

PENGEMBANGAN MODEL KOMPETENSI PLUS TENAGA KERJA INDONESIA DARI JAWA TIMUR

by Totok Wahyu Abadi

Submission date: 29-May-2019 10:18AM (UTC+0700)

Submission ID: 1137226837

File name: JURNAL_TKI_-_BALITBANGDAPROF_JAWA_TIMUR.doc (86.5K)

Word count: 3349

Character count: 22351

PENGEMBANGAN MODEL KOMPETENSI PLUS TENAGA KERJA INDONESIA DARI JAWA TIMUR

Isnaini Rodiyah
Totok Wahyu Abadi

³
(Staf Pengajar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Jalan Majapahit 666 B Sidoarjo
Telp. 031 8945444)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan kompetensi¹ Tenaga Kerja Indonesia (TKI) saat ini, kompetensi yang dibutuhkan CTKI, dan model kompetensi plus yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas CTKI. Melalui metode deskriptif dengan analisis FGD, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi saat ini yang dimiliki TKI hanya terbatas pada skill teknis kerja, pengetahuan, serta sikap dalam bekerja. Sementara aspek *life skill* atau kompetensi plus seperti kecakapan diri, kecakapan berpikir, berkomunikasi, bekerjasama, dan vasional tidak dimiliki sama sekali. Kompetensi plus inilah yang semestinya¹ juga harus diberikan kepada CTKI dalam pelatihan untuk mencetak keahlian yang berorientasi pada tugas dan kecakapan hidup.

Kata Kunci : Kompetensi Plus, TKI

This study aims to describe the competence of Indonesian Workers (TKI) current, CTKI required competencies and competency models plus needed to improve the quality CTKI. Through the analysis descriptive method with FGD, the results of this study suggest that competency is currently owned by TKI is limited to the work of technical skill, knowledge, and attitudes in the work. While aspects of life skill or skill competencies plus like myself, think, communicate, cooperate, and vasional competence is not owned at all. Competence plus this is what should also be given to CTKI in training for the print task-oriented skills and life skills

¹ 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. Di samping itu banyak diantara TKI dengan penguasaan bahasa setempat yang rendah serta tidak dapat menyesuaikan diri dengan

²
1 | Terima kasih disampaikan kepada DP2M Dikti yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengkaji terkait dengan tema tersebut.

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. 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 keterampilan, 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 sekadar 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 (Mendiknas, 2003). Motivasi singkat diberikan dalam bentuk ceramah agama yang disampaikan petugas dari Departemen Agama yang diselenggarakan beberapa hari menjelang keberangkatan ke negara tujuan.

2 | Terima kasih disampaikan kepada DP2M Dikti yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengkaji terkait dengan tema tersebut.

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 sajakah 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) (Moleong, 2003). 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. Penentuan informan dilakukan melalui penggalan informasi/keterangan yang diperoleh dari pihak (individu) yang berwenang. Wawancara pendahuluan dilakukan baik secara formal maupun informal. Informan yang diwawancarai dan terlibat dalam *Focussed 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.

²
3 Terima kasih disampaikan kepada DP2M Dikti yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengkaji terkait dengan tema tersebut.

HASIL PENELITIAN

1. Kompetensi Awal (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.

4 Terima kasih disampaikan kepada DP2M Dikti yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengkaji terkait dengan tema 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 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 didasarkan pada standar jabatan dan atau persyaratan pekerjaan yang berlaku secara nasional/standar kompetensi.

5 ² Terima kasih disampaikan kepada DP2M Dikti yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengkaji terkait dengan tema tersebut.

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 model kompetensi. Berikut adalah model kompetensi yang ada saat ini:



Gambar 1
Model Kompetensi Saat Ini

2. Penentuan Aspek-Aspek Kompetensi Plus

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 (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.

⁶ Terima kasih disampaikan kepada DP2M Dikti yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengkaji terkait dengan tema tersebut.

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

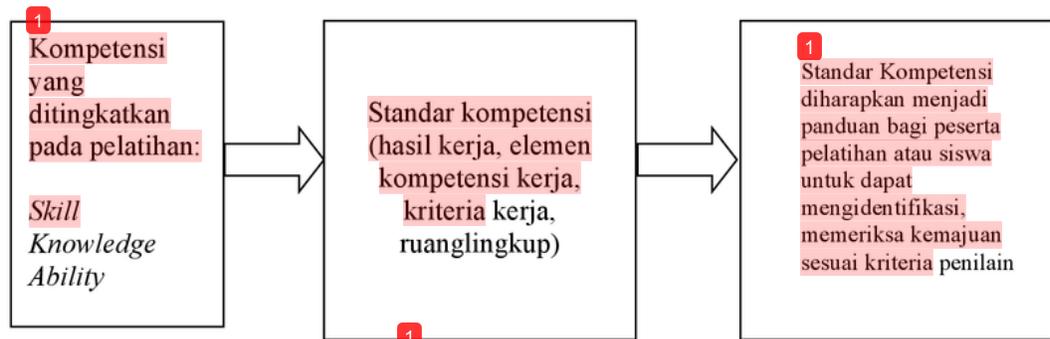
1. Mengumpulkan, mengorganisir dan menganalisis informasi
2. Mengkomunikasikan ide dan informasi
3. Merencanakan dan mengorganisir aktivitas
4. Bekerjasama dengan orang lain dan kelompok
5. Menggunakan ide dan teknik matematika
6. Memecahkan masalah
7. Menggunakan teknologi

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 diberlakukan 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* (Spencer & 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). 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. Berikut gambar kelemahan kompetensi :

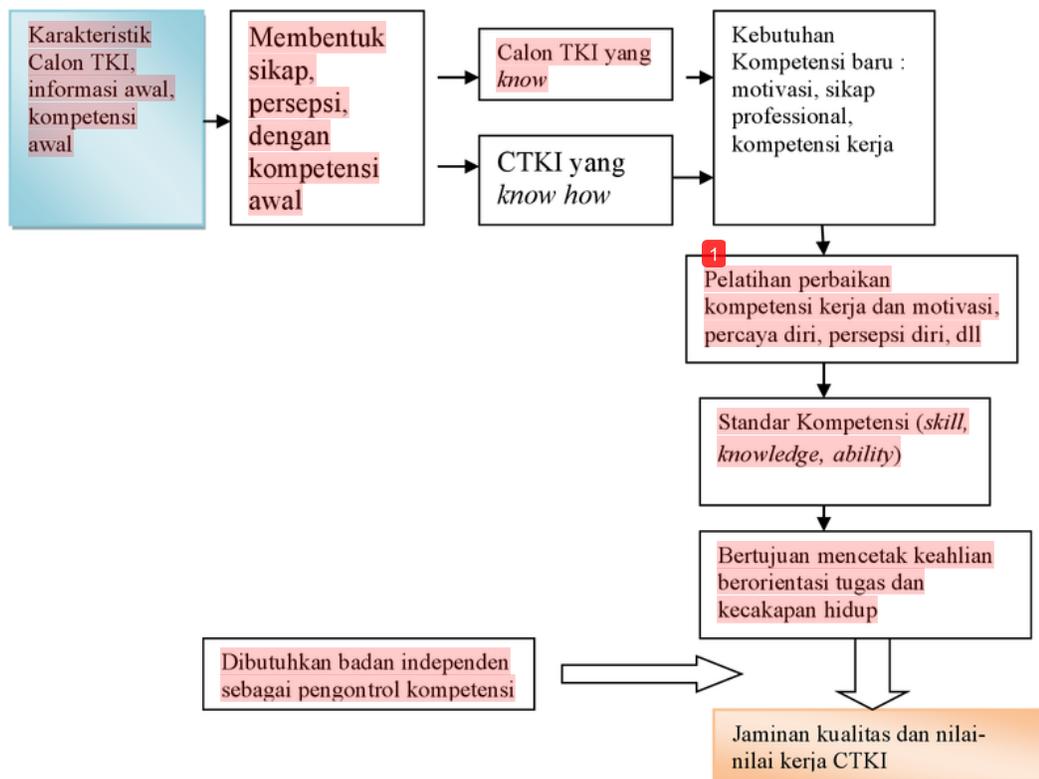
7 ² Terima kasih disampaikan kepada DP2M Dikti yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengkaji terkait dengan tema tersebut.



Gambar 2
Temuan Kelemahan Kompetensi Saat ini

3. Model Kompetensi Plus yang Dibutuhkan

Dari hasil analisis data yang diperoleh melalui FGD, dapat dikembangkan model kompetensi plus seperti yang dijelaskan dalam gambar berikut:



Gambar 3
Model Pengembangan Kompetensi Plus

8 Terima kasih disampaikan kepada DP2M Dikti yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengkaji terkait dengan tema tersebut.

1 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, vaksional dan kemampuan kerjasama. Kompetensi yang mereka miliki ini berbeda dengan calon TKI yang *know* ketika mereka dihadapkan pada persoalan lain atau tidak hanya berkaitan 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 independen 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. Di samping 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. Di samping itu model ini juga membutuhkan

2
9 Terima kasih disampaikan kepada DP2M Dikti yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengkaji terkait dengan tema tersebut.

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.

PENUTUP

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut.

1. Kompetensi yang diperoleh calon TKI saat ini mempunyai keterbatasan yaitu sebatas pada penguasaan *skill* teknis kerja, serta pengetahuan dan sikap dalam bekerja. Penguasaan ini belum mampu menjawab persoalan yang muncul dalam dunia kerja yang dialami para TKI
2. Kelemahan kompetensi saat ini membutuhkan pengembangan kompetensi terutama aspek-aspek kompetensi *life skill* yang meliputi kecakapan diri, kecakapan berfikir, komunikasi, kerjasama dan vaksional.
3. Rancangan model pengembangan kompetensi plus menunjukkan bahwa dengan karakteristik calon TKI yang berbeda akan membentuk kompetensi awal yang berbeda, sehingga membentuk dua golongan 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 kecakapan hidup.
4. Dibutuhkan badan independen dalam pengendalian pelaksanaan pelatihan sehingga kualitas kerja calon TKI dan kualitas nilai-nilai kehidupan dapat dijamin.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka beberapa saran yang terkait dalam pengembangan model kompetensi plus adalah:

1. Kelemahan kompetensi saat ini menjadi dasar atau alasan untuk dilakukan pengembangan pemenuhan kebutuhan kompetensi lainnya terutama dengan memasukkan unsur aspek kompetensi *life skill* dalam program pelatihan untuk calon TKI.
2. Kebutuhan kompetensi yang sudah dipenuhi dalam program pelatihan selanjutnya perlu pula memasukkan unsur kompetensi *life skill*.

3. Dibutuhkan kebijakan instansi terkait yang konsisten serta komitmen kuat dari BLK-LN atas upaya perbaikan pola pelatihan secara terus menerus sehingga pengembangan kompetensi calon TKI dapat dicapai melalui kompetensi plus.

DAFTAR PUSTAKA

- Depdiknas. 2003. *Konsep Pendidikan Berorientasi Kecakapan Hidup*. 20 Agustus 2003.
- Isnaini, Rodiyah. 2007. "Model Kompetensi Tenaga Kerja Indonesia". *Penelitian Dosen Muda*. Sidoarjo: FISIP, Universitas Muhammadiyah.
- ISO 8402 : 1994. 2004. *Mutu dan Kualitas*. Surabaya: PT. Lamipak Primula Indonesia.
- 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 Penanggulangannya*. Surabaya: Fakultas Ekonomi-Universitas Airlangga.
- Mitrani, A. Daziel, M. And Fitt D. 1992. *Competency Based Human Resources Management and Reward*. London. Kogan Page Limited.
- Moleong, Lexy. 1996. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT. Remaja Rosda Karya.
- Simarmata, DJ, A. 1983. *Operation Research: Sebuah Pengantar*. Jakarta. PT. Gramedia.
- Spencer and Spencer. 1993. *Competence at Work; Models for Superior Performance*. New Jersey. John Wily & Son, Inc.
- Suryadi, Ace. 2002. *Memahami Life Skill*. Media Indonesia. Jakarta.
- Kompas, 9 Juni 2007.
- Kompas, 4 Desember 2008.

BIOGRAFI PENULIS

Isnaini Rodiyah, M.Si. adalah dosen Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Tahun 2010 ini juga

11 | Terima kasih disampaikan kepada DP2M Dikti yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk mengkaji terkait dengan tema tersebut.

mendapatkan kesempatan dari Dikti Jakarta untuk menempuh studi S3 pada Program Studi Administrasi Negara dengan konsentrasi Kebijakan Publik di Universitas Brawijaya Malang. Nomor kontak yang dapat dihubungi : 081331312726

Totok Wahyu Abadi, M.Si. adalah dosen Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. Tahun 2009 hingga sekarang mendapatkan kesempatan dari Dikti Jakarta untuk melanjutkan studi S3 pada Program Studi Penyuluhan dan Komunikasi Pembangunan Sekolah Pascasarjana Universitas Gadjah Mada. Alamat tinggal di Jalan Bogenvil 5 No.04 Perum Taman Aloha, Ketapang, Suko, Sukodono. Nomor kontak yang dapat dihubungi : 081332293708 / 031- 8538942 - 8556956

PENGEMBANGAN MODEL KOMPETENSI PLUS TENAGA KERJA INDONESIA DARI JAWA TIMUR

ORIGINALITY REPORT

77 %

SIMILARITY INDEX

78 %

INTERNET SOURCES

1 %

PUBLICATIONS

16 %

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

eprints.umsida.ac.id

Internet Source

73 %

2

lppm.unmas.ac.id

Internet Source

4 %

3

id.scribd.com

Internet Source

1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 15 words

Exclude bibliography On