

MODEL KOMPETENSI TENAGA KERJA INDONESIA BERDASARKAN ANALISIS KINERJA

Anita Kristina

Dosen Ekonomi Pembangunan Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo
Jl. Raya Telang PO BOX 2 Kamal Bangkalan Madura
Email : anita_amanda_ali@yahoo.com

Abstract

This research aims to arrange the competency model using performance analysis. Descriptive qualitative and FGD methode is also used in this research. The result shows that the model arrange with performance analysis, there are mission, intension, background, purpose of the TKI. This analysis can be improved the cause of this problems, and then fund the conclusion. The model shows that PJTKI needs the performance improvement in their management.

Key words : models, competency, performance

PENDAHULUAN

Masalah yang berhubungan dengan ketenagakerjaan merupakan permasalahan yang rumit dan menjadi agenda utama bagi pemerintah untuk diselesaikan. Permasalahan terbesar pada persoalan ketenagakerjaan adalah masalah pengangguran. Angka pengangguran tahun 2004 mencapai 10,25 juta (9,86%) dari angkatan kerja 103,97 juta (Bapenas, 2005), kondisi ini diperburuk dengan angka inflasi yang mendekati dua digit sehingga kemungkinan akan menambah jumlah pengangguran., meskipun ada upaya untuk menurunkan angka inflasi dan dengan asumsi bahwa pertumbuhan satu persen mampu menciptakan 400.000 lapangan kerja, itu artinya akan baru tercipta sekitar 2,4 juta pekerja. Namun, jika lebih rendah dan tingkat pertumbuhannya di bawah 6,2 %, maka persoalan ketenagakerjaan akan semakin rumit karena saat ini tercatat sekitar 11 juta penganggur, artinya bahwa mencapai 11% dari total angkatan kerja dan ada 30 juta orang dianggap setengah menganggur karena bekerja kurang dari 35 jam seminggu (Kompas, 14 Desember 2005).

Tidak terpenuhnya standar internasional untuk Tenaga Kerja Indonesia tersebut tidak didukung dengan keberhasilan sistem pendidikan di Indonesia yang sebagian besar masih belum mendukung penyediaan tenaga kerja yang handal. Rendahnya kualitas kerja Tenaga Kerja Indonesia tidak terlepas dari belum adanya standar kompetensi tenaga kerja profesional untuk berbagai bidang pekerjaan khususnya TKI informal, yang mempunyai capaian terbesar diminati oleh pasar luar negeri. Perubahan kinerja yang diharapkan mampu memperbaiki kualitas kerja belum menjawab berbagai persoalan.

Indonesia masih kalah dari negara tetangga, seperti Thailand, Malaysia, dan Filipina yang angkatan kerja berpendidikan perguruan tinggi sudah di atas 10%. Bahkan, dalam dunia kerja, terutama di negara-negara maju, tingkat kompetensi pekerja dengan jelas ditunjukkan oleh sertifikat keterampilan dan lisensi kerja yang dimiliki. Namun, ketentuan itu tidak berlaku bagi tenaga kerja Indonesia karena memang belum memiliki standar kompetensi. Padahal dalam era globalisasi, penilaian kompetensi bukan hanya pengeta-

huan dan keterampilan belaka dari si pencari kerja (Kompas, 24 Juni 2005).

Permasalahan rendahnya kualitas kerja tercermin pada TKI yang bekerja di luar negeri, di mana 70% TKI masih bekerja pada jabatan berketerampilan rendah (unskilled worker) seperti pembantu rumah tangga. Di samping karena rendahnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, juga karena kurangnya penguasaan bahasa, budaya, dan adat istiadat di negara tujuan. Hal ini didukung pernyataan dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Pikiran Rakyat, 2004) merasa prihatin karena kualitas tenaga kerja Indonesia masih sangat rendah. Tahun 2001, 59,01 % TKI berpendidikan SD ke bawah. Dari jumlah penduduk 209,37 juta orang dengan angkatan kerja sebesar 98,81 juta orang, masih didominasi tingkat pendidikan yang rendah yaitu SD ke bawah sebesar 59,01 %. Sedangkan berpendidikan SLTP 17,05 %, SLTA sebesar 18,97 %, Akademi dan DI/II/III sebesar 2,26 % dan Perguruan Tinggi hanya 2,70 %. Sebagai perbandingan di negara tetangga seperti Thailand, Malaysia dan Philipina, angkatan kerja berpendidikan perguruan tinggi sudah di atas 10 %. (Yogyakarta, CyberNews, 18/09/03).

Kondisi tersebut telah mengakibatkan TKI kita kalah bersaing dengan tenaga kerja dari negara lain seperti Filipina, Sri langka, dan Bangladesh., sedangkan untuk tenaga kerja terampil (skilled worker) hanya sekitar 30% yaitu pada pekerjaan seperti operator mesin pabrik, tenaga perawat, dan lain-lain. Hal ini disebabkan belum tersedianya dalam jumlah yang cukup dengan kualitas seperti yang dibutuhkan oleh pengguna jasa di luar negeri. Belum lagi permasalahan TKI ilegal yang saat ini menjadi sorotan akibat akan diberlakukannya hukum cambuk tenaga kerja ilegal di negara Malaysia. Mobilitas

tenaga kerja dari Indonesia sebaiknya lebih dilihat dari sisi: apakah dapat meningkatkan kesejahteraan (atau mengurangi kemiskinan) tenaga kerja Indonesia, dan apakah dapat meningkatkan pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan mereka sehingga terjadi perubahan kinerja? Jadi, bukan dilihat dari berapa banyak devisa yang mereka hasilkan. Sehingga diperlukan sebuah model kompetensi berdasarkan analisis kinerja.

METODE PENELITIAN

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 Depnakertran Jawa Timur. Hasil diskusi tersebut menjadi generalisasi dan konsep untuk membuat/menyusun sebuah model yang sesuai dan diharapkan model tersebut menjadi sebuah rekomendasi penting untuk memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan tenaga kerja Indonesia.

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).

Cara Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan:

1. Interview

Cara ini dilakukan untuk mengumpulkan data standar kompetensi yang dibutuhkan. Dan informasi tentang interview ditujukan untuk memperoleh berbagai informasi dan dikonsentrasikan pada persoalan perubahan kinerja dan kompetensi. 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 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.

Instrumen

Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah dengan menyediakan instrument dari setiap analisis yang dilakukan. Dengan membuat sebuah kuesioner yang terbuka. Instrument ini dibuat untuk mengumpulkan data yang diperoleh dari hasil pertanyaan-pertanyaan yang dapat

menjawab permasalahan.

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.

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Profil Ketenaga Kerjaan Untuk TKI Jawa Timur

Kebijakan dan Program Penempatan TKI ke Luar Negeri

Kebijakan penempatan ketenagakerjaan luar negeri sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 36 tahun 2002 telah meratifikasi konvensi ILO nomor 88 mengenai lembaga pelayanan penempatan tenaga kerja yaitu pemerintah diwajibkan mengambil langkah-langkah yang tepat untuk mempermudah setiap perpindahan tenaga kerja dari satu Negara ke Negara lain yang mungkin telah disetujui Negara terkait (Dinas Tenaga Kerja, 2003: 7). Kebijakan tersebut berdasarkan pada faktor: pertama, makin kompleksnya permasalahan ketenaga-kerjaan yang terjadi di dalam negeri dengan berbagai implikasi sosial ekonominya, seperti masalah pengangguran, sehingga menyebabkan harus di tempuh langkah-langkah inovatif untuk mengurangi tekanan masalah tersebut. Kedua, terbukanya kesempatan kerja yang cukup luas di negara-negara yang relative kaya dan baru berkembang yang cukup besar, terutama negara-negara kaya minyak di TimurTengah serta negara-negara Asean seperti, Malaysia dan Singapura.

Upaya terselenggaranya penempatan tenaga kerja ke luar negeri, Ditjen PPT-KLN telah menetapkan visi program

penempatan tenaga kerja ke luar negeri yaitu:

- a. Menjadikan program penempatan tenaga kerja ke luar negeri sebagai industri jasa yang sehat.
- b. Penghasil devisa, dan
- c. Menambah pendapatan masyarakat. Penempatan tenaga kerja ke luar negeri berdasarkan Kepmen No. 104.A/MEN/2002 dilakukan oleh lembaga pelaksana yang terdiri dari Perusahaan Jasa Tenaga Kerja (PJTKI) dan instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang penempatan TKI ke luar negeri.

Persyaratan Calon Tenaga Kerja

Persyaratan yang harus dipenuhi oleh setiap calon tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1. Berusia minimal 18 tahun, kecuali peraturan negara tujuan menentukan usia minimal lebih dari 18 tahun
2. Memiliki Kartu Tanda Penduduk (KTP).
3. Sehat mental dan fisik yang dibuktikan dengan surat keterangan dokter
4. Berpendidikan sekurang-kurangnya tamat SLTP atau sederajat.
5. Memiliki keterampilan atau keahlian yang dibuktikan dengan sertifikat keterampilan yang dikeluarkan oleh lembaga pelatihan yang diakreditasi oleh instansi yang berwenang.
6. Memiliki surat ijin dari orang tua wali, suami atau istri.
7. Persyaratan lain sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Negara tujuan penempatan

Prosedur resmi yang ditetapkan oleh direktorat Jenderal PPTKLN mengharuskan seseorang hendak bekerja di luar negeri memiliki dokumen sebagai berikut:

1. Paspor yang dikeluarkan Kantor Imigrasi Daerah Asal Migran atau tempat lain yang ditentukan.
2. Visa kerja, ijin masuk ke suatu Negara

untuk bekerja dalam waktu tertentu yang dikeluarkan oleh kantor imigrasi Negara tujuan.

3. Tiket perjalanan,
4. Perjanjian kerja, ditandatangani oleh migrant bersangkutan dan pengguna jasa, serta disahkan oleh Depnakertrans.
5. Kartu peserta asuransi.
6. Buku tabungan atau nomor rekening bank untuk menyimpan atau mengirim uang..

Proses Prosedural Pemberangkatan TKI

Proses yang harus dilalui oleh calon TKI adalah sebagai berikut:

1. Mengikuti penyuluhan yang diberikan oleh PJTKI bersama Kantor Disnaker tentang lowongan kerja.
2. Mendaftar sebagai calon tenaga kerja Indonesia dengan menyerahkan persyaratan administrasi yang ditentukan.
3. Seleksi oleh PJTKI atau Disnaker untuk memperoleh status calon TKI yang memenuhi syarat.
4. Menandatangani perjanjian penempatan dengan PJTKI untuk menjamin hak dan kewajiban masing-masing pihak.
5. Proses calon TKI oleh Badan Pelayanan Penempatan TKI (BP2TKI) di propinsi setempat untuk menyiapkan pemberangkatan
6. Penandatanganan perjanjian kerja
7. Pembekalan Akhir pemberangkatan oleh PJTKI
8. Pengasuransian TKI

Program Penempatan TKI di Jawa Timur

Program penempatan (Disnaker, 2003: 10):

1. Perluasan kesempatan kerja, pengurangan pengangguran, peningkatan kesejahteraan dalam rangka otonomi daerah.
2. Pengembangan peluang kerja di luar

negeri melalui peningkatan kompetensi dan kualitas SDM untuk mengisi peluang pasar kerja sektor formal di luar negeri.

3. Melaksanakan pelayanan penempatan TKI ke luar negeri dengan prinsip prosperity (kesejahteraan) dan proteksi (perlindungan dan pembelaan) terhadap TKI baik di dalam negeri, di luar negeri maupun kepulangannya.
4. Meningkatkan dan mengembangkan sistem pelayanan penempatan TKI ke luar negeri secara terpadu dan terintegrasi dengan melibatkan instansi Pemerintah/Swasta dan masyarakat.
5. Menciptakan iklim usaha jasa penempatan TKI ke luar negeri yang profesional, terintegrasi, berwawasan kemanusiaan, sehat dan kompetitif yang mampu memberikan manfaat dan sumbangan bagi pembangunan dalam rangka otonomi daerah.

Permasalahan TKI ke Luar Negeri

Permasalahan terbagi dari dua sudut pandang,

1. Permasalahan yang ada pada calon TKI:
 - a. Tingkat pendidikan yang rendah, menyebabkan keputusan seringkali diambil secara spontan, tanpa berpikir panjang dan matang,
 - b. Tingkat pendidikan yang rendah, menyebabkan kesempatan kerja yang bisa dimasuki adalah pada sektor informal atau pada jenis pekerjaan kasar dengan konsekuensi dibayar dengan upah relatif rendah,
 - c. Pengetahuan dan pengalaman tentang persyaratan untuk bekerja di luar negeri terbatas, sehingga cenderung dijadikan sebagai korban penipuan oleh beberapa pihak yang berkepentingan,
 - d. Berasal dari golongan masyarakat tidak mampu dan memiliki beban hidup yang berat, sehingga dengan

mudah tergiur apabila ditawarkan atau diajak bekerja walaupun disadari mempunyai resiko yang membahayakan keamanan diri sendiri. Kondisi ini pula yang menyebabkan mereka tidak sabar untuk menunggu kepastian keberangkatan dalam waktu lama.

Permasalahan pihak terkait antara lain Depnakertrans, Dep. Kehakiman dan HAM, Dep. Dalam Negeri, Dep Luar Negeri dan PJTKI:

1. Masing-masing pihak mempunyai perbedaan dalam kewenangan dan tanggungjawab, serta perbedaan kepentingan, walaupun sebenarnya harus bersinergi dalam mendukung kelangsungan kebijakan mobilitas penduduk ke luar negeri khususnya berkaitan dengan pengiriman dan penempatan tenaga kerja ke luar negeri,
2. Kerjasama antar pihak-pihak yang terkait dalam pelayanan penempatan TKI ke luar negeri dapat menimbulkan dampak positif atau negatif tergantung kepada penilaian masing-masing terhadap posisi pekerja itu sendiri, apakah dianggap sebagai obyek bisnis atau komoditas atau sebagai subyek yang setara yang memiliki hak dan kewajiban dalam mengakomodasikan kepentingan semua pihak,
3. Interaksi antara pihak-pihak terkait memungkinkan terjadinya perbenturan kepentingan. Dalam hal ini calon TKI pekerja sebagai pihak yang paling lemah posisinya sangat berpotensi menjadi sasaran atau obyek pihak yang berkepentingan di dalam atau di luar negeri.

Tabel 1
Rekapitulasi Data Penempatan TKI ke Luar Negeri Th. 2004, 2005, 2006
dan 2007 (S/d Akhir Mei)
Propinsi Jawa Timur menurut Negara Tujuan

No	Negara Tujuan	2004		2005		2006		2007		Akhir Mei 2007		Jml	
		L	W	L	W	L	W	L	W	L	W		
1	Arab Saudi	0	0	0	0	0	130	0	130	27	0	27	
2	Malaysia	5.867	4.371	10.238	22.256	9.312	31.568	14.941	10.927	25.868	7649	4944	12.593
3	Singapura	0	2.006	2.006	0	698	698	0	2.306	2.306	0	1626	1626
4	Hongkong	1	11.612	11.612	2	11.129	11.131	2	13.157	13.159	0	5639	5639
5	Taiwan	14	19	33	124	7.541	7.665	160	9.156	9.316	66	3565	3631
6	Brunei D	2780	4077	6857	2407	2564	4971	4199	3403	7602	1772	1274	3046
7	U.E.A	0	0	0	0	0	0	164	0	164	40	0	40
8	Qatar	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0
9	Jepang	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10	Abu Dhabi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	Kuwait	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Macau	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Sumber : diolah dari Disnaker, 2007

Tabel 2
Penempatan TKI tahun 2004, 2005, 2006 dan 2007 (s/d Akhir Mei)
Propinsi Jawa Timur menurut Jabatan

No	Negara Tujuan	2004		2005		2006		2007 (s/d Mei)		Jml			
		L	W	L	W	L	W	L	W				
1	PLRT	0	15842	15842	0	18625	18625	0	21148	21148	0	8874	8874
2	Pengemudi	53	0	53	19	0	19	0	0	0	1	0	0
3	Tk Per kebun	36	0	36	26	5	31	3	8	11	71	0	71
4	Tk Mekanik/Operator	61	308	369	131	60	191	30	384	414	33	90	123
5	Tk Plywood/Sawmill												
6	Writers	0	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	Caretaker	3	7	10	27	1709	1736	129	4911	5040	26	1961	1977
8	Perikanan	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	Penjahit	0	1268	1268	17	651	668	137	1589	1726	15	587	602
10	Konstruksi	2389	409	2798	2003	265	2268	40	16	56	69	0	69
11	Worker	6095	4107	10202	22538	9437	31975	19258	10317	29575	9336	5475	14811
12	Elektronik	25	139	164	28	492	520	0	577	577	3	79	82

Sumber : diolah, Disnaker, 2007

Tabel di atas menunjukkan bahwa jabatan PLRT adalah jabatan paling banyak diminati oleh TKI dibandingkan dengan jabatan-jabatan yang lain, padahal PLRT adalah jabatan yang informal, sehingga jabatan ini harusnya menjadi prioritas Pemerintah untuk selalu diamati, dievaluasi dan diperhatikan keberadaannya. Kompetensi untuk TKI PLRT harusnya juga menjadi PR utama Pemerintah untuk selalu melakukan perbaikan-perbaikan. Permasalahannya jika banyak TKI yang memilih sebagai PLRT maka dapat

disimpulkan bahwa TKI tersebut berketerampilan rendah (unskilled worker). Di samping karena rendahnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, juga karena kurangnya penguasaan bahasa, budaya, dan adat istiadat di negara tujuan. Hal tersebut telah mengakibatkan TKI kita kalah bersaing dengan tenaga kerja dari negara lain seperti Filipina, Sri Lanka, dan Bangladesh.

Sedangkan untuk tenaga kerja terampil (skilled worker) pada pekerjaan seperti operator mesin pabrik, tenaga perawat,

dan lain-lain. Hal ini disebabkan belum tersedianya dalam jumlah yang cukup dengan kualitas seperti yang dibutuhkan oleh pengguna jasa di luar negeri.

Analisis Data

Deskripsi Knowledge TKI

Deskripsi analisis ini dilakukan untuk mengetahui pengetahuan apa saja / informasi standar apa saja yang harus dimiliki oleh calon TKI sebelum mereka berangkat. Hasil deskripsi analisis ini digunakan untuk menyimpulkan seberapa jauh informasi dasar yang diberikan Disnaker pada calon TKI. Data analisis ini diperoleh dari hasil interview dengan informan yaitu menunjukkan bahwa sesuai dengan persyaratan UU yang mengatur aturan akan TKI yang berangkat ke luar negeri adalah mempunyai pendidikan minimal lulusan SMP dan usia calon TKI untuk formal berusia minimal 18 tahun dan informal usia minimal 21 tahun. Standarisasi Disnaker Jatim menyatakan bahwa Calon TKI harus lulus uji keterampilan teknis, uji kompetensi bahasa dan budaya. Sehingga calon TKI harusnya mengetahui informasi tersebut dari Disnaker sebagai bekal pengetahuan awal mengenai persyaratan pendidikan. Prosedur TKI bekerja ke luar negeri yaitu pertama calon TKI mencari informasi lowongan kerja ke luar negeri ke sumber informasi (Depmakertrans, BP2TKI, Disnaker, PJTKI, Media, internet, dll) kemudian calon TKI mengikuti penyuluhan pendaftaran dan seleksi, calon TKI yang lulus seleksi menandatangani perjanjian penempatan dengan PJTKI, Disnaker mengesahkan perjanjian tersebut, calon TKI mengikuti tes kesehatan, pelatihan kerja dan uji kompetensi mengurus paspor dan mengikuti program asuransi TKI, PJTKI memfasilitasi pelatihan tersebut. Calon TKI mengikuti pembekalan akhir pemberangkatan dan menadatan-

gani perjanjian kerja, BP2TKI menyelenggarakan PAP dan mengesahkan perjanjian kerja yang telah ditandatangani. TKI melalui PJTKI mengurus rekomendasi bebas fiskal ke luar negeri, BP2TKI meneliti kelengkapan dokumen TKI dan menerbitkan rekomendasi tersebut. TKI berangkat ke luar negeri dengan membawa dokumen lengkap dengan fasilitas dari PJTKI. TKI tiba di negara tujuan dan bekerja sesuai dengan perjanjian kerja. Tidak semua calon TKI yang akan berangkat telah mempunyai pengalaman, untuk calon TKI yang belum mempunyai pengalaman bekerja maka Disnaker melakukan pelatihan melalui PJTKI dan calon TKI harus lulus uji keterampilan teknis dan kompetensi bahasa negara tujuan. Dapat disimpulkan bahwa pembentukan pengetahuan dibentuk dalam proses pelatihan yang dikemas sebagai pelatihan secara teknis. Mungkin yang dilupakan Disnaker adalah proses pembentukan pengetahuan yang tidak hanya teknis, lebih kearah kesiapan mental. Kesiapan mental sangat diperlukan sebagai bekal awal dan mendasar bagi seseorang sebelum ia memutuskan untuk berangkat atau tidak, dari pengetahuan yang diperoleh dari informasi tentang Negara tujuan, tentang TKI, tentang kondisi riil di lapangan akan membentuk sebuah persepsi yang kuat dan akan memotivasi dalam berperilaku nantinya.

Deskripsi Skill

Analisis ini mengungkapkan bahwa calon TKI diberikan pelatihan untuk meningkatkan skill mereka yaitu sesuai dengan materi keterampilan standar nasional. Standarisasi tersebut diatur dalam standar kompetensi nasional (SKKNI) yang telah disosialisasikan ke PJTKI. Dapat disimpulkan bahwa melalui pelatihan akan meningkatkan skill calon TKI.

bahwa calon TKI tersebut sudah mempunyai kompetensi untuk bekerja sebagai TKI di luar negeri.

Deskripsi Attitude

Peran Disnaker dalam memberikan motivasi kepada calon TKI yaitu melalui pemberian wawasan pada saat Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP). Disnaker berperan meningkatkan/membentuk sikap professional TKI dengan melakukan pembinaan program pelatihan di BLKN. Tetapi dari hasil interview yang disampaikan informan tidak terdapat kerjasama

antara Disnaker dengan PJTKI dalam membentuk sikap professional tersebut. Tetapi terdapat kerjasama dengan MUI untuk memberikan wawasan TKI.

Model Kompetensi Saat Ini

Hasil interview yang sudah dilakukan dan berdasarkan hasil diskusi dapat disimpulkan dalam pembentukan kompetensi saat ini, pihak Disnaker hanya menekankan pada pembentukan keterampilan teknis dan bahasa serta pembentukan sikap, dapat digambarkan dalam model sebagai berikut:



Gambar 1
Model Kompetensi Saat Ini
Sumber : Hasil Interview Yang Diolah

Gambar diatas menggambarkan bahwa proses awal kompetensi dibentuk dari informasi pasar kerja yang disediakan oleh Disnaker, informasi tersebut membentuk persepsi, sikap dengan bekal kompetensi awal. Pelatihan yang dilakukan oleh PJTKI melalui BLKN akan meningkatkan skill, peningkatan ini diuji melalui uji kompetensi teknis dan bahasa dan dinyatakan kelulusannya dengan sertifikasi uji keterampilan tersebut. Sertifikasi tersebut menggambarkan kompetensi calon TKI.

PEMBAHASAN

Analisis Kinerja dan Kompetensi Tenaga Kerja Indonesia

Perubahan kualitas dan jumlah TKI yang ditempatkan di beberapa negara dalam jangka panjang akan mempengaruhi daya saing TKI tersebut dan kebutuhan akan kompetensi akan menjadi prioritas ke depannya. Walaupun pembicaraan tentang kualitas dan kompetensi saat ini sangat jarang untuk diperbincangkan, karena TKI saat ini hanya diperlakukan sebagai obyek penghasil devisa terbesar

sehingga pembicaraan mengenai kualitas dan kompetensi harusnya tetap perlu diperbincangkan dan diletakkan dalam perspektif jangka panjang.

Dari hasil deskripsi analisis kompetensi yang diolah dari informan, maka dapat dianalisis faktor-faktor penyebab pentingnya kompetensi untuk TKI yang akan bekerja di luar negeri, sebagai berikut:

1. Jumlah penduduk akan terus meningkat dari 179 juta pada 1990 hingga 223 juta pada 2005, dan 254 juta pada 2020, walau angka pertumbuhan (rate of growth)nya terus menurun dari 2,1 persen di periode 1980-1990 hingga 1,2 persen di periode 2000-2005, dan 0,6 persen di periode 2020-2025. Hal ini antara lain berarti bahwa, ditambah dengan adanya peningkatan pendapatan per kapita, Indonesia akan menjadi pasar barang dan jasa yang makin besar dan sekaligus sumber tenaga kerja yang besar pula (Ananta, 1996). Dengan jumlah penduduk yang semakin besar maka akan menambah jumlah pengangguran dan penempatan TKI ke luar negeri diisyaratkan sebagai salah satu usaha dalam mengurangi jumlah pengangguran, dan jika penambahan jumlah tersebut tidak diikuti dengan peningkatan kompetensinya maka calon TKI tidak akan memenuhi permintaan pasar luar negeri dan mereka akan tetap menganggur.
2. Penduduk Indonesia akan terus menua. Walau begitu, secara persentase pada tahun 2020 pun, Indonesia belum akan mencapai angka yang kini dicapai negara maju, walau beberapa provinsi sudah akan mendekati kondisi di negara maju. Pada 1990 hanya 3,8 persen penduduk Indonesia berusia 65 ke atas. Pada tahun 2020 persentase ini baru mencapai 7,2. Bahkan, Jawa

Timur, provinsi dengan penduduk tertua pada 2020 pun baru akan mencapai persentase sebesar 10,2. Namun, penduduk tua di Indonesia mempunyai dimensi lain, bukan sekadar persentase terhadap keseluruhan penduduk, yaitu: jumlah yang besar, pendapatan yang rendah, pendidikan yang rendah, dan (mungkin) kesehatan yang rendah. Kondisi ini yang menyebabkan kurangnya kualitas TKI padahal pasar tenaga luar negeri membutuhkan SDM yang berkualitas.

3. Angka urbanisasi akan terus meningkat. Hampir 60-70 persen penduduk Indonesia pada 2020 akan tinggal di perkotaan. Pada 1990 kira-kira 23 persen penduduk Indonesia tinggal di perkotaan, dan menjadi sekitar 46 persen pada 2005. Perekonomian Indonesia akan makin diwarnai dengan perekonomian perkotaan (Ananta, 1996). Hal ini akan berdampak pada perubahan cara berpikir dan adanya pola konsumtif. Perubahan pola berpikir ini akan mempengaruhi cara berpikir orang desa yang datang ke kota dan akhirnya memutuskan untuk hidup seperti orang kota dengan cara mendaftarkan diri atau berangkat menjadi TKI ke luar negeri. Pola berpikir ini akan mempengaruhi sikap dan persepsi, yang kesemuanya akan mempengaruhi kompetensi yang terbentuk dalam individu.
4. Faktor Pendidikan. Penduduk Indonesia akan makin membutuhkan pendidikan karena perbedaan upah karena perbedaan pendidikan akan mengecil. Pekerjaan yang sama akan dikerjakan oleh mereka dengan pendidikan yang lebih tinggi. Peran pendidikan formal akan makin tersaingi oleh pendidikan lainnya, termasuk magang dan latihan serta pengala-

di luar pendidikan formal. Masalah pendidikan ini tentu saja akan mempengaruhi kualitas TKI, jika calon TKI mempunyai minat jabatan yang sama dengan calon TKI lain, maka memungkinkan jabatan tersebut akan diisi oleh TKI-TKI yang mempunyai pendidikan yang lebih tinggi (Ananta, 1996). Dan jika diamati dari hasil deskripsi analisis kompetensi yang menunjukkan bahwa persyaratan TKI adalah minimal berpendidikan SLTP, dan tidak dimungkinkan jika beberapa tahun lagi, persyaratan tersebut tidak berlaku tetapi mengarah ke pendidikan yang lebih tinggi.

5. Dilihat dari faktor produktivitas dan tabungan yang menurun (Ananta, 1996). Biaya dari turunnya produktivitas ini dapat membuat makin besar kebutuhan akan kualitas pekerja Indonesia. Untuk itu jika TKI ingin semakin dihargai di negara luar maka seharusnya produktivitas mereka ditingkatkan dengan perbaikan kompetensi.
6. Penduduk Indonesia akan makin mobile, khususnya mobilitas jangka pendek, yang tidak dengan tujuan menetap. Pasar kerja tidak lagi terbatas pada wilayah geografis yang sempit, tetapi akan makin mencakup seluruh wilayah Indonesia, bahkan wilayah di dunia. Di pihak lain, pasar kerja Indonesia juga akan makin menjadi incaran pekerja asing. Oleh sebab itu maka kompetensi akan membuat TKI lebih berkualitas, dan kualitas akan menjadi kebutuhan.

Dari latar belakang informasi, proses informasi tersebut menggunakan pendekatan sikap yang ditekankan pada bagaimana kompleksitas dalam memperolehnya yaitu dari pengetahuan. Teori integrasi informasi menyatakan bahwa sikap seseorang dapat diestimasi dengan rata-rata/nilai tengah antara tingkatan positif dan negative terha-

dap obyek tertentu. Jika melihat teori ini maka untuk persyaratan TKI yang hanya minimal SLTP dan pemberian informasi hanya dari Disanker atau PJTKI maka informasi yang terbentuk adalah informasi yang setengah-setengah dan tidak cukup dalam menjawab semua hal tentang proses menjadi TKI.

Background faktor akan mempengaruhi:

Behavioral Belief (keyakinan dalam berperilaku), *belief* adalah prasangka orang tentang apa yang dipertanyakan, barangkali percaya terhadap apa yang baik atau yang buruk. Seseorang yang mempunyai berbagai macam latar belakang maka akan mempunyai kepercayaan terhadap sesuatu yang berbeda pula dan akan mempunyai perilaku yang berbeda pula.

Attitude Toward The Behavior (sikap terhadap perilaku). Perilaku dalam ilmu Psikologi adalah ekspresi dari penilaian dari segala sesuatu, perilaku seseorang terhadap sesuatu bias positif, netral atau negative (Judd, et al, 1991: 778). Dapat disimpulkan bahwa sikap akan memberikan pengaruh yang kuat terhadap perilaku, dan perubahan sikap dipengaruhi oleh keyakinan seseorang terhadap apa yang baik atau buruk. Begitu juga pada sikap calon TKI akan berpengaruh kuat pada pembentukan perilaku kerjanya. Komposisi dari sikap tersebut adalah pemikiran, perasaan dan reaksi.

Sikap akan berpengaruh terhadap respek yang spesifik yang berhubungan dengan obyek dan target. Sikap juga akan berpengaruh pada perubahan isu-isu tertentu dan hubungan tersebut dipengaruhi oleh *knowledge*, dengan pengetahuan seorang calon TKI akan mempunyai informasi yang cukup untuk menentukan sikapnya. Perilaku sering tidak sesuai dengan sikap karena berhubungan dengan suka atau tidaknya seseorang dengan obyek dan

target.

Normative Belief. Norma tidak hanya sebagai minyak pelumas dari mesin social, artinya dalam situasi yang kuat, norma mungkin akan menjadi sesuatu yang tidak bersih (*unclear*), sehingga seseorang dapat menentukan pilihan keyakinan dari norma yang berlaku di masyarakat dan mengatur sesuatu yang kita setuju. *Normative belief* ini dipengaruhi oleh informasi seseorang untuk menyakini sesuatu dan hal tersebut berhubungan dengan baik/buruk, keyakinan tersebut terbentuk dari pengetahuan, budaya, agama, etika yang diyakini, dan informasi yang diperoleh.

Normative belief dari calon TKI terbentuk dari kondisi norma *social* disekitarnya, artinya walaupun norma *social* yang di sekitarnya tidak mendukung untuk menjadi calon TKI tetapi kondisi dari calon TKI tersebut mengharuskan ia untuk memilih menjadi TKI, keyakinan ini menjadi norma bagi dirinya sendiri.

Subjective Norm (norma subyektif), menurut Ajzen (1991:179) bahwa *subjective norm is your belief about what other people think you ought to do*, norma subyektif merupakan apa yang kau percaya atau kau yakini tentang apa yang orang lain pikirkan, apa yang akan kau lakukan. Faktor penting yang mempengaruhi *subjective norm* ini adalah pengetahuan terhadap sesuatu/informasi.

Control Belief, merupakan pengontrol dalam keyakinan yang nantinya akan mempengaruhi dari setiap perilaku. Penekanan alasan Calon TKI untuk berangkat atau tidak adalah alasan untuk melakukan sesuatu tidak hanya ditekankan pada rasionalitasnya saja tetapi juga pada perilaku kontrol *social* dari apa yang dilakukan. Dan rasionalitas terbentuk dari pengetahuan, informasi, budaya dan media.

Control belief dari setiap keyakinan akan mempengaruhi *perceived behavior control*. Keyakinan terhadap *control* akan menghasilkan *control* terhadap perilaku individu yang didasarkan pada persepsi orang lain, individu mengalami sebuah proses dalam memutuskan perilakunya dengan mempertimbangkan persepsi orang lain sebagai *control*. Kondisi ini jika dikaitkan pada calon TKI maka persepsi *social* (kebijakan) seharusnya memberikan dukungan pada calon TKI, karena selama ini persepsi *social* yang terbentuk adalah pekerjaan TKI informal masih dianggap sebagai pekerjaan yang tidak "bergengsi", maka dibutuhkan fasilitator untuk membentuk persepsi yang benar/kepercayaan diri, aspek ini melibatkan emosi, motivasi, pembelajaran, dan kepribadian yang kompleks yaitu melalui pelatihan peningkatan motivasi.

Actual Behavior Control (kontrol perilaku sebenarnya), terbentuk dari persepsi dan bisa langsung membentuk sebuah niatan untuk berperilaku. Kontrol ini digunakan sebagai usaha untuk mengukur kepribadian seseorang, artinya seorang calon TKI sebelum memutuskan untuk berangkat atau tidak maka ia harusnya mempunyai pertimbangan-pertimbangan sebagai pengontrol perilakunya.

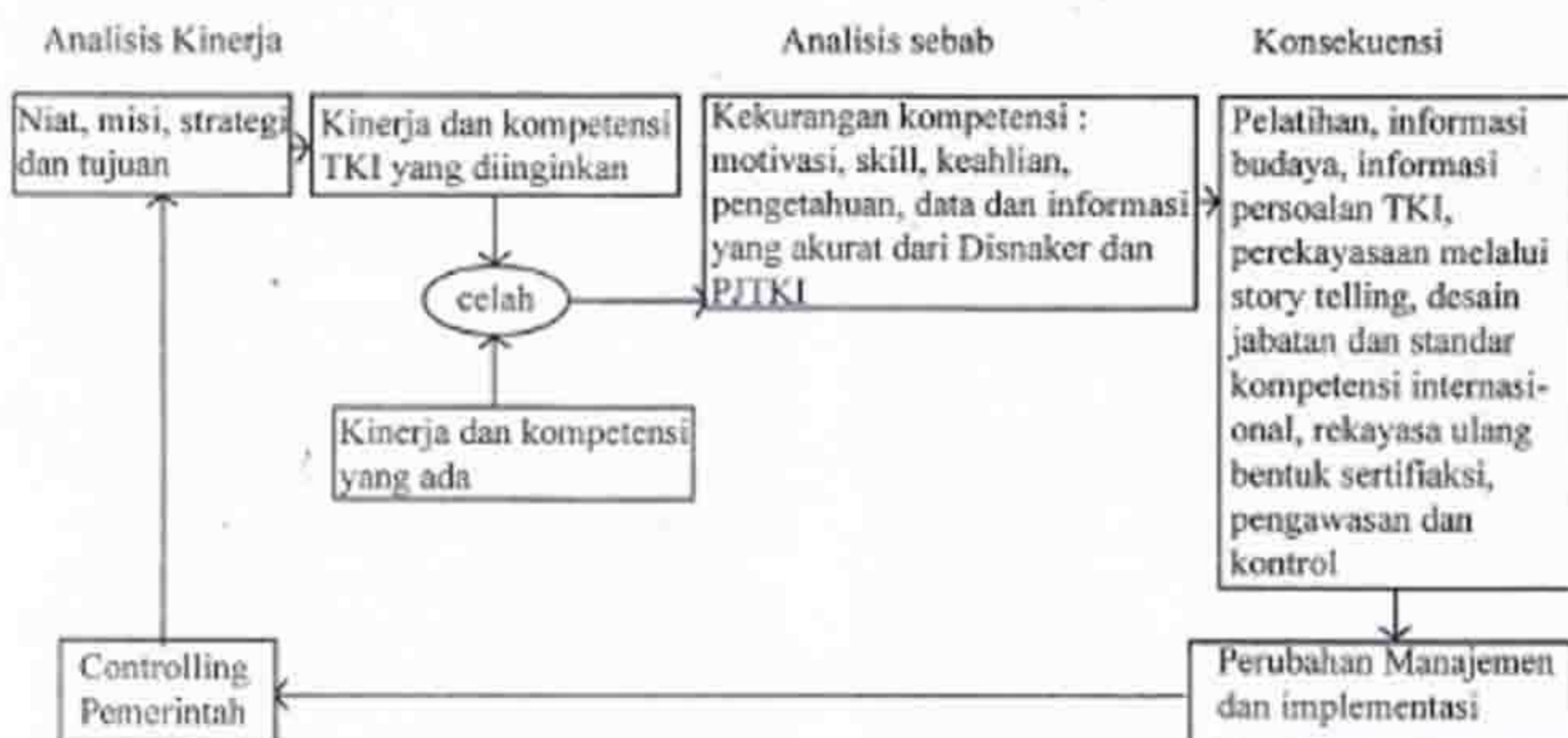
Proses terakhir adalah *Behavior* (Perilaku). Dari beberapa faktor yang dijelaskan di atas akan mempengaruhi perilaku. Perilaku menurut A. Hoog (2002:156) merupakan bentuk dari tindakan. Tindakan ini akan dibentuk jika sikap yang ditunjukkan seseorang adalah baik, norma sosial yang baik, control terhadap perilakunya yang tinggi.

Sesuai dengan penjelasan di atas maka perilaku dapat diartikan sebagai kinerja yang dibentuk dari faktor yang melatarbelakangi (individual, social dan informasi) kemudian mempengaruhi kepercayaan/

keyakinan terhadap norma-norma/control secara social. Ketiga faktor tersebut akan membentuk sikap dan niat, kemudian akan membentuk perilaku. Begitu juga dengan kompetensi (*knowledge, skill dan attitude*) akan mempengaruhi perilaku tetapi perilaku tersebut terlebih dahulu akan membentuk sikap

yang sebelumnya dipengaruhi oleh niat. Hasil dari analisis kompetensi menunjukkan bahwa TKI yang berkualitas tentu mempunyai kinerja yang optimal, artinya perilaku tersebut dibentuk oleh persepsi, sikap, niat. Semua faktor tersebut dipengaruhi oleh faktor-faktor yang melatarbelakangi individu tersebut.

Penyusunan model terbentuk berdasarkan analisa yang dilakukan yaitu :



Gambar 2

KESIMPULAN

Model kompetensi yang menggunakan analisis kinerja ditunjukkan dengan perbedaan misi, niatan, strategi dan tujuan dari calon TKI yang berbeda-beda, sehingga akan menghasilkan kinerja yang berbeda. Ditemukan celah antara kinerja yang seharusnya dengan kinerja yang ada. Perbedaan kinerja tersebut dianalisa dengan analisa sebab, ternyata ditemukan terdapat

banyak kekurangan kompetensi TKI. Dan menghasilkan konsekuensi: pelatihan, perekrutan story telling, penyediaan informasi yang benar, penyusunan standar kompetensi, membutuhkan perubahan bentuk controlling dan pengawasan. Dan dibutuhkan sebuah perubahan manajemen PJTKI dan akan diawasi kinerjanya oleh pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Hoog 2002. **Social Psychology**. Third Edition. Publication Data. British: Library Cataloguins.
- Ajzen. 1991. **The Teory of Planned Behavior Organizational Behavirol and Human Decision Prosess** .
- Disnaker, 2003. **Buku Profil Ketenaga Kerjaan JawaTimur**. TKI Sukses 2003.
- Judd et all. 1991. **Some Dinamic Properties Of Attitude Structure, Contextinduced Reponse Facilitation and Polarization**. Journal of Personality and Social Phycology.
- Kanwil Departemen Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur dengan Pusat Pengkajian dan Pengembangan Demografi. 1999. **Studi Identifikasi Pengangguan di Daerah TK II JawaTimur dan Pengembangan Program Penanggulanannya**. Fakultas Ekonomi-Universitas Airlangga. Surabaya.
- Kompas. 14 Desember 2005. **Hentikan TKI Ilegal**.
- Silalahi, Levi. **Rencana Tenaga Kerja Nasional 2004-2009**. Tempo, 13 Juni 2004.
- Moleong, Lexy. 1996. **Metodologi Penelitian Kualitatif**. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.
- Suara Merdeka Cyber News. 18 September 2003. **Kualitas TKI Sangat Rendah**.