pelatihan ini meliputi pelatihan secara teknis, membentuk keterampilan kerja, pembentukan pengetahuan baik secara tacit (aturan, tata kerja, dll) maupun *implicit* (pemahaman tentang cara berpikir, etika, dll). Pembelajaran instrumental bertujuan untuk memberikan kepekaan terhadap pengontrolan akan perubahan lingkungan kerja dan orang-orang yang akan dihadapi serta cara memecahkan masalah. Sedangkan pembelajaran komunikatif bertujuan untuk memberikan kepekaan pada perubahan nilai-nilai, budaya dan kemampuan untuk beradaptasi yang ditunjukkan dengan kemampuan bereksresi.

5. Pembentukan Kompetensi

Dari pelatihan yang dilakukan dengan prinsip pembelajaran instrumental dan komunikatif maka akan membentuk kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan /situasi pasar tenaga kerja, dimana pasar membutuhkan tenaga kerja yang professional dan memenuhi standar kualifikasi. Penilaian kompetensi ini hendaknya terdapat badan *independent* yang berfungsi sebagai badan penilai/ fasilitator antara pihak fakultas dengan pasar tenaga kerja sehingga penilaiannya benar-benar akurat dan terjalin kerjasama dalam menciptakan lulusan yang kompeten. Sehingga dari beberapa proses tersebut maka akan membentuk lulusan yang berkualitas.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Terpenuhinya kebutuhan pasar membutuhkan pembentukan kompetensi yang sesuai kebutuhannya, dan model yang terbentuk adalah

Gambar 5.1.
Model Kompetensi Menggunakan Analisis Situasi Pasar Tenaga Kerja



5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Keterbatasan penelitian ini terletak pada permasalahan yang diambil hanya pada kompetensi mahasiswa. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat memperluas permasalahan pada kompetensi dosen dan lainnya yang mendukung kualitas lulusan
2. Model dalam penelitian ini diharapkan dapat diimplementasikan dan menjadi masukan bagi kebijakan Badan/pihak yang terkait yang berhubungan dengan peningkatan kompetensi mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Barro, Robert and Xavier. 1991. *Convergence Across States and Regions*. US
- Darma. 2002. *Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi*. Amara Books. Yogyakarta
- Irwan, Ignatius. 2002. *Competency Based Human Resources Management*. HRD Club. 26 Desember 2002.

- ISO 8402 : 1994. 2004. Mutu dan Kualitas. PT. Lamipak Primula Indonesia. Surabaya.
- Moleong, Lexy. 1996. Metodologi Penelitian Kualitatif. Remaja Rosda karya. Bandung.
- Martin. 2002. Human Resources Kompetensi Model Trend Baru Revitalisasi Sumber Daya Manusia. Amara Book. Yogyakarta.
- Mitrani, A. Daziel, M. And Fitt D. 1992. Competency Based Human Resources Management and Reward. Kogan Page Limited. London.
- Spencer and Spencer. 1993. Competence at Work; Models for Superior Performance, John Wily & Son, Inc. New Jersey.
- Simarmata, DJ, A. 1983. Operation Research: Sebuah Pengantar. PT. Gramedia. Jakarta.
- Sculler, RS. 1996. Human Resources Strategy: Focusing on Inssues and Actions. Organizational Dynamics, Summer