

PENGEMBANGAN MODEL KOMPETENSI PLUS TENAGA KERJA INDONESIA DI JAWA TIMUR

Isnaini Rodiyah¹⁾, Totok dan Totok Wahyu Abadi²⁾ (*Staf Pengajar Pada FISIP Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*) Jl. Mojopahit 666 B Sidoarjo 61271 Tlp. (031) 8945444-8928097 HP 0813313127261, , 0813322937082
Email : isnajusuf@gmail.com¹

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah menentukan aspek-aspek kompetensi plus dari unsur-unsur kompetensi dengan penambahan aspek lain dari unsur life skill sebagai pendukung pengembangan kemampuan dan kualitas Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Pencapaian tujuan tersebut diawali dengan mengidentifikasi model saat ini berikut kelemahannya dan dilanjutkan dengan pembuatan model kompetensi plus. Penelitian menggunakan metode deskriptif dengan analisis kualitatif terhadap hasil Forum group discussion (FGD). Hasil penelitian menunjukkan aspek-aspek kompetensi belum dipenuhi calon TKI sementara kebutuhan atas kecakapan hidup calon TKI belum terpola jelas sehingga dibutuhkan aspek kompetensi lain yakni kompetensi life skill (kompetensi plus) yang meliputi kecakapan diri, berpikir, komunikasi, kerjasama, dan vokasional. Rancangan model terbentuk berdasarkan kebutuhan kompetensi plus dengan tujuan mencetak keahlian berorientasi tugas dan kecakapan hidup. Model ini dapat digunakan sebagai dasar bagi pemrograman pelatihan bagi calon TKI.

Kata Kunci: Model Kompetensi Plus, TKI

THE DEVELOPING OF COMPETENCE MODEL PLUS INDONESIAN WORKER FROM EAST JAVA

ABSTRACT

The purpose of this research is to decide plus competency aspects derived from competency elements these who added by other aspects, namely, life skill element to develop capability and quality of Indonesian Workers (TKI). Identifying strenght and weakness of currently model is first step to achieve the purpose whereas creating plus competency model is the final step of this research. Descriptive method and qualitative analysis were used in this research to the FGD result. The Result shows that TKI have no competency aspects needed and there is no clear pattern of life skill necessary so as to be TKI need another competency aspect. It is the life skills of self efficacy, thinking skill, communication skill, interrelationship skill, and vactional skill. A model design has been formatted in this research based on plus competency necessity aimed to create an oriented task of life skill. This model design can be utilized as a basic or training program for TKI.

Keywords: plus competency model, TKI

PENDAHULUAN

Rendahnya kualitas Tenaga Kerja Indonesia (TKI) hingga saat ini masih menjadi permasalahan. Hal ini tercermin dari komposisi TKI di luar negeri secara dominan atau mencapai 70 persen bekerja pada sektor informal (misalnya menjadi pembantu rumah tangga atau PRT) dengan kompetensi (keterampilan dan pengetahuan) yang sangat terbatas. Disamping itu banyak diantara TKI dengan penguasaan bahasa setempat yang rendah serta tidak dapat menyesuaikan diri dengan budaya serta adat istiadat negara tujuan secara cepat. Masalah lain yang melekat pada TKI adalah tingkat pendidikan rendah serta cara kerja yang tidak profesional yang mengakibatkan kalah bersaing dengan tenaga kerja dari negara-negara lain. Fakta tersebut sangat ironis dengan peran TKI bagi perekonomian nasional yang di akhir tahun 2006 mampu menyumbang devisa negara hingga mencapai 3,4 miliar dollar AS atau setara dengan Rp 30,6 triliun (Kompas, 9 Juni 2007). Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi TKI terhadap perekonomian nasional sangatlah besar.

Sementara itu dengan berkembangnya pasar tenaga kerja internasional, permintaan terhadap jasa TKI dari berbagai negara terus meningkat. Situasi ini merupakan peluang yang harus direspon khususnya dengan mengingat bahwa kondisi perekonomian dalam negeri yang hingga saat ini belum mampu menyerap tenaga kerja secara optimal sehingga terjadi banyak pengangguran (Kandeptran, 1999). Oleh karena itu kondisi TKI harus terus diperhatikan dengan titik tekan pada peningkatan kualitas sehingga memiliki daya saing. Persoalan pokok TKI yang bekerja di luar negeri adalah

kurangnya ketrampilan, rendahnya pendidikan dan cara kerja yang tidak profesional yang menunjukkan bahwa TKI belum mempunyai kompetensi dalam bekerja sesuai standar yang ditetapkan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur selaku lembaga pemerintah yang memiliki tanggung jawab langsung bagi perlindungan TKI sebenarnya telah berupaya untuk meningkatkan kualitas TKI dengan membuat model kompetensi (Rodiyah, 2007). Namun upaya yang dilakukan pihak Disnakertrans tersebut belum sepenuhnya dapat mengatasi berbagai permasalahan TKI. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya kasus yang masih dialami TKI. Dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa berbagai negara TKI menghadapi berbagai permasalahan. Di Malaysia misalnya, pada tahun periode 2007 dan 2008 dapat ditemui adanya 639 dan kemudian meningkat menjadi 744 kasus. Diantara penyebab munculnya berbagai kasus tersebut, penyebab utamanya disebabkan oleh rendahnya kompetensi yang mengakibatkan posisi tawar TKI menjadi kian lemah (Kompas, 4 Desember 2008).

Kemandulan model kompetensi yang telah diciptakan pemerintah tersebut dapat dilihat dari proses awal dalam penyaringan calon/pelamar. Dalam model ini semua calon TKI diasumsikan belum memiliki aset kompetensi. Asumsi ini memiliki kelemahan karena setiap individu sebenarnya mempunyai keunikan sendiri yang sifatnya spesifik/khusus. Pada tahap selanjutnya, berdasarkan asumsi tersebut diadakanlah pelatihan dengan tujuan membentuk kompetensi. Namun pelatihan ini dapat dipandang

sangat sederhana sifatnya karena cenderung bersifat formalitas. Calon TKI hanya sekedar mendapat pelatihan untuk keterampilan teknis ditambah dengan materi bahasa setempat serta pengetahuan tentang kondisi negara tujuan. Materi tersebut secara teoritis masuk dalam kategori *hard skills*. Sementara materi *soft skills* yang meliputi sikap dan perilaku belum mendapat porsi yang memadai (Depdiknas, 2003). Motivasi singkat diberikan dalam bentuk ceramah agama yang di sampaikan petugas dari Departemen Agama yang diselenggarakan beberapa hari menjelang keberangkatan ke negara tujuan.

Selanjutnya calon TKI memperoleh informasi keberangkatan yang acap kali diterima secara mendadak karena permintaan negara tujuan yang datang setiap saat atau sewaktu-waktu. Dari proses sebagaimana terdapat dalam model yang telah ada dapat disimpulkan bahwa pembentukan kompetensi calon TKI belum optimal sehingga hasil yang diperoleh juga kurang memuaskan. Bersandar pada sejumlah masalah tersebut, fokus penelitian ini meliputi kajian terhadap model kompetensi yang ada dengan catatan sebagai instrumen yang belum mampu menjawab permasalahan TKI dan selanjutnya dikaji pula model pengembangannya.

Dari uraian yang disajikan, dapat dihasilkan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimanakah model kompetensi yang ada saat ini dapat dideskripsikan?
2. Aspek-aspek kompetensi apa saja yang dibutuhkan calon TKI?
3. Bagaimana model kompetensi plus yang dibutuhkan untuk memperbaiki kualitas calon TKI?

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan dan analisisnya, penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian deskriptif-kualitatif. Pendekatan ini dipergunakan untuk menggambarkan fenomena atau momen-momen, serta makna yang bersifat problematik dari kehidupan individu atau kelompok (Simarmata, 1983). Pendekatan ini juga dimaksudkan untuk menjawab masalah penelitian yang berusaha menganalisis kebutuhan pelatihan dan dilanjutkan dengan membuat model pelatihan untuk tenaga kerja khususnya TKI informal.

Obyek penelitian ini adalah model kebijakan pengiriman TKI yang telah dirujuk oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemerintah Provinsi Jawa Timur (Disnakertrans) sebagai pijakan untuk mengembangkan model alternatif yakni model kompetensi plus.

Sebagai *locus* atau tempat penelitian adalah Disnakertrans serta sebuah Perusahaan Jasa (Pengiriman) Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) yang berada di Kabupaten Sidoarjo. Lokasi pertama ditentukan berdasarkan kebutuhan beberapa dokumen dan kajian kebijakan yang berkaitan dengan TKI serta wawancara dengan pejabat, staf dan calon TKI serta TKI yang sedang pulang ke tanah air. Sementara lokasi kedua ditentukan berdasarkan kebutuhan untuk klarifikasi tentang program-program yang telah dilaksanakan PJTKI untuk mempersiapkan kompetensi TKI.

Karena penelitian ini bersifat kualitatif, maka tidak ada sampel penelitian. Yang ada adalah narasumber atau informan (Moleong, 1996). Penentuan informan dilakukan melalui penggalian informasi/keterangan yang diperoleh dari pihak (individu) yang berwenang. Kemudian wawancara pendahuluan dilakukan

baik secara formal maupun informal. Informan yang diwawancarai dan terlibat dalam *focused group discussion* (FGD) adalah staf/pegawai Disnakertrans yang berasal dari bagian pelatihan, BP2TKI, PJTKI, dan Eks TKI. Mereka semua dipandang sangat penting dalam penelitian ini karena memiliki sangat banyak pengetahuan tentang situasi dan kondisi dan permasalahan TKI.

Data yang sudah diolah kemudian dianalisis secara kualitatif yang diawali dengan proses klasifikasi data agar konsisten. Dari hasil pengolahan data selanjutnya didiskusikan bersama pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan kompetensi serta aspek-aspek kompetensi. Diskusi yang dilakukan dimaksudkan memperoleh informasi yang lengkap agar dapat ditemukan aspek-aspek kompetensi plus yang relevan dengan rancangan model pengembangannya. Analisis data dilakukan juga dengan proses reduksi dan generalisasi data dan hasil temuan yang semuanya disusun sebagai bahan dalam pengembangan model kompetensi plus.

HASIL PENELITIAN

1. Kompetensi TKI saat ini

Penempatan calon TKI/TKI ke luar negeri ditentukan terlebih dahulu melalui seleksi di Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI). Pemerintah telah menetapkan bahwa PJTKI harus memenuhi persyaratan dan prosedur perekrutan calon TKI sesuai dengan pasal 31 dalam Undang-undang Nomer 39 Tahun 2004 yang meliputi:

1. Pengurus SIP
2. Perekrutan dan seleksi
3. Pendidikan dan pelatihan
4. Pemeriksaan kesehatan dan psikologi
5. 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 pelayanan terbaik kepada calon TKI.

Pemberian informasi kepada calon TKI yang harus disampaikan kepada PJTKI secara lengkap dan benar meliputi :

1. Tata cara perekrutan
2. Dokumen yang diperlukan
3. Hak dan kewajiban CTKI/TKI
4. Situasi, kondisi dan risiko di negara tujuan
5. Tata cara perlindungan bagi TKI

Perekrutan dilakukan dengan memanfaatkan pencari kerja yang terdaftar pada instansi pemerintah di setiap kabupaten/kota yang membidangi ketenagakerjaan. Persyaratan umum yang harus dipenuhi calon TKI adalah sehat jasmani dan rohani, tidak dalam keadaan hamil bagi calon tenaga kerja perempuan; berpendidikan sekurang-kurangnya Lulus Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) atau sederajat dan menandatangani perjanjian penempatan antara PJTKI dengan calon TKI yang diketahui oleh instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota. Pelaksanaan penempatan tenaga kerja dilakukan dengan persyaratan yang ketat baik menyangkut badan pelaksana, persyaratan dan tahap penyelenggaraannya. Hal ini dimaksudkan agar penempatan tenaga kerja harus berjalan secara baik. Bagi penerah tenaga kerja ke luar negeri, harus dilakukan secara selektif dan tidak menyulitkan pihak calon tenaga kerja sekaligus untuk menghindari

kecenderungan calon TKI mencari kerja ke luar negeri secara ilegal yang pada akhirnya sangat merugikan pencari kerja itu sendiri maupun citra dan nama baik negara. Namun demikian pada kenyataannya proses rekrutmen ini banyak dilakukan pekerja lapangan (calo) yang langsung diberikan pada PTKIS/PJTKI dengan imbalan uang pertenaga kerja.

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 berkompoten. 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. Sertifikasi yang diberikan melalui lembaga pelatihan adalah sertifikasi yang sesuai standar kompetensi yang berlaku, yakni sesuai dengan Standar Kualitas Kompetensi Nasional Indonesia (SKKNI), sertifikat ketrampilan/kompetensi yang 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 di dasarkan 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.

Berdasarkan proses yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi model kompetensi. Berikut adalah model kompetensi yang ada saat ini:



Gambar 1
Model Kompetensi Saat Ini

2. Aspek-Aspek Kompetensi yang dibutuhkan calon TKI

Hasil analisis terhadap model kompetensi saat ini dapat ditemukan bahwa dalam model kompetensi saat ini mengandung kelemahan yaitu kompetensi yang ditingkatkan melalui pelatihan yaitu memuat unsur *skill*, *knowledge* dan *ability*. Ketiga unsur kompetensi tersebut diuraikan kembali dalam aplikasinya yang didasarkan pada Standar kompetensi kerja nasional Indonesia (SKKNI). SKKNI tersebut memuat hasil kerja,

elemen kompetensi kerja, kriteria kerja dan ruang lingkup. Dan standar kompetensi yang telah disusun bertujuan untuk dijadikan panduan bagi peserta pelatihan/ siswa untuk dapat mengidentifikasi, memeriksa kemajuan sesuai kriteria penilaian. Dalam proses temuan ini menunjukkan bahwa standar kompetensi yang dijadikan acuan/panduan hanya bertujuan pada hasil kerja yang memuat kompetensi *skill*, *knowledge* dan *ability*, dimana kompetensi tersebut memuat kompetensi kunci tiap unit kerja.

Adapun kompetensi kunci yang harus terdapat pada tiap unit kompetensi meliputi kemampuan untuk:

1. Mengumpulkan, mengorganisir dan menganalisis informasi
2. Mengkomunikasikan ide dan informasi
3. Merencanakan dan mengorganisir aktivitas
4. Bekerjasama dengan orang lain dan kelompok
5. Menggunakan ide dan teknik matematika
6. Memecahkan masalah
7. Menggunakan teknologi

Ketujuh kompetensi kunci tersebut harus dikuasai oleh calon TKI dan menjadi penilaian kompetensi di setiap unitnya. Hal ini menggambarkan bahwa kompetensi yang dibutuhkan calon TKI bukan hanya sekedar kompetensi teknis dan bahasa namun juga kemampuan lain yakni kompetensi dalam memecahkan masalah dan bekerjasama (salah satu unsur kompetensi *life skills*).

Kompetensi kunci tersebut di berlakukan pada semua calon TKI tanpa memandang perbedaan penguasaan CTKI dan masing-masing individu

calon TKI mempunyai karakteristik yang berbeda serta keahlian/ kemampuan dan kompetensi awal yang berbeda serta masing-masing mempunyai motivasi berangkat yang berbeda-beda. Dalam arti bahwa masing-masing individu dengan berbagai perbedaan tersebut tidak dapat diberlakukan dengan pendekatan yang sama. Kompetensi yang harus dipenuhi oleh calon TKI meliputi kompetensi umum, khusus dan inti. Dalam ketiga kompetensi tersebut terdapat unsur kompetensi kunci dan mempunyai tingkatan yang berbeda-beda.

Kompetensi yang disusun melalui SKKNI dapat dibentuk melalui pelatihan yang menyajikan materi untuk peningkatan *Skill, Knowledge* dan *Ability* (*Spancer & Spencer, 1993*). Kompetensi dirancang dalam bentuk modul sesuai dengan SKKNI. Standar kompetensi kerja yaitu hanya bersifat teknis, padahal kompetensi kebutuhan calon TKI bukan hanya bersifat teknis, tetapi terdapat kecakapan lain yang dibutuhkan yaitu kecakapan diri, berpikir, vaksional, komunikasi, dan kerjasama (*Suryadi, Ace, 2002*). Berdasarkan SKKNI, gambaran kebutuhan kompetensi disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1
Kebutuhan Kompetensi Penata Laksana Rumah Tangga (PLRT)
Berdasarkan SKKNI

No	Standar Kompetensi	Uraian Kompetensi
1	Kompetensi Umum	Mengembangkan kematangan emosi dan motivasi kerja, menerangkan prosedur kesehatan dan keselamatan kerja di rumah tangga, mengembangkan kerja sama dalam lingkungan rumah tangga
2	Kompetensi Inti : a. tata graha: a.1. Layanan alat: a.2. Layanan Graha: a.3. Layanan Laundry:	Merawat dan menyimpan bahan dan peralatan pembersih rumah tangga. Menggunakan dan merawat peralatan rumah tangga bertenaga listrik Membersihkan ruangan rumah Membersihkan ruang dapur Membersihkan kamar mandi Membersihkan dan merapikan tempat tidur Membersihkan perabot dan asesoris rumah tangga Merawat pakaian dan rumah tangga

	b. Tata Boga	<p>Menyajikan makanan Membersihkan lokasi area dan peralatan Menggunakan metode dasar memasak Menyiapkan appetizer dan salad Menyiapkan sandwich Membuat Kaldu dan Saus Menyiapkan Sayuran, Telur dan Makanan Yang Terbuat Dari Tepung Memasak Unggas Memasak <i>Seafood</i> Menyiapkan Makanan <i>Dessert</i> yang Disajikan Panas dan Dingin Melaksanakan Prosedur Keselamatan Makanan Membuat Minuman Menghidangkan Makanan Dan Minuman</p>
	<p>c. Perawatan :</p> <p>c.1. Bayi, :</p> <p>c.2. Merawat Anak</p> <p>d.1. Merawat Lansia</p>	<p>Memelihara kebersihan bayi dan lingkungan Menyiapkan dan memberikan makanan / minum bayi Mencegah Terjadinya Kecelakaan Pada Bayi Memberikan Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan dan Penyakit ringan Bayi Memelihara Kesehatan Pada Bayi Mengasuh Bayi</p> <p>Melatih Pemeliharaan Kebersihan Anak dan Lingkungan Menyiapkan Menu dan Melatih Makan/Minum Anak Mencegah Kecelakaan pada Anak Memberi Pertolongan Pertama pada Anak Melatih Pemeliharaan Kesehatan pada Anak Menstimulasi Tumbuh Kembang pada Anak</p> <p>Memelihara Kesehatan Lansia Memelihara Kebersihan Lansia & Lingkungan Memobilisasi Lansia Mencegah Kecelakaan & Melakukan P3K pada Lansia Menyiapkan dan Memberikan Makan / Minum Lansia Menemani Lansia</p>
3	<p>Kompetensi Khusus</p> <p>3.1. Layanan Boga</p> <p>3.2. PAP (Pembekalan dan pemberangkatan)</p> <p>3.3. Bahasa (Arab, Inggris, Kanton, Mndarin dan Melayu)</p>	<p>Berhubungan dengan persiapan dan penyajian Makanan</p> <p>Membekali Diri Tentang Kondisi Kerja dan Resiko Bahaya Membekali Diri Tentang Remitansi, Dokumen Diri, Perjalanan dan Perjanjia kerja</p> <p>Berbicara dengan Keluarga Majikan Berkomunikasi di Telepon, menerima Tamu Berbicara di Luar Rumah</p>

Sumber : SKKNI dan data primer, diolah

Standar kompetensi yang telah disajikan dalam SKKNI, sebenarnya sudah menggambarkan kompetensi yang dibutuhkan, namun rendahnya kompetensi TKI masih ditemukan. Hal tersebut terjadi karena implementasi SKKNI dalam pelatihan yang diberikan PJTKI belum maksimal, disebabkan oleh

beberapa persoalan pola kompetensi yang diberikan, persoalan waktu yang disediakan dan persoalan komitmen PJTKI dalam mempersiapkan calon TKI yang kompeten di bidangnya.

Persoalan pola kompetensi yang diberikan hanya berfokus pada persoalan teknis, padahal TKI sangat membutuhkan

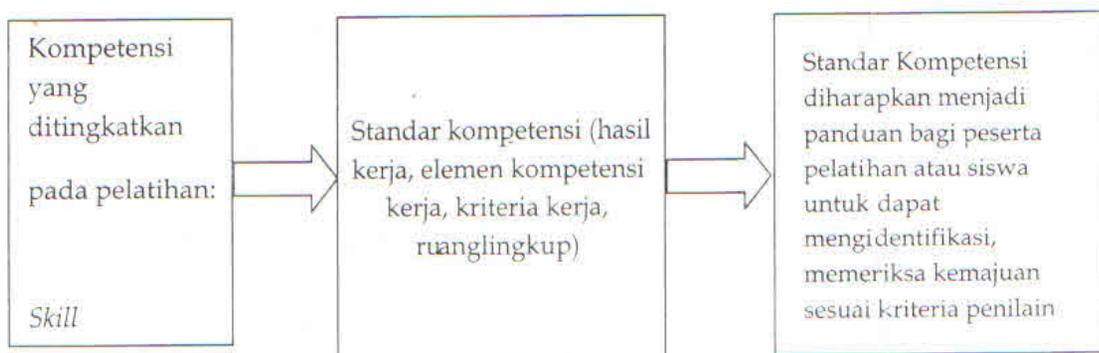
kompetensi yang bersifat *soft skill*. Persoalan lamanya waktu pelatihan yang diberikan pada calon TKI, pembekalan kompetensi yang tidak taat pada jadwal dan lamanya pelatihan ini menyebabkan keberangkatan TKI dengan pembekalan kompetensi yang belum ia selesaikan dengan waktu, hal ini dapat terjadi ketika kebutuhan TKI di luar negeri sangat mendesak.

Temuan dilapangan menunjukkan bahwa kebutuhan atas kompetensi kecakapan tersebut belum terpola secara jelas dan rinci dalam pelaksanaan program dan materi pelatihan sedemikian rupa sehingga dibutuhkan identifikasi kompetensi kecakapan. Kecakapan tersebut digambarkan pada kompetensi kunci dan beberapa kompetensi umum yaitu kematangan emosi dan motivasi kerja. Aspek-aspek kompetensi plus yang dibutuhkan calon TKI yaitu kecakapan diri dan berpikir. Walaupun dalam kompetensi kunci dalam tiap unit kompetensi sangat sulit untuk memasukkan unsur memecahkan masalah tetapi belum menunjukkan indikator kecakapan diri dan kemampuan berpikir. Hal ini

menunjukkan bahwa dalam setiap kompetensi kunci di unit kompetensi belum memasukkan indikator yang jelas.

Stakeholder (Pemerintah) hanya bertanggungjawab penuh pada sertifikasi saja, semua proses pembekalan dan terbentuknya kompetensi calon TKI diberikan oleh PJTKI yang berpola pikir bisnis. SKKNI yang telah disusun oleh pemerintah hanya menjadi panduan pelatihan, beserta modul yang berstandar tersebut menyebabkan pelatihan hanya bertujuan untuk mengidentifikasi kemajuan penilaian atas kompetensi calon TKI. Padahal kebutuhan kompetensi calon TKI tersebut diharapkan memenuhi profesionalisme kerja TKI yaitu TKI mampu berkeahlian dalam tugas dan kecakapan hidup, sehingga perubahan orientasi kompetensi ini akan merubah pola pelatihan yang selama ini berjalan, yakni dengan merubah tujuan pelatihan yang mengarah pada pembekalan kompetensi profesionalisme kerja seseorang.

Berikut Gambar 2 tentang Temuan Kelemahan Kompetensi Saat Ini.

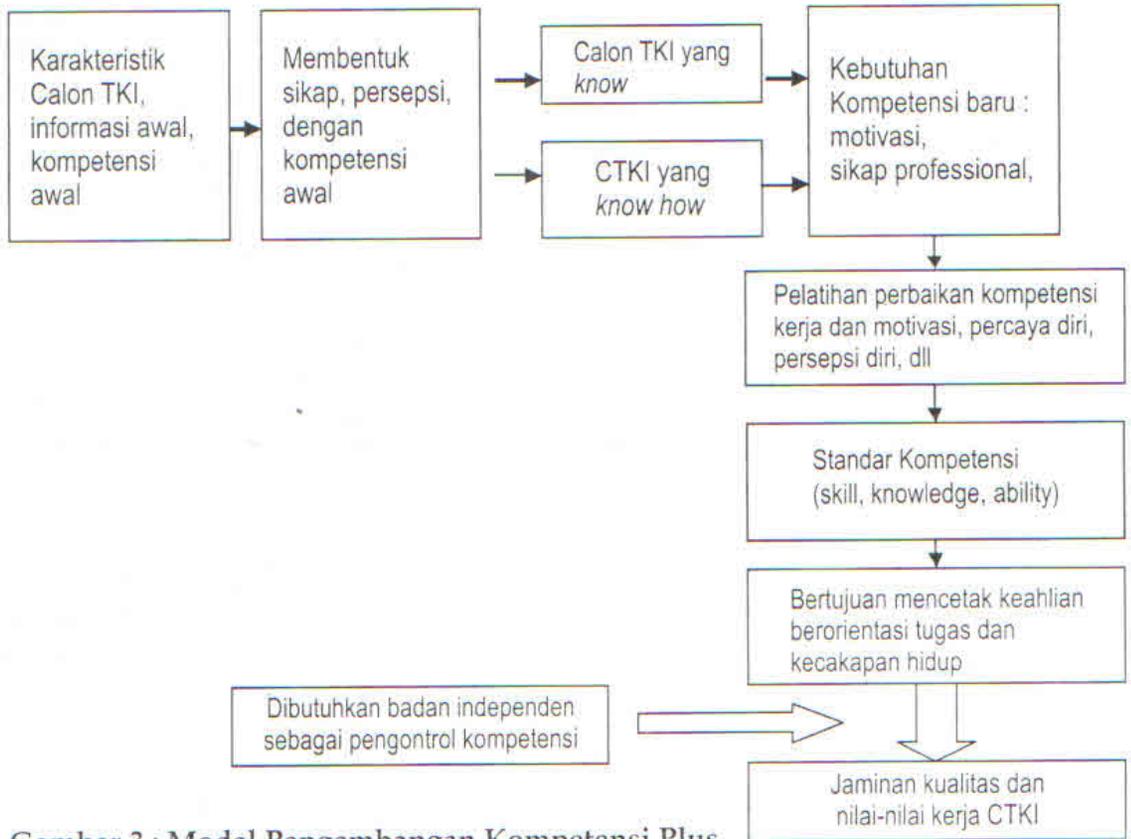


Gambar 2 : Temuan Kelemahan Kompetensi Saat ini

3. Rancangan Model Kompetensi Plus yang dibutuhkan calon TKI

Dari hasil analisis data yang di peroleh melalui FGD, dapat di kembangkan

rancangan model kompetensi plus sebagaimana tampak dalam Gambar 3 berikut.



Gambar 3 : Model Pengembangan Kompetensi Plus

Sebagaimana telah diketahui bahwa masing-masing calon TKI memiliki karakteristik yang berbeda, memiliki informasi dan kompetensi awal yang berbeda. Oleh karena itu setiap calon TKI memiliki sikap dan persepsi dengan kompetensi yang mereka miliki sifatnya berbeda pula. Kompetensi ini akan membedakan dua golongan calon TKI yaitu calon TKI yang *know* yakni mereka hanya tahu (*knowledge, skill dan ability*) dan calon TKI yang *know how* (*knowledge, skill dan ability plus*) yakni bukan hanya memiliki kompetensi teknis tetapi juga memiliki kelebihan dalam kompetensi yang lain, yakni kecakapan diri, berpikir,

vokasional dan kemampuan kerjasama. Kompetensi yang mereka miliki ini berbeda dengan calon TKI yang *know* ketika mereka dihadapkan pada persoalan lain atau tidak hanya ber-ikaitan dengan persoalan pekerjaan.

Dua golongan calon TKI ini mempunyai kebutuhan kompetensi baru yaitu motivasi, sikap profesional, kompetensi kerja yang dapat diperoleh melalui program pelatihan. Dengan demikian dibutuhkan konsep program pelatihan baru yang mampu memasukkan unsur aspek-aspek kecakapan hidup. Titik tekan program pelatihan tersebut adalah menyusun kembali standar kompetensi

yang dibutuhkan yaitu *skill* kerja (teknis), pengetahuan dan *ability* plus (kecakapan hidup dimasukkan sebagai unsur *ability*).

Program pelatihan yang dirancang mempunyai tujuan baru yaitu mencetak calon TKI yang berkeahlian dan berorientasi pada tugas dan memiliki kecakapan hidup. Pelaksanaan pelatihan tersebut membutuhkan adanya badan *independent* yang bertugas sebagai pengendali atau pengontrol atas pelaksanaan program pelatihan sehingga dapat menjamin setiap individu menjadi calon TKI yang berkualitas dengan kemampuan teknis serta bekal nilai-nilai kehidupan yang berkualitas pula.

Kelebihan dari model kompetensi plus adalah mengakomodasi kebutuhan kompetensi yang disediakan dalam pelatihan akan lebih tepat sasaran. Model ini akan dapat mendeteksi sekaligus mengidentifikasi setiap individu untuk dapat dikategorikan sebagai calon TKI yang *know* atau *know how*. Dari hasil penggolongan dua kategori calon tersebut maka akan berdampak pada perlakuan dan materi pelatihan yang berbeda dan disesuaikan dengan kebutuhan kompetensinya. Sebagai hasil akhirnya adalah program pelatihan yang memiliki ketepatan mencapai tujuan dan sasaran. Karena pelatihan baru tidak hanya menghasilkan kompetensi teknis, maka kompetensi plus mampu menjawab persoalan TKI yang berhubungan dengan pemenuhan kompetensi sesuai dengan standar kompetensi. Disamping itu model ini juga mengarahkan bentuk tujuan lain dari pelatihan yaitu mencetak Keahlian calon TKI yang berorientasi pada tugas dan penguasaan kecakapan hidup.

Implementasi model ini membutuhkan kejujuran dari setiap individu sebagai calon TKI sehingga akan diperoleh informasi kebutuhan motivasi dan kebutuhan *life skill* secara tepat dan yang sebenarnya. Disamping itu model ini juga membutuhkan kejelian dalam analisis kebutuhan pelatihan dan kebutuhan bentuk kompetensi karena masing-masing individu sebagai calon TKI mempunyai karakteristik yang berbeda. Model juga harus dapat digeneralisasikan secara umum serta berlaku dan melingkupi semua karakteristik calon TKI baik yang *know* maupun yang *know-how*. Hal inilah yang secara skeptif mengarahkan pada pandangan tentang kelemahan model baru yang dihasilkan penelitian ini. Implementasi model baru ini sangat rumit dan membutuhkan kejelian khususnya terhadap analisis kebutuhan sekalipun model yang dikembangkan ini secara hipotetis mampu menjawab kebutuhan kompetensi calon TKI.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa model kompetensi yang ada saat ini memiliki kelemahan sehingga belum dapat memberi bekal yang cukup sesuai kebutuhan TKI. Model yang ada saat ini membutuhkan skema lain untuk dapat mengembangkan kompetensi plus terutama berkaitan dengan aspek-aspek kompetensi *life skill*.

Sementara hasil penelitian ini menunjukkan bahwa aspek-aspek kompetensi plus yang dibutuhkan oleh calon TKI mencakup kecakapan diri, kecakapan berpikir, komunikasi, kerjasama dan *vokasional*.

Adapun model kompetensi plus yang diperoleh dari penelitian ini berupa

rancangan model pengembangan kompetensi plus yang menunjukkan bahwa dengan karakteristik calon TKI yang berbeda akan membentuk kompetensi awal yang berbeda pula. Sedemikian rupa perbedaan ini terjadi sehingga membentuk dua kelompok individu yaitu calon TKI yang *know* dan *know-how*. Kedua kelompok individu sebagai calon TKI tersebut membutuhkan kompetensi baru yang meliputi motivasi, sikap profesional dan kecapakan dalam menyelesaikan berbagai persoalan baik persoalan kerja maupun persoalan kehidupannya. Kondisi ini membentuk pelatihan yang bertujuan untuk mencetak calon TKI yang berkeahlian dan berorientasi pada tugas dan kecapakan hidup.

Agar model kompetensi plus dapat diterapkan secara efektif, maka dibutuhkan badan *independent* dalam pengendalian pelaksanaan pelatihan sehingga kualitas kerja calon TKI dan kualitas nilai-nilai kehidupan dapat dijamin.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sebagian menunjukkan bahwa unsur-unsur kompetensi *life skill* meliputi kecapakan diri, kecapakan berpikir, komunikasi, kerjasama dan vaksional maka beberapa saran dapat diajukan khususnya berkaitan dengan program pelatihan dan pengembangan model kompetensi plus.

Program pelatihan dalam pelaksanaannya perlu dirancang kembali terutama dengan mengubah kurikulum, silabus serta pemerkayaan materi pelatihan untuk calon TKI. Dengan *redesign* kurikulum, silabus, serta materi yang diperkaya dalam pelatihan untuk TKI

diharapkan dapat meningkatkan penguasaan *life skill* yang meliputi kecapakan diri, kecapakan berpikir, komunikasi, kerjasama dan vokasional. Program pelatihan harus bersifat komprehensif dan masuk dalam kategori program pelatihan berbasis kompetensi (*competency-based training*) atau dikenal dengan program pelatihan CBT.

Sementara berkaitan dengan pengembangan model mengacu pada kelemahan model kompetensi saat ini sebagai dasar atau alasan untuk megembangkan model agar kebutuhan kompetensi lainnya dapat terpenuhi. Model tersebut dikembangkan terutama dengan memasukkan unsur dari aspek kompetensi *life skill* dalam program pelatihan untuk calon TKI.

Adapun dari aspek kebijakan dan kelembagaan untuk mendukung penerapan model yang dihasilkan penelitian ini adalah pemenuhan kebutuhan atas adanya kebijakan instansi terkait yang konsisten serta komitmen kuat dari BLK-LN. Dengan segala upaya perbaikan kebijakan dan kelembagaan berkaitan dengan pola pelatihan secara terus menerus diharapkan pengembangan kompetensi calon TKI dapat dicapai melalui model kompetensi plus ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Depdiknas. 2003. *Konsep Pendidikan Berorientasi Kecapakan Hidup*. 20 Agustus 2003.
- Isnaini, Rodiyah. 2007. "Model Kompetensi Tenaga Kerja Indonesia". *Penelitian Dosen Muda*. Sidoarjo: FISIP, Universitas Muhammadiyah.

Kanwil Departemen Tenaga Kerja Propinsi Jawa Timur dengan Pusat Pengkajian dan Pengembangan Demografi. 1999. *Studi Identifikasi Pengangguran di Daerah TK II Jawa Timur dan Pengembangan Program Penanggulannya*. Surabaya: Fakultas Ekonomi-Universitas Airlangga.

Suryadi, Ace. 2002. *Memahami Life Skill*. Media Indonesia. Jakarta.

Moleong, Lexy. 1996. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.

Spencer and Spencer. 1993. *Competence at Work; Models for Superior Performance*. New Jersey. John Wily & Son, Inc.

Simarmata, DJ, A. 1983. *Operation Research: Sebuah Pengantar*. Jakarta. PT. Gramedia.

Kompas, 9 Juni 2007.

Kompas, 4 Desember 2008.