

STANDARISASI KOMPETENSI SEBAGAI UPAYA PERLINDUNGAN TKI

Oleh :

Anita Kristina

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Trunojoyo Madura

Raya Telang PO BOX 2 Kamal, Bangkalan

Email : anita_amanda_ali@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui kompetensi TKI di Jawa Timur dan mengetahui standarisasi kompetensi TKI saat ini, mengetahui pola perlindungan dan peran standarisasi kompetensi TKI. Standarisasi kompetensi tersebut digunakan sebagai bentuk perlindungan Pemerintah terhadap TKI. Metode kualitatif dan FGD digunakan sebagai analisis data dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan standarisasi kompetensi TKI Jawa Timur belum mampu memberikan perlindungan TKI, sehingga dibutuhkan kebijakan akan perlindungan TKI, yaitu kebijakan yang di rumuskan dengan melibatkan peran actor yang terlibat, yaitu pemerintah, swasta, LSM dan TKI.

Kata Kunci : Kompetensi, Standarisasi Kompetensi, Perlindungan TKI, Kebijakan Tenaga Kerja, Tenaga Kerja Indonesia.

ABSTRACT

This research aims to describe of the TKI competency, and the standardization of competency labour migrant (TKI), the protection and the effect of the competency standart as be a labour protections in East Java. Qualitative and FGD method is used to analysis in this research. The result shows that migrant labour competence and this standardization are not giving protection for TKI, and because of this, it is needed the protection policy, there are conducted by government, privat, NGO, and TKI themselves.

Key Words : Competency, The Standarization Competency, The Migran Workers Protection, The Policy of the Migran Labour, Migran Labour.

PENDAHULUAN

Persoalan tenaga kerja migran selalu menjadi tema yang hangat dalam ketenagakerjaan Indonesia yang dapat menimbulkan isu-isu transnasional. Isu transnasional tersebut meliputi berbagai hal yakni aktivitas perpindahan informasi, transaksi keuangan, perpindahan penduduk, dan berbagai obyek fisik baik yang terlihat ataupun tidak terlihat yang menembus batas-batas negara. Berbagai aktivitas interaktif tersebut diyakini mampu menghubungkan batas-batas negara tersebut dalam bentuk interaksi aktivitas ketenagakerjaan melalui perumusan kebijakan, khususnya kebijakan perlindungan ketenagakerjaan. Dalam konteks yang demikian ini, kebijakan yang terkait ialah tentang Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri. Kebijakan ketenagakerjaan dibutuhkan sebagai bentuk perlindungan pemerintah yang dimulai dari bentuk perlindungan di dalam negeri, yaitu salah satunya melalui peningkatan daya saing TKI melalui peningkatan kompetensi.

Pengiriman TKI ke luar negeri merupakan kebijakan nasional pemerintah dalam mengurangi pengangguran dan kemiskinan secara instan. Menurut data Depnakertrans pada bulan Februari 2010, TKI yang bekerja di luar negeri jumlahnya mencapai 2.679.536 data ini belum termasuk TKI ilegal. Mereka tersebar di beberapa negara asia pasifik dan timur tengah. Malaysia sebanyak 1.2 juta orang. Arab Saudi 927.500. Singapura 80.150. Yordania 38.000. Bahrain 6500. Kuwait 61.000. UEA 51.350. Qatar 24.586. Taiwan 130.000. Hongkong 120.000. dan Brunai Darussalam 40.450 (Depnakertrans 2010). Besarnya jumlah TKI yang bekerja di luar negeri tersebut tidak terlepas juga pada berbagai persoalan yang menderanya.

Derita Sumiati, TKW yang bekerja Di Arab Saudi, mendapatkan perlakuan tidak manusiawi dari majikannya. Dan pada tahun 2007, Ceriyati (TKW asal Brebes), nekat melarikan diri dari jendela lantai 15 apartemen majikannya. Dia melarikan diri akibat tidak tahan atas perlakuan kasar majikannya. Pada tahun 2004, media juga memberitakan TKW asal Kupang, NTB. Nirmala Bonat, yang juga melarikan diri atas penyiksaan dari majikannya di Malaysia.

Pada tahun 2002, ratusan TKI ilegal diusir dari Malaysia dan mereka terdampar di Nunukan, Kalimantan Timur. Untuk bertahan hidup, mereka mengalami kesengsaraan dan penderitaan di penampungan, tetapi mereka tidak punya uang untuk kembali pulang. Mereka dideportasi dari Nunukan, terdapat 450000 TKI yang dipulangkan, 70 diantaranya meninggal dunia akibat perlakuan buruk di penampungan. Selain itu, 700 orang di tahan di camp penampungan, dan 23 orang lainnya mendapatkan hukuman cambuk. Belum lagi buruknya kondisi penampungan, dan kemudian berdampak buruk terhadap kesehatan TKI. Demikian terancamnya hak-hak asasi mereka selama proses pemulangan dan peristiwa ini dikategorikan sebagai tragedi kemanusiaan.

Kebijakan penempatan dan perlindungan juga diberikan pemerintah kepada TKI melalui UU N0. 39 tahun 2004. Implementasi kebijakan ini dilakukan mulai dari rekrutmen, palatihan, penempatan pada negara tujuan sampai kepulangan TKI. Namun amat disayangkan bahwa keberadaan kebijakan tersebut tidak ada

perubahan positif yang signifikan terhadap kondisi TKI. Pada tahun 2009 pemerintah Indonesia melalui Badan Nasional penempatan dan Perlindungan TKI (BNP2TKI) mengeluarkan data bahwa terdapat 45.626 kasus TKI yang bekerja di luar negeri. Peringkat pertama negara paling banyak kasus adalah Arab Saudi sebanyak 22.035 kasus, Taiwan 4.497 kasus, Uni Emirat Arab (UEA) 3.866 kasus, Singapura 2.937 kasus dan Malaysia 2.476 kasus (BNP2TKI,2009).

Rendahnya kualitas Tenaga Kerja Indonesia (TKI) diduga menjadi sumber permasalahan, hal ini tercermin pada mereka yang bekerja diluar negeri yakni sekitar 70 persen bekerja pada sektor informal dengan kompetensi (keterampilan dan pengetahuan) yang amat terbatas. Di samping itu banyak diantara TKI yang memiliki penguasaan bahasa setempat yang rendah serta tidak dapat dengan cepat menyesuaikan diri dengan budaya serta adat istiadat negara tujuan. Pengelolaan terhadap kompetensi mereka belum mampu memenuhi kebutuhan pasar kerja luar negeri. Fakta tersebut sangat ironis dengan peran TKI bagi perekonomian nasional.

Sementara itu dari berkembangnya pasar tenaga kerja internasional, permintaan terhadap TKI dari luar negeri masih terus meningkat. Situasi ini merupakan peluang yang harus direspon dengan mengingat kondisi perekonomian yang belum mampu menyerap tenaga kerja secara maksimal. Oleh karena itu pembenahan terhadap kondisi TKI harus terus diperhatikan utamanya dalam peningkatan kualitas. Persoalan pokok dari ketenagakerjaan Indonesia yang bekerja di luar negeri adalah kurangnya keterampilan, rendahnya pendidikan dan cara kerja yang tidak profesional yang menunjukkan bahwa TKI belum mempunyai kompetensi dalam bekerja sesuai standar yang ditetapkan. Dan artinya bahwa TKI belum mempunyai daya saing.

Dinas Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur selaku lembaga pemerintah yang bertanggung jawab dengan tenaga kerja Indonesia sebenarnya telah berupaya untuk meningkatkan kualitas TKI dengan membuat model kompetensi. Agaknya upaya yang dilakukan pihak disnaker tersebut belum sepenuhnya dapat mengatasi berbagai permasalahan TKI. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya kasus yang dialami TKI. Dari data yang diperoleh, di Malaysia saja tahun 2007 /2008 terdapat 639-744 kasus harus dihadapi oleh TKI, kondisi ini dikarenakan rendahnya kompetensi yang dimiliki TKI sehingga berakibat pada lemahnya posisi tawar TKI (Kompas, 4 Desember 2009).

Masalah daya saing kompetensi berkait erat dengan pengakuan internasional terhadap kompetensi tenaga kerja Indonesia (yang telah dimiliki dalam bentuk sertifikasi) dan hal itu tergantung kepada beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat ditinjau secara internal maupun secara eksternal. Secara internal, berarti bagaimana lembaga pelatihan dan penguji kompetensi di Indonesia melaksanakan seluruh mekanisme dan sistem untuk membekali kompetensi. Secara eksternal, berarti sampai sejauh mana respon atau tanggapan sampai menimbulkan suatu sikap pengguna jasa diluar negeri memperlakukan TKI selama bekerja dengan referensi sertifikat kompetensi yang dimiliki oleh TKI. Perubahan kebijakan yang berkenaan dengan kualitas TKI sebagai upaya perlindungan pemerintah sangat dibutuhkan, melalui peningkatan kompetensi tersebut berarti TKI telah dilindungi.

Dalam faktanya masih ditemui persoalan yang menyangkut persoalan perlindungan.

Berbagai persoalan perlindungan tersebut memerlukan sebuah sikap yang lebih serius dari pemerintah dalam memberikan perlindungan hukum terhadap TKI yang berada di luar negeri dan mendesak negara tujuan untuk memberikan jaminan atas keberadaan mereka. Paradigma mengenai TKI sebagai pahlawan devisa, merupakan paradigma yang seakan-akan TKI adalah komoditas dagang, layaknya barang dagangan yang menguntungkan, padahal mereka adalah manusia, dan melekat juga hak-hak dasarnya yang harus dilindungi negara. Pemerintah yang mengatasmakan BNP2TKI berupaya mencegah, memecahkan persoalan yang dimulai dari perekrutan sampai dengan purnatugas. Namun hal yang cukup berpengaruh terhadap munculnya persoalan TKI adalah karena rendahnya kualitas kerja TKI, pengetahuan yang dimiliki dan informasi yang diperoleh tenaga kerja terkait dengan persyaratan administrasi dan pekerjaan. Rendahnya perlindungan Pemerintah terhadap TKI juga menambah rumitnya persoalan mereka. Terutama perlindungan terhadap TKI di Negara tujuan, dan kebutuhan perumusan kebijakan yang tepat mengenai hal tersebut tak dapat terelakkan.

Berdasarkan kajian di atas timbullah suatu pertanyaan yaitu bagaimanakah kompetensi TKI dan pola standar kompetensi TKI?, dan bagaimana bentuk standar kompetensi yang dibutuhkan sebagai perlindungan TKI ?. Atas dasar pertanyaan tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bentuk kompetensi TKI dan pola standar kompetensi TKI, serta mengetahui kebutuhan standarisasi kompetensi TKI sebagai upaya perlindungan TKI.

METODE PENELITIAN

Paradigma Penelitian

Analisis yang dipakai dalam penelitian ini cenderung menggunakan pendekatan logika induktif, dimana silogisme dibangun berdasarkan pada hal-hal khusus atau data di lapangan dan bermuara pada kesimpulan-kesimpulan umum. Paradigma kualitatif di penelitian ini tidak digunakan sebagai alat mencari data akan tetapi digunakan untuk menganalisis proses sosial yang berlangsung dan makna dari fakta-fakta yang tampak dipermukaan/pada temuan di lapangan. Dengan demikian, maka analisis dalam paradigma ini digunakan untuk memahami sebuah proses dan fakta dan tidak hanya sekedar untuk menjelaskan fakta tersebut, tetapi melalui analisis induktif.

Penentuan Informan

Metode penentuan informan yang digunakan adalah *purposive sampling* (metode penentuan *sample* yang dilakukan secara sengaja atau metode *sampling* dengan berbagai alasan atau tujuan). Tujuannya adalah untuk menggali informasi sebanyak dan sedalam mungkin guna merinci kekhasan yang ada yang nantinya dapat dijadikan dasar rancangan teori yang muncul. Informan utamanya adalah

Disnaker Jawa Timur, BNP2TKI, PJTKI, dan calon TKI yang berada di barak-barak pelatihan.

Sumber dan Jenis Data

Sumber data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Primer. Jenis data primer yaitu memperoleh data dari sumber informan, berupa kutipan-kutipan hasil wawancara berwujud kumpulan kata-kata dalam bentuk kalimat faktual sederhana atau bisa juga dalam bentuk paragraf penuh terkait realitas yang diteliti.
2. Dokumen atau arsip. Pada penelitian ini kebanyakan berupa bahan tertulis, arsip dan beberapa laporan ketenagakerjaan yang dibutuhkan.

Analisis Data dan Interpretasi Data

Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan desain penelitian kualitatif. Yaitu melakukan proses berkelanjutan membutuhkan refleksi terus menerus terhadap data, yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan analitis, dan menulis catatan singkat sepanjang penelitian. Metode analisis penelitian ini yaitu menggunakan Focus group discussion (FGD), FGD dilakukan dengan beberapa pihak terkait dalam pengumpulan data, yaitu pihak Dinakertrans Jawa Timur, BNP2TKI, PJTKI di Jawa Timur, Calon TKI.

Uji Keabsahan Hasil Penelitian

1. Credibility, Merupakan validitas internal dengan melakukan pengujian dan pengecekan silang terhadap tingkat kepercayaan data melalui pengamatan yang berulang, yang diperoleh lewat ketekunan, pengamatan terhadap masalah-masalah yang diteliti.
2. Transferability merupakan validitas eksternal yang diperoleh lewat uraian yang cermat, rinci atau mendalam dalam melihat kesamaan konteks antara pemberi dan penerima data
3. Dependability Merupakan validitas data melalui pemeriksaan yang cermat terhadap seluruh komponen dan proses penelitian dalam melihat apakah hasil data yang diperoleh sesuai dengan rancangan penelitian yang dibuat.
4. Konfirmability Merupakan validitas data melalui pemeriksaan yang cermat tentang kesesuaian semua data yang ada.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Persoalan

Tujuan imigrasi yang dilakukan oleh tenaga kerja Indonesia yaitu untuk memaksimalkan pendapatan yang implisit “diharapkan”. Faktor upah dan faktor ikut pindah dengan suami masih menjadi alasan mengapa banyak perempuan melakukan migrasi dan bekerja sebagai pekerja migran, padahal dari sebagian mereka tidak berpendidikan memadai dan berkompentensi rendah atau perempuan yang berskill tinggi namun harus kehilangan pekerjaan profesional mereka. Tetapi yang seringkali terjadi ialah yang berangkat menyalonkan TKI yaitu mereka yang tidak mempunyai pekerjaan, berpendidikan rendah, kebanyakan perempuan, dan yang melihat kesuksesan teman yang telah berangkat terlebih dahulu. Dan tentunya masalah ekonomi (upah yang menjanjikan). Perbedaan upah riil yang muncul karena perbedaan keterampilan dan pendidikan para pekerja. Keberadaan ketimpangan yang besar antara upah yang dibayarkan pada para pekerja dan yang setara dibayarkan pada pekerja terampil negara asal (tujuan) sebagai faktor penting dalam keputusan bermigrasi. Perbedaan pendapatan muncul sebagai akibat perbedaan skill dan pendidikan.

Bagaimanapun, dalam batas-batas tertentu, kemajuan negara tertentu sebagai negara tujuan migran justru membutuhkan didukung pekerja migran, misalnya untuk pekerjaan yang menggunakan teknologi tinggi dibutuhkan pekerja skill tinggi (dan biasanya dikuasai oleh pekerja asing yang berskill tinggi pula) dan banyak ditawarkan pekerja on line. Pilihan menjadi pekerja migran merupakan konsekuensi dari perkembangan globalisasi dan kebutuhan pasar kerja, karena tidak semua jenis pekerjaan dikuasai oleh pekerja lokal dan terkadang perusahaan diuntungkan dengan pekerja asing, karena perusahaan akan menghemat biaya pelatihan bahasa asing. Begitu juga dengan pekerja migran perempuan, mereka berada pada ranah pekerjaan yang didominasi laki-laki. Tetapi masih dijumpai persoalan ketika mereka menjadi pelaku imigrasi pengikut.

Persoalan buruh migran terjadi sebagai isu-isu transnasional, persoalan yang muncul dan berhubungan dengan negara lain. Menurut Suko Bandiyono dan fadjri Alihar (2001) bahwa migrasi antar negara timbul karena wujud respon individu atas perubahan sosial ekonomi di tingkat domestik negaranya, dibandingkan negara lain. Migrasi adalah langkah alternatif yang diambil individu sebagai upaya untuk mengubah kualitas hidupnya atas keterbatasan akses ekonomi dan terbatasnya distribusi kesempatan di domestik.

Persoalan pokok dari ketenagakerjaan Indonesia yang bekerja di luar negeri adalah kurangnya keterampilan, rendahnya pendidikan dan cara kerja yang tidak profesional yang menunjukkan bahwa TKI belum mempunyai kompetensi dalam bekerja sesuai standar yang ditetapkan. Kondisi kualitas berpotensi mereka lemah tak berdaya saing, kurang pekanya mereka terhadap segala aturan yang perlu mereka ketahui dan sekaligus penuhi. Dalam hal penguasaan bahasa dan ketidakpahaman mereka terhadap isi perjanjian kerja atau kesepakatan yang mereka tandatangani. Hal ini menyebabkan mereka tidak memahami hak dan kewajiban mereka. Dan merembet pada persoalan lain.

Dominannya persoalan TKI yang timbul adalah persoalan perlindungan, kecenderungan ini muncul akibat tidak adanya hubungan kerjasama dan ketidakmampuan negara dalam memberikan perlindungan. Makin maraknya jumlah TKI yang berada di Luar negeri dan banyak juga yang bermasalah, mengakibatkan aktor-aktor negara dalam hubungan internasional bekerja keras menyelesaikan dan mencari solusi melalui kebijakan-kebijakan yang melindungi, memandang TKI lebih manusiawi, atau kebijakan dalam prespektif pada *people center*.

Melihat wajah ketenagakerjaan, khususnya tenaga kerja Indonesia di Luar Negeri, sudah semestinya jika para pemimpin, para pembuat kebijakan memperkuat konsepsi manajemen pengelolaan ketenagakerjaan ini. Pengaturan tentang penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri adalah Undang-undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri. Pada konsideran menimbang huruf c, d dan e, disebutkan bahwa tenaga kerja Indonesia di luar negeri sering dijadikan obyek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia (Suharto, Edi. Micahel Cudy. 2006) Oleh karena itu negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi dan anti perdagangan manusia.

Mengacu pada peran pemerintah dalam memberikan perlindungan secara universal dan komprehensif, maka pemerintah hendaknya mampu mengorganisasikan persoalan sehingga mampu bertanggungjawab dalam ketersediaannya dalam kesejahteraan warganya. Fungsi negara, erat kaitannya dengan peran pemerintah dalam mengeluarkan kebijakan, yaitu kebijakan yang mencakup strategi dan upaya perlindungan, terutama perlindungan dalam bentuk peningkatan kompetensi. Aspek perlindungan terhadap penempatan tenaga kerja di luar negeri sangat terkait pada sistem pengelolaan dan pengaturan yang dilakukan berbagai pihak yang terlibat pada pengiriman tenaga kerja Indonesia keluar negeri. Perlindungan yang dibutuhkan yaitu diberikan melalui pola standarisasi kompetensi TKI, yang telah terbentuk saat pelatihan di dalam negeri. Namun demikian, apapun upaya dalam perbaikan nasib TKI, tidak akan sangat berarti tanpa pembenahan politik, ekonomi internal di Indonesia. Langkah-langkah diplomasi memang diperlukan dalam penyelesaian masalah TKI. Dan dibutuhkan analisis sehingga memunculkan alternatif kebijakan yang dibutuhkan berdasarkan analisis kompetensi dan standarisasi kompetensi TKInya.

Kondisi Kompetensi TKI Saat ini

Kompetensi TKI terbentuk melalui proses pelatihan yang dilakukan di Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI). Dan terlebih dulu melalui proses :

1. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi
2. Pengurusan dokumen

Jika dilihat dari persyaratan tersebut, maka PJTKI mempunyai wewenang penuh untuk melakukan perekrutan, pelatihan, pemeriksaan kesehatan dan psikologi serta pengurusan dokumen. Dengan demikian kualitas calon TKI tergantung dari pelaksanaan PJTKI dalam memberikan pelatihan dan terbentuknya kompetensi calon TKI terbentuk di proses tersebut.

Kompetensi calon TKI pada saat ini terbentuk melalui pelatihan. Masing-masing individu sebelum mengikuti pelatihan diyakini memiliki karakteristik yang berbeda, informasi yang berbeda, serta persepsi dan sikap atas pekerjaannya yang berbeda-beda pula. Pelatihan yang diyakini mampu memperbaiki dan membentuk kinerja yang baru, ternyata belum mampu menyelesaikan persoalan TKI yang semakin kompleks. Berbagai persoalan TKI yang muncul ke permukaan diantaranya adalah dianiaya majikan, tidak digaji, hamil di luar nikah, dipenjara untuk beberapa kasus serta berbagai persoalan lainnya. Fenomena permasalahan tersebut menunjukkan bahwa TKI yang sudah di luar negeri dan calon TKI yang akan berangkat belum mendapatkan bekal atas kebutuhan kompetensi lain, yakni sebuah kecakapan diri, berpikir dan kemampuan mengambil keputusan atas berbagai persoalan yang dihadapi di tempat kerja.

Pelatihan yang disediakan oleh Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLK-LN) hanya meliputi ketrampilan teknis, kompetensi berupa penguasaan *skills*, pengetahuan dan sikap kerja serta kemampuan bahasa. Ironisnya semua kompetensi yang diperoleh dalam pelatihan disepakati dan diresmikan dalam sertifikat uji kompetensi yang sifatnya formalitas belaka. Untuk mendapatkan sertifikat calon TKI dapat mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja yang telah terakreditasi sebagai lembaga uji keterampilan/kompetensi (LUK). Pada akhir program, LUK akan mendaftarkan peserta pada uji kompetensi untuk dapat dinyatakan lulus atau berkompeten. Sertifikasi merupakan salah satu bentuk pengakuan atas kompetensi calon TKI. Sertifikasi tersebut diberikan melalui proses pendidikan yang dilakukan melalui proses pembelajaran dalam bentuk pelatihan. Seluruh komponen pendidikan mendapat penilaian mulai dari program hingga kurikulum dan silabus berbasis pada standar kualifikasi keterampilan/kompetensi.

Dalam pembelajaran berbasis kompetensi, elemen input lembaga pendidikan memegang peranan yang strategis. Input lembaga pendidikan mencakup perangkat keras, perangkat lunak, manajemen, tenaga pendidik dan lain sebagainya yang mendukung proses belajar mengajar.

Standarisasi Kompetensi TKI

Standar Kualitas Kompetensi Nasional Indonesia (SKKNI) adalah acuan dalam pelaksanaan pelatihan, dan ketika calon TKI telah dinyatakan memenuhi standar tersebut maka yang bersangkutan dinyatakan lulus dan mendapatkan sertifikat keterampilan/kompetensi, dapat dikatakan bahwa sertifikat keterampilan yang diterima oleh calon TKI tersebut telah mengacu kepada standar jabatan/kualifikasi jabatan tertentu yang merupakan gabungan unit kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan berjenjang dan non berjenjang yang dikeluarkan oleh Badan Nasional Sertifikasi (BNS) Independen.

Lisensi tenaga kerja nasional merupakan surat ijin yang diberikan kepada tenaga kerja yang telah menguasai kemampuan ketrampilan/kompetensi melalui uji lisensi sesuai dengan standar kualifikasi ketrampilan kompetensi khususnya untuk jenis jabatan yang beresiko tinggi dan berbahaya baik terhadap tenaga kerja maupun lingkungannya. Pengertian sertifikasi adalah pemberian sertifikat melalui suatu pengujian yang didasarkan pada standar jabatan dan atau persyaratan pekerjaan yang berlaku secara nasional/standar kompetensi.

Mekanisme Sertifikasi Tenaga Kerja dapat ditempuh melalui tiga jalur, yaitu sertifikasi melalui program pendidikan, sertifikasi melalui program pelatihan dan sertifikasi melalui program uji keterampilan. Calon tenaga kerja dapat mengakses dengan mengikuti program pendidikan profesi pada sekolah atau perguruan tinggi yang telah diakreditasi. Penyelenggara pendidikan melaporkan kelulusan kepada instansi pembina yang berwenang, selanjutnya diterbitkan sertifikat ketrampilan/kompetensi nasional.

Sertifikat yang telah dicetak dan ditandatangani diserahkan ke lembaga pendidikan untuk disampaikan kepada yang bersangkutan. Bagi calon tenaga kerja yang menempuh program pendidikan pada sekolah atau perguruan tinggi umum, untuk mendapatkan sertifikat keterampilan/kompetensi terlebih dahulu mengikuti program pelatihan dan uji keterampilan/kompetensi.

Upaya Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Saat Ini

Masih rendahnya kompetensi dan kualitas TKI, sangat beralasan karena proses pembekalan kompetensi yang tidak dilakukan dengan serius dan tidak sesuai dengan kondisi kerja di negara tujuan menjadikan persoalan demi persoalan dialami TKI. Lebih parah lagi dalam keadaan yang penuh dengan persoalan tersebut perlindungan akan hak-hak mereka baik sebagai warga negara dan sebagai tenaga kerja imigran belum terlindungi secara hukum, Tidak adanya Undang-Undang yang secara tegas mengatur keberadaan mereka di luar negeri karena negara belum meratifikasi hukum ketenagakerjaan Internasional.

Tidak berlebihan jika isu yang berkembang di masyarakat melihat kondisi TKI yang memprihatinkan namun di sisi lain mereka disebut sebagai pahlawan devisa negara, menganggap bahwa Pemerintah justru makin memperkuat peran dan posisinya sebagai pengeksploitasi TKI secara sistematis dengan tujuan remitansi dengan kedok pemberantasan kemiskinan dan penyelesaian masalah pengangguran.

Persoalan yang berkaitan dengan pekerja migran asal Indonesia sangat kompleks. Penyiksaan dan perlakuan tidak manusiawi yang sering dialami merupakan imbas buruknya manajemen pekerja migran kita, mulai dari hulu (rekrutmen) hingga hilir (penempatan). Mind-set perlindungan seharusnya berada pada seluruh aspek ini. Hal penting yang dapat memberi jaminan perlindungan komprehensif adalah regulasi ketenagakerjaan yang menjadi basis sistem manajemen pekerja migran Indonesia. Lemahnya komitmen perlindungan telah tampak dalam UU Nomor 34/2004 tentang BNP2TKI. Regulasi 108 pasal yang mengatur penempatan dan perlindungan TKI ini hanya memiliki 7 pasal saja yang

berkaitan dengan perlindungan. Undang-undang ini memposisikan TKI sebagai komoditas, dengan visi perlindungan yang sangat lemah.

Perlindungan terhadap TKI dalam ranah hubungan internasional, isu pekerja migran telah menjadi salah satu topik kontemporer, berkaitan dengan gejala transnasional. Seiring makin tergerusnya batas-batas negara, setiap negara tidak mungkin lagi secara egois menjadikan persoalan perlindungan sebagai urusan domestik. Apalagi, salah satu dampak dari makin meningkatnya pergerakan tenaga kerja antarnegara adalah munculnya praktek kejahatan kemanusiaan yang terkait dengan isu pekerja migran (perdagangan manusia).

Pada 18 Desember 1990, Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) telah mengumumkan Konvensi Nomor 45/158 tentang Perlindungan Hak-hak Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya. Konvensi ini secara gamblang mewajibkan perlindungan tenaga kerja migran secara resiprokal, yaitu perlindungan dari negara pengirim dan negara penerima. Meskipun telah bertahun-tahun didesak oleh kalangan masyarakat sipil, pemerintah RI belum bersedia meratifikasi konvensi ini. Pemerintah beralasan ratifikasi konvensi ini akan membebani pemerintah untuk memberi perlindungan terhadap Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia. Daripada mengalokasikan sumber daya untuk memberi perlindungan bagi pekerja asing (yang merupakan konsekuensi dari konvensi ini), pemerintah memilih untuk berkonsentrasi dulu pada perlindungan tenaga kerja Indonesia yang ada di luar negeri. Argumentasi ini terkesan pemerintah ingin lepas dari tanggung jawab internasional terhadap perlindungan tenaga kerja sendiri.

Saat ini terdapat sekitar 50.179 orang tenaga kerja asing di Indonesia (Nopember 2009). Sementara itu, terdapat sekitar 4,5 juta pekerja Indonesia di luar negeri. Pemerintah tidak mau menukar perlindungan terhadap 50-ribuan pekerja asing di Indonesia dengan perlindungan terhadap 4,5 juta pekerja Indonesia di luar negeri. Padahal, perlindungan terhadap TKI di luar negeri adalah fungsi utama negara. Tanpa ada tuntutan pun, pemerintah Indonesia seharusnya menyadari bahwa meratifikasi konvensi ini akan menjadi dorongan bagi institusi-institusi domestik yang berkompeten dengan isu TKI di luar negeri untuk memastikan terlindunginya hak-hak pekerja dan keluarganya. Meksiko, Brazil, dan Filipina adalah negara-negara asal tenaga kerja migran utama yang telah meratifikasi konvensi PBB 1990. Dengan demikian, negara-negara ini memiliki tanggung internasional untuk memperbaiki manajemen tenaga kerja migran, dimana semua institusi domestik yang terlibat bekerja dalam standar internasional. Dampaknya nyata. Sangat jarang terdengar ada kasus-kasus yang berkaitan dengan penyiksaan tenaga kerja negara-negara tersebut di luar negeri.

Perlindungan Reaktif Kompleksitas pengelolaan pekerja migran Indonesia lebih banyak disebabkan oleh kebijakan yang tidak sinkron antara satu institusi dengan institusi lainnya. Di level pemerintah, terdapat BNP2TKI dan Kementerian Tenaga Kerja, pemerintah daerah, dan Kementerian Luar Negeri. Di level swasta, terdapat perusahaan-perusahaan jasa penerah tenaga kerja serta asosiasinya. Masing-masing memiliki visi sendiri dan cenderung tidak beriringan dalam pengelolaan manajemen pekerja migran. Kelemahan regulasi, ditambah mental aparat yang miskin integritas serta budaya pragmatis masyarakat,

merupakan tiga faktor determinan. Tenaga kerja Indonesia yang diatas kertas diagungkan sebagai pahlawan devisa, dalam prakteknya diperlakukan sebagai sapi perahan. Hampir semua pihak yang terlibat dalam urusan TKI berpikir ambil untung. Peneliti. Gambaran ideal mengenai manajemen perlindungan komprehensif terhadap pekerja migran yang dapat diawali dengan segera meratifikasi Konvensi PBB 1990

Analisis Kebutuhan Perlindungan

Berbagai kondisi kompetensi TKI tersebut dianalisis kebutuhan perlindungan TKI. Yang terpenting adalah kebutuhan perlindungan tersebut diambil dengan komitmen yang tinggi dari lembaga-lembaga terkait, antara disnaker dan PJTKI, kerjasama harus dilakukan secara sinergis, berdasarkan tanggung jawab penuh untuk meningkatkan kesejahteraan TKI. Walaupun proses pelaksanaan dilakukan oleh pihak PJTKI, namun Disnaker harus mengadakan kontrol yang ketat, dan pada bagian-bagian tertentu seharusnya disnaker melakukan sendiri ke lapangan.

Persoalan TKI menjadi acuan perbaikan kebijakan penempatan dan perlindungan TKI, yang diyakini berasal dari rendahnya kualitas kmpetensi TKI. Kualitas kompetensi menjadi gal yang penting karena adanya penawaran pasar dan kebutuhan akan jumlah pekerja. Kekuatan pasar yang akan bekerja, dan siapa yang menang ialah siapa yang memenuhi kebutuhan pasar, dan siapa yang kalah ialah mereka yang tidak mampu menjawab tantangan pasar. Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif, siapa yang menang ialah siapa yang mampu bersaing, dan memiliki skill tinggi. Model usahawan seringkali dapat mengurangi esensi dari nilai-nilai demokratis seperti keadilan, keterwakilan dan partisipasi., hal ini menurut ESC UN (dalam Mindarti, 2007) diakibatkan oleh adanya perbedaan besar antara kekuatan pasar dengan kepentingan publik, dan kekuatan pasar tidak selalu dapat memenuhi apa yang menjadi kepentingan publik. Bahkan dalam banyak hal, publik seringkali tidak dilibatkan untuk berpartisipasi dalam menentukan, merencanakan, mengawasi dan mengevaluasi tindakan-tindakan yang diambil untuk mendapat jaminan bahwa publik tetap menjadi pusat dari tindakan-tindakan pemerintah (Prasojdo, 2007).

Beberapa peran dan keterlibatan dalam instansi yang terkait (pemerintah dan swasta, TKI dan juga LSM) dibutuhkan keterlibatannya dalam menyusun kebijakan kea rah perbaikan kompetensi. Mars dan Smith (2000) menjelaskan bahwa pendekatan dialog dalam kebijakan, dimana dialog tersebut bersifat interaktif, atau dialog diantara struktural, agen, dan dialog tersebut membuahkan hasil kesepakatan dan berkontribusi dalam proses pembuatan kebijakan. Dan diantara keempat aktor tersebut, LSM yang paling kuat dalam membawa ide atas temuannya sebagai masukan dalam pembuatan kebijakan.

Untuk meningkatkan daya saing TKI yang diinginkan tentu memerlukan tindakan reformasi pengelolaan, yang saat ini dinilai sangat jauh dari kondusif untuk keperluan TKI agar dapat berkembang sesuai tuntutan pasar kerja. Perubahan kebijakan penempatan dan perlindungan dapat dilakukan melalui peningkatan pembekalan kompetensi yang diperlukan dan harus dimulai perubahan kebijakan yang ada.

Peran Perlindungan dan Standarisasi Kompetensi

Ketika melihat hasil analisis di atas maka dapat diketahui bahwa persoalan TKI muncul karena begitu banyak kelemahan dalam kualitas kompetensi, dengan demikian agenda kebijakan yang dapat menjadi alternatif penyelesaian masalah ialah kebijakan Standar Kompetensi.

Perlindungan TKI mencakup jaminan sosial (baik berbentuk bantuan sosial dan asuransi sosial), maupun jaringan pengaman sosial. Dalam kasus TKI ini, kebijakan TKI haruslah mencakup dan meliputi kebijakan sosial sebagai penganugerahan terhadap perlindungan hak-hak TKI selama ini yang berperan dalam perekonomian negara. Semua perlindungan sosial dibangun dan didukung semestinya oleh pemerintah yang berfokus pada kesejahteraan TKI. Dan hal ini membutuhkan komitmen dan kemauan yang keras dan lebih tegas dalam penerapan berbagai kebijakannya. Perbaikan tata pemerintahan yang transparan, akuntabel dan penetapan standarisasi kebijakan perlindungan TKI.

Perlindungan didefinisikan sebagai segala inisiatif baik yang dilakukan oleh pemerintah, sektor swasta, maupun masyarakat yang bertujuan untuk menyediakan transfer pendapatan atau konsumsi pada orang miskin, melindungi kelompok rentan terhadap resiko dalam kehidupannya, dan meningkatkan status dan hak sosial kelompok-kelompok yang terpinggirkan di dalam suatu masyarakat (Suharto, 2006).

Perlindungan merupakan elemen penting, sebagai strategi kebijakan publik dalam mengurangi kemiskinan, mengurangi penderitaan multidimensi yang dialami oleh kelompok-kelompok lemah dan kurang beruntung, layaknya seperti nasib TKI selama ini. Sebagai kebijakan publik, maka perlindungan sosial merupakan tipe bentuk peran pemerintah dalam melindungi warganya terutama kelompok yang kurang beruntung, dan rentan terhadap resiko-resiko penderitaan. Kebijakan perlindungan yang berkenaan dengan persoalan TKI, yaitu jenis kebijakan pasar kerja, kebijakan ini dirancang untuk memfasilitasi dan mempromosikan berlakunya hukum penawaran dan permintaan tenaga kerja secara efisien. Kebijakan ini umumnya berbentuk kebijakan aktif dan pasif. Kebijakan perlindungan sosial aktif, meliputi pertukaran tenaga kerja, penciptaan kesempatan kerja, peningkatan kapasitas SDM, mediasi antara pemberi dan pencari kerja. Kebijakan pasif, meliputi perbaikan sistem pendidikan, penetapan standar upah, pembayaran pesangon, tunjangan, keamanan dan keselamatan kerja. Dengan adanya perlindungan sosial ini, diperlukan perubahan kebijakan, yaitu memasukkan/memberikan penekanan pada unsur kemanusiaan pada kebijakan TKI. memberikan penekanan pada *human security*.

Menurut UNDP (1994), *human security* terbagi dalam beberapa kelompok: (1) *economic security*, yaitu jaminan pendapatan untuk memenuhi level kebutuhan minimum kepada tiap orang (2) *food security*, yaitu jaminan akan akses fisik dan ekonomi pada kebutuhan pokok, (3) *health security*, yaitu jaminan proteksi minimum dari penyakit dan gaya hidup yang tidak sehat, (4) *environmental security*, yaitu jaminan perlindungan kepada rakyat atas kerusakan alam, (5) *personal security*, yaitu jaminan kepada rakyat atas kekerasan fisik, baik yang

berasal dari negara, non negara, individu, *sub state actor*, kekerasan rumah tangga, kekerasan orang dewasa (6) *community security*, yaitu perlindungan kepada rakyat terhadap hilangnya nilai-nilai dan hubungan-hubungan yang bersifat tradisional dan dari kekerasan etnis dan sektarian, (7) *political security*, yaitu jaminan bahwa rakyat hidup dalam suatu masyarakat yang menghargai hak asasi manusia. Selanjutnya Pemerintah mengagendakan perumusan kebijakan perlindungan melalui perbaikan standarisasi kompetensi TKI sebagai alternatif solusi atas persoalan yang ada.

Kebutuhan kebijakan Perlindungan

Reformasi kebijakan strategi penempatan TKI secara nasional dari sektor kerumah-tangga kepada penempatan TKI yang berketrampilan dan berpengetahuan tinggi. Perubahan strategi ini dimulai dengan pembenahan standar kompetensi (SKKNI), walaupun standar kompetensi sudah disusun, namun dalam praktiknya di PJTKI belum terlaksana dengan baik. Kompetensi yang disusun melalui SKKNI ditingkatkan melalui pelatihan yaitu Skill, Knowledge dan Ability. Kompetensi dirancang dalam bentuk modul sesuai dengan SKKNI. Standar kompetensi kerja yaitu hanya meliputi hasil kerja, elemen kompetensi kerja, kriteria kerja dan ruang lingkup. Dan standar kompetensi yang ditelaah ditentukan tersebut diharapkan menjadi panduan bagi peserta pelatihan untuk mengidentifikasi dan memeriksa kemajuan sesuai kriteria penilaian masing-masing kompetensi.

Tetapi yang harus dihindari ialah supaya kerjasama semua pihak akan dapat menghasilkan aturan main yang adil dan mencegah munculnya maksud-maksud buruk oleh pihak tertentu. Sehingga perlu di agendakan hubungan kerjasama atas pengelolaan kompetensi antara pemerintah dan swasta, yang dikontrol oleh LSM, dan TKI mempunyai kesempatan untuk bersuara, didengar dan dimintai pendapat dalam hal pengelolaan kompetensi mereka, serta memperkuat komitmen dan keseriusan pada semua pihak baik pemerintah, swasta, LSM ataupun calon TKI dalam upaya perbaikan kualitas. Dan setidaknya reformasi pengelolaan berjalan sesuai harapan dan semua pihak dapat mengontrol atas berjalannya reformasi tersebut, dan pemerintah terbuka menerima segala masukan demi perbaikan kualitas TKI.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Kompetensi yang diperoleh calon TKI saat ini diperoleh dari proses pelatihan yang diterimanya melalui PJTKI. Kompetensi tersebut kemudian diujikan dan calon TKI menerima sertifikasi keterampilan sesuai dengan standarmkompetensi nasional.
2. Peningkatan kompetensi calon TKI merupakan salah bentuk pembekalan dan perlindungan yang diberikan Pemerintah.

3. Kebijakan perlindungan menjadi hal penting dengan mempertimbangkan peran institusi dan kebijakan standarisasi kompetensi TKI.

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

1. Keterbatasan penelitian ini hanya sebatas pada fenomena kompetensi TKI dan upaya perlindungan, diharapkan untuk penelitian selanjutnya yaitu memperluas fenomena kompetensi dan menganalisisnya dengan bentuk kebutuhan kebijakan yang sesuai.
2. Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif, diharapkan untuk penelitian lanjutan dengan menggunakan metode campuran, sehingga diperoleh analisis yang terukur jelas secara kuantitatif.
3. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadikan sebuah rekomendasi kebijakan bagi pihak yang terkait sebagai upaya perlindungan TKI.

DAFTAR PUSTAKA

- Mindarti, Lely, 2007. Revolusi Administrasi Publik, Aneka Pendekatan dan Teori Dasar. Bayu Media Publishing : Malang.
- Marsh and Smith. 2000. Understanding Policy Network towards a Dialectical Approach Political Studies.
- Prasodjo. 2007. Perkembangan Ilmu Administrasi dan Implikasinya pada Institusi Pendidikan Tinggi Abad 21. Makalah dalam Seminar dan Lokakarya Nasional Reformasi Pendidikan Tinggi Ilmu Administrasi Abad 21. Malang, 14-16 Mei 2007.
- Suharto, Edi. Micahel Cudy. 2006. Strengthening Social Protection System in ASEAN. Galway: Ireland: GDSI.