

Kalamsiasi : Vol. 1 No. 2 ISSN 1412-7695 (2008)

**MODEL KOMPETENSI DENGAN
MENGUNAKAN ANALISIS PASAR TENAGA
KERJA DALAM MEMPERSIAPKAN TENAGA
KERJA INDONESIA BERKUALITAS**

Isnaini Rodiyah

(Dosen tetap Ilmu Administrasi Negara FISIP Umsida, Jln. Mojopahit No.666 B

Sidoarjo, telp 031-8945444, Fax. 031-8949333)

ABSTRACT

Much of idonesian labor problem that happening today make condition of labor market needs for more individual professional and quality. This condition is being homework of government, especially labor (tenaga kerja Indonesia or TKI). The competence of TKI may be improved by a competence model using situation labor market analysis.

The research's problem is how the model of competence using situation of labor market analysis in order to prepare TKI's quality in East java. The aim of this research is make a model of competence that use situation labor market analysis in order to prepare the quality of Indonesian labor.

This research method is descriptive qualitative analysis with an approach of focus group discussion (FGD). Result of this research is a new model matching to labor market situation so as to improve TKI's competence.

Keywords : Indonesian labor (TKI), competence model, labor market

PENDAHULUAN

Sektor ketenagakerjaan merupakan salah satu masalah yang sangat rumit dan segera harus diselesaikan. Salah satu masalah yang paling menonjol adalah pengangguran. Hingga saat ini pengangguran di Indonesia mencapai lebih dari 10,25 juta atau 9,86 persen dari total angkatan kerja yang mencapai angka 103,97 juta orang (Bappenas, 2005) dengan demikian meskipun angka pertumbuhan nasional berada pada kisaran 4 persen, namun angka tersebut belum dapat mencakup untuk mampu memberikan lapangan pekerjaan yang memadai bagi jutaan penganggur.

Salah satu cara yang ditempuh untuk mengatasi pengangguran adalah dengan memenuhi permintaan tenaga kerja dari luar negeri. Terdapat banyak warga Indonesia yang kini telah bekerja dan akan terus bertambah jumlah tenaga kerja yang akan dikirim guna memenuhi kebutuhan luar negeri. Namun demikian hendaknya disadari bahwa terdapat berbagai masalah yang harus diselesaikan sehubungan dengan banyaknya warga Indonesia yang bekerja diluar negeri tersebut. Dari berbagai pemberitaan masalah tersebut sangat banyak yang bersentuhan dengan nilai kemanusiaan yaitu deportasi, tindak kekerasan, pelecehan seksual, sampai dengan ketidakadilan pemberian upah. Fenomena permasalahan tersebut memberi suatu pesan bahwa kebanyakan warga yang dikirim keluar negeri memiliki kualitas yang belum memadai sehingga sektor pekerjaan terbatas pada pembantu rumah tangga (PRT) atau sektor lain yang tidak memerlukan kemampuan tinggi sehingga rentan untuk dilecehkan.

Masih rendahnya kualitas tenaga kerja Indonesia (TKI) tercermin pada mereka yang bekerja diluar negeri yakni sekitar 70 persen bekerja pada sektor informal (seperti PRT) dengan keterampilan yang rendah serta pengetahuan yang amat terbatas. Disamping 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.

Masalah lainnya adalah rendahnya pendidikan serta cara kerja yang tidak profesional yang pada akhirnya mengakibatkan TKI kalah bersaing dengan tenaga kerja dari Negara-negara lain. Fakta tersebut sangat ironis dengan peran TKI bagi perekonomian nasional. Fakta menunjukan bahwa diakhir tahun 2006 para TKI mampu menyumbang devisa Negara hingga mencapai 3,4 miliar dolar AS atau setara dengan Rp 30,6 triliun (kompas, 9 juni 2007). Hal ini menunjukan bahwa kontribusi TKI terhadap perekonomian nasional sangatlah besar.

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 menerus diperhatikan utamanya dalam peningkatan kualitas. Persoalan pokok dari ketenagakerjaan Indonesia yang bekerja diluar negeri adalah kurangnya keterampilan, rendahnya pendidikan dan cara kerja yang tidak profesional yang menunjukan bahwa TKI belum mempunyai kompetensi dalam bekerja sesuai standar yang ditetapkan.

Dari paparan diatas penelitaian ini mencoba membri solusi bagi permasalahan dalam mempersiapkan TKI berkualitas dengan lebih menekankan pada pemberian bekal sebelum pemberangkatan. Dengan fokus penelitian ini pembuatan model kompetensi TKI dengan menggunakan analisis pasar tenaga kerja, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “bagaimana model kompetensi dengan menggunakan analisis pasar tenaga kerja dala mempersiapkan tenaga kerja yang berkualitas di Provinsi Jawa Timur ?”

TINJAUAN TEORITIS

Model dalam penelitian ini diarahkan pada model pengembangan yang merupakan kesempatan belajar dalam membantu individu untuk berkembang. Pengembangan ini tidak terbatas hanya pada peningkatan kualitas saat ini. Fokus pengembangan adalah untuk masa depan dan membantu individu dalam mempersiapkan kompetensi sesuai standar pekerjaan. Model ini tidak hanya cenderung pada peningkatan skill semata yang dapat dicapai melalui

pelatihan, namun juga dilakukan untuk menggali potensi kepribadian, motivasi, emosi, inovasi serta kreativitas yang tidak dapat dilihat secara kasat mata.

Kompetensi

Secara mendasar terdapat dua sudut pandang yang memiliki asumsi berbeda. Pandangan pertama meletakkan perilaku sebagai fokus pemahaman terhadap kompetensi. Asumsi yang mendasari adalah bahwa hanya perilaku yang dapat diamati dalam latihan-latihan simulasi sebagai metode utama dalam pengukuran kompetensi. Sementara itu, pandangan kedua meletakkan karakteristik fundamental individu sebagai titik berat konsep kompetensi. Asumsinya adalah bahwa perilaku manusia hanyalah ibarat sebagai pucuk permukaan dari sebuah gunung es, (iceberg phenomenon). Aspek terpenting dalam kompetensi justru terletak pada aspek-aspek fundamental dalam diri manusia menjadi penentu perilaku (Prihadi, 2004: 91-92). Berkenaan dengan hal itu, para pakar kompetensi yang tergabung ke dalam kelompok Haymceber (dipelopori oleh David McClelland, Boyatzis, serta Spencer & Spencer) menegemukakan ada lima jenis kompetensi yaitu :

1. Motives (motif), adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menimbulkan tindakan motif menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan.
2. Traits (watak), adalah karakteristik pribadi dan respon-respon konsistensi terhadap situasi atau informasi
3. Self-concept (konsep diri) adalah sikap, nilai dan citra seseorang
4. Knowledge (pengetahuan) merujuk pada informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks dan sering gagal memprediksi kinerja karena tidak mampu mengukur keterampilan yang benar-benar digunakan pada suatu pekerjaan.
5. Skill (keterampilan) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik atau mental (Spencer & Spencer 1993:9-11)

Dari kelima komponen tersebut, skill dan knowledge bersifat *visible* (dapat dilihat) dan mudah dikembangkan melalui program pelatihan. Sementara *selfconcept*, *traits*, dan *motivies* bersifat *hidden* (tidak tampak) sehingga sulit dikembangkan melalui pelatihan, namun demikian diupayakan untuk dapat dilakukan pengembangannya melalui pendekatan psikologis.

Dari berbagai sudut pandang mengenai kompetensi tersebut, dapat dapat dijadikan acuan bahwa konsep kompetensi lahir dari unsur *knowledge* (pengetahuan), *skill* (keterampilan) dan *attitude* (sikap). Ketiga unsur inilah nanti yang akan dipakai dalam mengukur kompetensi yang selanjutnya akan dikembangkan sebagai suatu model kompetensi.

Proses Terbentuknya Prilaku

Fieshbien (dalam Ajzen, 19991) menjelaskan bahwa prilaku terbentuk dari latar belakang, kondisi sosial dan informasi yang dimiliki individu yang selanjutnya berpengaruh terhadap keyakinan berperilaku, keyakinan normatif dan keyakinan pengontrol yang ada pada individu. Ketiga keyakinan tersebut mempunyai derajat yang berbeda pada setiap individu, tergantung dengan seberapa keras proses internalisasi masing-masing individu. Keyakinan dalam prilaku akan menghasilkan penilaian individu terhadap sikap berperilaku tentu yang memiliki tiga kemungkinan Yaitu, hasil positif, negatif, atau netral. Keyakinan terhadap norma akan mengasilkan norma subyektif. Norma subyektif merupakan aturan dalam individu tentang apa yang pantas dilakukan atau tidak dilakukan. Sedangkan keyakinan terhadap kontrol akan menghasilkan kontrol terhadap prilaku individu yang didasarkan pada persepsi orang lain, dan individu mengalami sebuah proses dalam memutuskan prilaku dengan mempertimbangkan persepsi orang lain sebagai pengontrol.

Ketiga proses yang terjadi dalam diri individu (sikap terhadap prilaku, norma subyektif, control prilaku yang dipersepsikan) tersebut akan menghasilkan niat kuat untuk berperilakuyang tentunya didukung dengan kontrol prilaku nyata dari individu.

Pasar Tenaga Kerja

Adanya pasar tenaga kerja memberikan jalan bagi bentuknya sebuah keseimbangan (*equilibrium*) bagi perusahaan dan tenaga kerja. Melalui pasar tenaga kerja, para pekerja terus dapat menacai pekerjaan yang lebih baik dan lebih sesuai dengan kemampuannya, sedang perusahaan dapat memperoleh yang lebih baik dan sesuai dengan kebutuhannya. Keseimbangan para pekerja dan kebutuhan perusahaan tersebut menciptakan efisiensi (Borro & Xavier, 1991:107)

Equilibrium pasar tenaga kerja diasumsikan terjadi pada persaingan sempurna pasar tenaga kerja yang dapat dengan mudah keluar masuk dalam perusahaan sampai pada tahap efisiensi total. Keseimbangan ini terjadi ketika kondisi tenaga kerja dalam taraf memiliki skill yang relatif sama dan bisa bersaing. Konsep *equilibrium* pasar tenaga kerja menyisakan banyak kegunaan karena hal tersebut membantu pemahaman kita. Mengapa upah dan tenaga kerja terlihat tambah naik atau turun dalam merespon kondisi ekonomi atau kejadian politik pasar tenaga kerja berkerja pada kejadian-kejadian yang mengejutkan, upah dan tenaga kerja akan cenderung untuk bergerak naik atau turun membentuk level keseimbangan baru.

Sementara itu, tenaga kerja adalah salah satu faktor produksi yang sangat penting atau disebut sebagai faktor sumber daya manusia. Tenaga kerja adalah salah satu faktor produksi yang sangat penting atau disebut faktor sumber daya manusia. Tenaga kerja adalah penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktifitas tersebut. (Sisdjianto, 1995:193).

Sedangkan tenaga kerja Indonesia (TKI) menurut keputusan Menteri Tenaga Kerja Indonesia nomer Kep- 104/a/MEN/2002 pada bab 1 ketentuan umum pasal 1 menerangkan

bahwa tenaga kerja Indonesia yang selanjutnya disebut TKI adalah pencari kerja yang telah terdaftar dan lulus seleksi pada PJTKI serta telah mendatangi perjanjian penempatan.

Tenaga Kerja Indonesia berkualitas adalah tenaga kerja yang mempunyai pemahaman terhadap kondisi lingkungan pekerjaannya, mempunyai sikap lentur dalam menghadapi permasalahan. Akhirnya, dalam kondisi yang demikian terbentuklah karakter tenaga kerja handal dan mampu memberikan yang terbaik ditempat kerja sehingga dapat bersaing dipasar tenaga kerja internasional baik secara kompetensi dan penghasilan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah sebuah penelitian diskriptif kualitatif dan membutuhkan informan untuk mencari fakta terhadap fenomena yang terjadi. Informan dalam penelitian ini adalah “orang-orang” pada latar penelitian dan dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Berdasarkan kriteria ini maka informan harus mempunyai banyak pengalaman tentang latar penelitian (Moleong, 1996:132). Dalam penelitian ini informan yang ditunjuk adalah para pemimpin dan staf dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

Terdapat dua jenis data yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu data primer diperoleh dari hasil wawancara terhadap informan dengan menggunakan kuesioner dan dilakukan secara indepth interview (wawancara mendalam). Sementara data skunder diperoleh dari laporan penelitian, jurnal, artikel dan bulletin yang diterbitkan oleh dinas tenaga kerja Jawa Timur.

Pengumpulan data primer dilakukan melalui wawancara yang dilakukan bersifat interaktif dan komunikatif secara verbal dalam konteks pembicaraan. Selanjutnya data yang terkumpul digunakan sebagai bahan diskusi guna merancang tahapan-tahapan lainnya sehingga akan ditemukan standar kompetensi sebagai bahan untuk membuat model kompetensi.

Analisis data dalam pemilihan ini dilakukan dengan cara seluruh data yang masuk baik melalui wawancara ataupun bentuk interpretasi data dari tabel, diklasifikasi agar tercapai konsistensi, kemudian hasilnya didiskusikan dengan pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan permasalahan penelitaian (dinas tenaga kerja). Diskusi ini dilakukan untuk memperoleh kualitas analisis yang selanjutnya dibuat dalam penyusunan model kompetensi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Beberapa temuan pokok hasil penelitian memfokuskan pada kondisi kompetensi TKI informal saat ini adalah:

Pertama, *knowledge* TKI diperoleh dari informan bahwa dalam persyaratan undang-undang yang mengatur tentang TKI yang berangkat keluar negeri mempunyai pendidikan minimal lulusan SMP dan berusia minimal 18 tahun, akan tetapi pada kenyataannya tidak ditemukan adanya konkrit mengenai tingkat pendidikan (minimal) calon TKI informal sehingga belum diketahui secara pasti TKI yang berangkat mempunyai tingkat pendidikan apa.

Informasi adanya lowongan kerja keluar negeri diperoleh TKI dari sumber informasi (Disnaker, PJTKI, media, internet dan lain-lain. Dari informasi tersebut kemudai calon TKI mengikuti penyuluhan serta melakukan pendaftaran dan mengikuti seleksi. Calon TKI yang lulus seleksi. Calon TKI yang lulus seleksi menandatangani perjanjian penempatan dengan PJTKI dimana disnaker mengesahkan perjanjian tersebut. Calon TKI mengikuti tes kesehatan, pelatihan dan ujian kompetensi. Selanjutnya mengurus paspor dan mengikuti program asuransi TKI dimana PJTKI memfasilitasi pelatihan tersebut. Calon TKI mengikuti pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) di BP2TKI dan mengesahkan perjanjian kerja yang telah ditandatangani. TKI melalui PJTKI mengurus rekomendasi bebas fiskal dan BP2TKI meneliti kelengkapan dokumen serta memberikan surat rekomendasi pemberangkatan selanjutnya dengan difasilitasi PJTKI. Tahap akhir adalah pemberangkatan ke Negara tujuan sesuai dengan perjanjian kerja.

Informasi tentang pembentukan pengetahuan awal yang berkenaan dengan gambaran umum Negara tujuan, resiko serta suka duka bekerja diluar negari justru tidak diberikan diawal. Hal ini akan berpengaruh terhadap keputusan yang tidak matang dari calon TKI yang memiliki niat yang bulat, namun tidak sedikit dari TKI yng merasa bimbang. Melihat kondisi tersebut sebaiknya pihak disnaker bekerja sama dengan PJTKI memberikan bekal pengetahuan yang relevan daplam pelatihan yakni tidak hanya pemahaman secara teknis namun juga diarahkan pada kesiapan mental sebagai bekal awal dan mendasar bagi calon TKI. Tujuannya tidak lain adalah calon TKI dapat mengambil keputusan secara tepat untuk memutuskan “berangkat” atau “tidak berangkat”. Dengan demikian pembentukan *knowledge* ini sebaiknya dimulai dari awal pemberian informasi sebelum TKI memutuskan “ya” atau “tidak”.

Kedua, pelatihan untuk meningkatkan *skill* calon TKI sesuai dengan materi keterampilan standar nasional yang diatur dalam standar kompetensi nasional (SKKNI) yang telah disosialisasikan ke PJTKI. Materi yang diberikan adalah keterampilan secara teknis dan bahasa. Kelulusan dalam pelatihan ini akan dibuktikan dengan pemberian sertifikat yang dikeluarkan disnaker menjadi bukti bahwa adanya peningkatan *skill* calon TKI dari tahun ke tahun, dengan demikian mengindikasikan bahwa calon TKI sudah memiliki kompetensi serta *skill*. Namun selama ini berjalan adalah kenyataan bahwa pelatihan lebih diarahkan pada keterampilan yang diberikan hanya bersifat teknis. Keterampilan mental kurang mendapat perhatian.

Ketiga, *attitude* terbentuk karena adanya motivasi. Bekal motivasi diberikan pada pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) yang difasilitasi oleh disnaker bekerja sama dengan MUI. Pemberian motivasi pada pembekalan akhir pemberangkatan memang sangat diperlukan akan tetapi akan lebih mendalam dan lebih tertanam jiwa semangat pada calon TKI ketika motivasi itu diberikan pada saat pelatihan. Seiring denga perjalanan waktu diasrama sebelum pemberangkatan seiring pula dengan terbentuknya sikap mental yang

tangguh serta elegan dalam bekerja. Oleh karena itu sangat diharapkan dalam pelatihan ini disnaker selalu bekerjasama dengan PJTKI.

Situasi Pasar Tenaga Kerja

Secara rinci pihak disnaker tidak dapat dan belum memiliki data konkrit tentang kondisi riil pasar tenaga kerja luar negeri. Alasan utama belum dapat memberikan data tersebut karena untuk memperoleh data kondisi riil pasar tenaga kerja luar negeri khususnya negar-negara tujuan para TKI bekerja harus mengadakan penelitian terlebih dahulu yang tidak dapat dengan mudah dilakukan karena membutuhkan biaya yang sangat mahal. Karena itu kondisi situasi pasar tenaga kerja diperoleh informan yang juga tidak mengetahui secara detail dan dari rekap data permintaan tenaga kerja informan dari luar negeri.

Kondisi situasi pasar tenaga kerja dapat digambarkan sebagai berikut : [1] pasar tenaga kerja luar negeri membutuhkan banyak permintaan tenaga kerja informal [2] pekerjaan yang banyak diminati adalah pekerjaan sektor informal khususnya PLRT (pelaksana rumah tangga); [3] pasar tenaga kerja luar negeri membutuhkan calon TKI yang profesional; [4] pasar tenaga kerja luar negeri menginginkan terpenuhinya standar kualifikasi TKI.

Model Kompetensi

Dengan melihat kondisi kompetensi TKI yang ada saat ini lalu dimodifikasi dari teori Fishbein dan kemudian dianalisis dengan situasi pasar tenaga kerja, maka terbentuk kompetensi modelm melalui :

1. Informasi

Informasi pasar tenaga kerja yang disediakan disnaker tidak hanya memuat hal kongkrit saja tetapi harus disediakan dalam bentuk layanan khusus sehingga calon TKI akan

memperoleh berbagai informasi yang dibutuhkan dengan lengkap. Informasi yang telah diperoleh akan membentuk persepsi yang berbeda antara calon TKI yang satu dan lainnya karena pemahaman yang diterima tergantung dari tingkat pendidikan calon TKI tersebut.

Informasi pasar tenaga kerja seharusnya juga disosialisasikan melalui kerjasama dengan berbagai pihak termasuk didalamnya adalah kabupaten, kecamatan, ataupun pemerintahan desa. Kerjasama tersebut yang diharapkan adalah disnaker mempunyai perpanjangan tangan dalam mensosialisasikan informasi yang ada. Dengan demikian calon TKI tidak perlu merasa ragu dengan kebenaran informasi yang mereka peroleh karena informasi tersebut berasal dari pihak berwenang langsung.

2. Proses Pembentukan Persepsi, Sikap, Minat, Keinginan, Dan Motivasi

Proses ini dipengaruhi dari informasi awal diterima calon TKI, yang selanjutnya membentuk persepsi dan persepsi membentuk sikap, sikap bagaimana calon TKI “menerima” atau “tidak menerima” (berminat atau justru tidak berminat sama sekali). Proses pembentukan persepsi serta sikap ini akan berpengaruh besar secara psikologis bagi calon TKI. Karena itu pihak disnaker seharusnya bekerjasama dengan ahli psikologi untuk mengetahui sejauh mana kesungguhan dan minat dari peserta calon TKI.

3. Calon TKI Yang Menguasai *Know* Dan *Know How*

Calon TKI yang benar-benar berminatpun akan dibedakan menjadi dua, yakni TKI yang memiliki kategori know dan know how. Perbedaan ini untuk mempermudah membentuk kompetensi. Calon TKI yang hanya sekedar tau, sementara calon TKI yang know how adalah mereka memahami dengan benar bagaimana dan apa yang selanjutnya harus diperbuat .

4. Kebutuhan Motivasi, Sikap, Professional, Standar Pasar, Dan Kompetensi

Kebutuhan ini adalah faktor terpenting yang bisa diukur dari pemahaman dari calon TKI (know/know how) untuk membentuk kebutuhan informasi standar pasar tenaga kerja.

Bagi calon TKI *know how* kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah keharusan yang mesti terpenuhi, namun bagi calon TKI yang hanya *know* masih menyimpan kata Tanya akan kebutuhan-kebutuhan tersebut harus disamakan sehingga calon TKI *know how*, hal ini akan berpengaruh terhadap jalannya proses pelatihan yang akan diberikan pada seluruh calon TKI.

5. Pelatihan

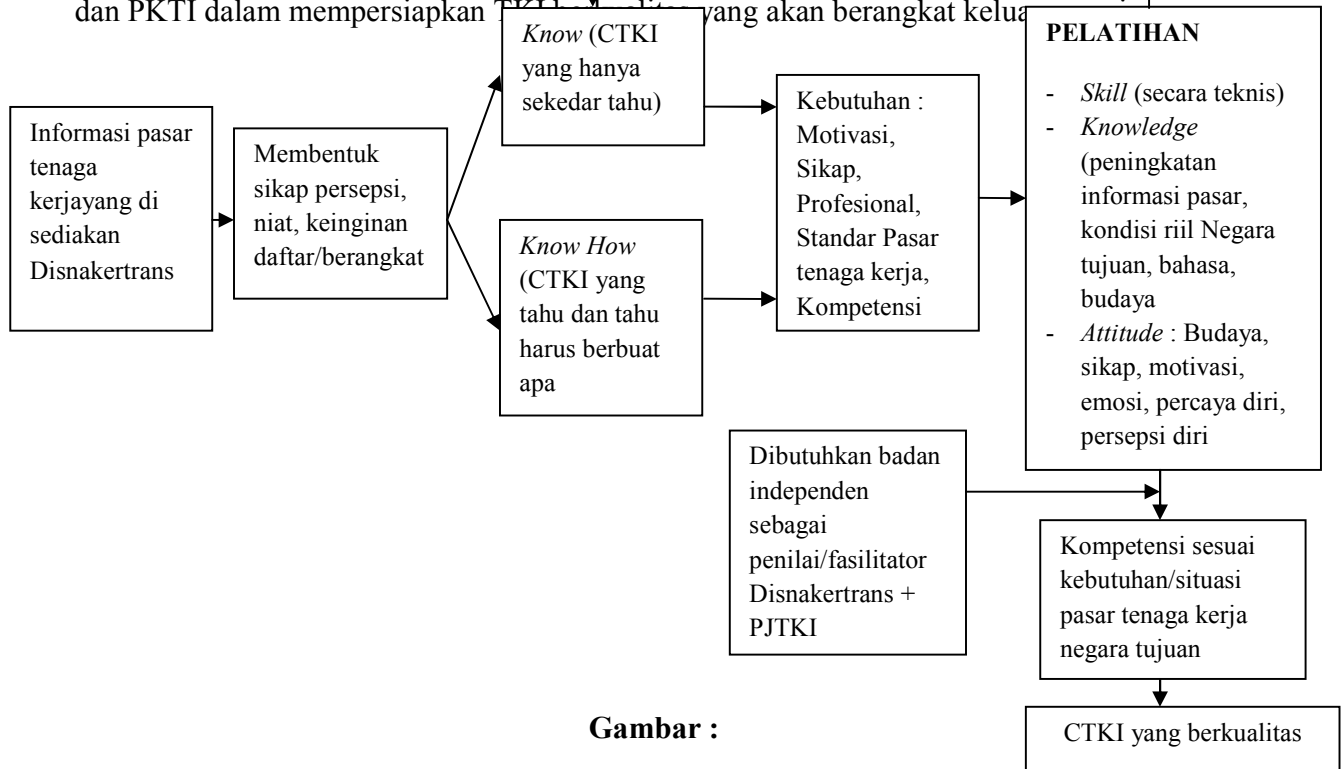
Pelatihan diyakini sebagai proses perbaikan *knowledge*, *skill* dan *attitude*. Namun yang perlu diperhatikan adalah bahwa harus ada pendekatan khusus terhadap calon TKI *know* yang berfungsi sebagai media kontrol agar dapat dicapai hasil yang diharapkan. Pelatihan ini meliputi pelatihan teknis, membentuk keterampilan kerja, pembentukan pengetahuan baik secara *tacit* (aturan, tata kerja) maupun *implisit* (pemahaman tentang cara berfikir, etika berbahasa lewat bahasa tubuh ataupun bahasa verbal) dan pengetahuan bahasa dan budaya, serta yang tidak ketinggalan adalah juga tentang pembentukan *attitude* yaitu sikap, motivasi, emosi, percaya diri dari persepsi dari calon TKI.

Pelatihan seharusnya menggambarkan sebuah proses pembelajaran mental dan pembelajaran komunikatif. Pembelajaran instrumental bertujuan memberi kepekaan terhadap pengontrol akan perubahan lingkungan kerja dan orang-orang yang dihadapi serta cara memecahkan masalah. Sedangkan pembelajaran komunikatif bertujuan untuk memberikan kepekaan pada perubahan nilai-nilai budaya dan kemampuan beradaptasi yang bertujuan untuk memberikan kepekaan pada perubahan nilai-nilai budaya dan kemampuan beradaptasi yang ditunjukkan dengan kemampuan berekspresi.

6. Pembentukan Kompetensi

Dari pelatihan yang dilakukan dengan prinsip pembelajaran instrumental dan komunikatif, maka akan membentuk kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan/situasi pasar tenaga kerja yang profesional dan memenuhi standar kualifikasi. Penilaian kompetensi ini hendaknya dilakukan oleh badan independen yang sekaligus berfungsi sebagai fasilitator

atau disanker dan PJTK. Dengan demikian unsur keberpihakan sangat kecil karena kehadiran badan independen tersebut secara tidak langsung juga menilai kinerja disnaker dan PKTI dalam mempersiapkan TKI yang akan berangkat keluar negeri.



Gambar :

Model Kompetensi Menggunakan Analisis Situasi Pasar Tenaga Kerja

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa *Pertama*, kondisi kompetensi TKI saat ini masih belum memenuhi standar kualifikasi yang dibutuhkan pasar tenaga kerja. *Kedua*, belum diketahui secara riil kondisi pasar tenaga kerja luar negeri dikarenakan belum adanya penelitian tentang situasi pasar tenaga kerja. *Ketiga*, kompetensi dipandang sebagai perilaku yang dibuat, dimodifikasi dari teori pembentukan perilaku Fishbein yang selanjutnya dianalisis dengan menggunakan situasi pasar tenaga kerja dengan komponen :

- a. Informasi
- b. Pembentukan persepsi, sikap, minat
- c. Pembeda calon TKI *know* dan *know how*
- d. Kebutuhan motivasi, sikap professional
- e. Pelatihan
- f. Pembentukan kompetensi sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja

DAFTAR PUSTAKA

Azjen. I. 1991. The Theory Of Planned Behavior and Human Decision Processes, 50, 179-

211

Barro, Robert and Xavier. 1991. Convergence Across States and Regions. US

Byham, W.C and Moyer, R.P., 2006. Monograph. Using Competencies to Build a

Successful Organization. Development Dimensions International. Diakses dari

monograp Kompetensi. Pdf.

Irwan, Igantius. 2002. Competency Based Human Resources Management. Jakarta. HRD

Club. 26 Desember 2002.

Kusumowidho, Sisdjiatmo. 1992. Dasar-Dasar Demografi. Lembaga Demografi. Jakarta.

FE.UI

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

Mitrani, A Daziel, M. And Fitt D. 1992. Competency Based Human Resource Management and Reward. London. Kogan Page Limited.

Sudarmanto. 2005. Merancang manajemen SDM Berbasis Kompetensi. Jurnal Kebijakan Administrasi Publik. Volume 9 Nomer 1 Edisi Mei 2005. Magister Administrasi Publik

Universitas Gadjah Mada

Kompas, 7 Juni 2007