

**Cakrawala Jurnal Litbang Kebijakan : Vol. 6 No. 2 (2012)**

**PENGEMBANGAN MODEL KOMPETENSI PLUS**

**TENAGA KERJA INDONESIA DI JAWA TIMUR**

**Isnaini Rodiyah**

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

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

Hp 0813313127261, 0813322937082

Email : [isnajusuf@gmail.com](mailto:isnajusuf@gmail.com)

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah menentukan aspek-aspek kompetensi dari unsur-unsur kompetensi dengan penambahan aspek lain dari unsure 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 grup 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, berfikir, komunikasi, kerjasama, dan vokasional. Rancangan model terbentuk berdasarkan kebutuhan kompetensi plus dengan tujuan mencetak keahlian berorientasi tugas kecakapan hidup, model ini dapat digunakan sebagai dasar bagi pemograman pelatihan bagi kecakapan hidup. Model ini dapat digunakan sebagai dasar bagi pemrograman pelatihan bagi calon TKI

Kata kunci : model kompetensi plus, TKI

## **PENDAHULUAN**

Rendahnya kualitas tenaga kerja Indonesia (TKI) hingga saat ini masih menjadi permasalahan. Hal ini tercermin dari komposisi TKI diluar negeri secara dominan atau mencapai 70 persen berkerja pada sector 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 professional yang mengakibatkan kalah bersaing dengan tenaga kerja dari Negara-negara lain. Fakta tersebut sangat ironis dengan peran TKI bagi perekonomian nasional yang akhir tahun 2006 mampu menyumbang devisa Negara hingga mencapai 3,4 milyar dolar AS atau setara dengan 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 meningkatnya kondisi perekonomian dalam negeri 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 diluar 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 pemerintahan 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 masalah berbagai permasalahan 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 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. Diasumsikan belum 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 katagori *hard skill*. Sementara materi *soft skill* yang meliputi sikap dan prilaku belum mendapatkan porsi yang memadai (depdiknas, 2003). Motivasi singkat diberikan dalam bentuk ceramah agama yang disampaikan 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 instrument yang belum mampu menjawab permasalahan TKI dan selanjutnya dikaji pula model pengembangannya.

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

1. Bagaimana 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 memperluas baik 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 (Simartama, 1983). Pendekatan ini juga dimaksud untuk menjawab masalah penelitian yang berusaha menganalisis kebutuhan pelatihan dan dilanjutkan dengan membuat model pelatihan untuk tenaga kerja khususnya TKI informal.

Objek 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 lokus atau tempat penelitian adalah Dinakertrans 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 pejabat, staf dan calon TKI serta TKI yang sedang pelang ke tanah air. Sementara lokasi kedua ditentukan berdasarkan kebutuhan untuk klasifikasi tentang program yang telah dilaksanakan PJTKI untuk mempersiapkan kompetensi TKI

Karena penelitian ini bersifat kualitatif, maka tidak ada sampel penelitian. Yang ada adalah narasumber atau informasi/keterangan (individu) yang berwenang. Kemudian wawancara pendahuluan dilakukan baik secara formal maupun informal. Informan yang diwawancarai dan terlibat dalam *focus 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 dan 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 hasil temuan yang semuanya disusun sebagai bahan dalam pengembangan model kompetensi plus.

## **HASIL PENELITIAN**

### **1. Kompetensi TKI saat ini**

Penempatan calon TKI/TKI keluar 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. Pengurusan SIP
2. Perekrutan dan seleksi
3. Pendidikan dan pelatihan
4. Pemeriksaan kesehatan dan psikologis
5. Pengurusan dokumen

Jika dilihat dari persyaratan tersebut, maka PJTKI mempunyai wewenang penuh untuk melakukan perekrutan, pelatihan, pemeriksaan kesehatan dan psikologis 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 resiko di Negara tujuan
5. Tata cara perlindungan bagi TKI

Perekrutan dilakukan dengan memanfaatkan pencari kerja yang terdaftar pada instansi pemerintahan 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 diketahui oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota. Pelaksanaan penempatan tenaga kerja dilakukan dengan persyaratan yang ketat baik menyangkut badan pelaksanaan, persyaratan dan tahap penyelenggaraannya, hal ini dimaksudkan agar penempatan tenaga kerja ke luar negeri, harus dilakukan secara selektif dan tidak menyulitkan pihak calon tenaga kerja sekaligus untuk menghindari kecenderungan calon mencari kerja keluar negeri secara illegal yang pada akhirnya sangat merugikan pencari kerja itu sendiri maupun cita 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.

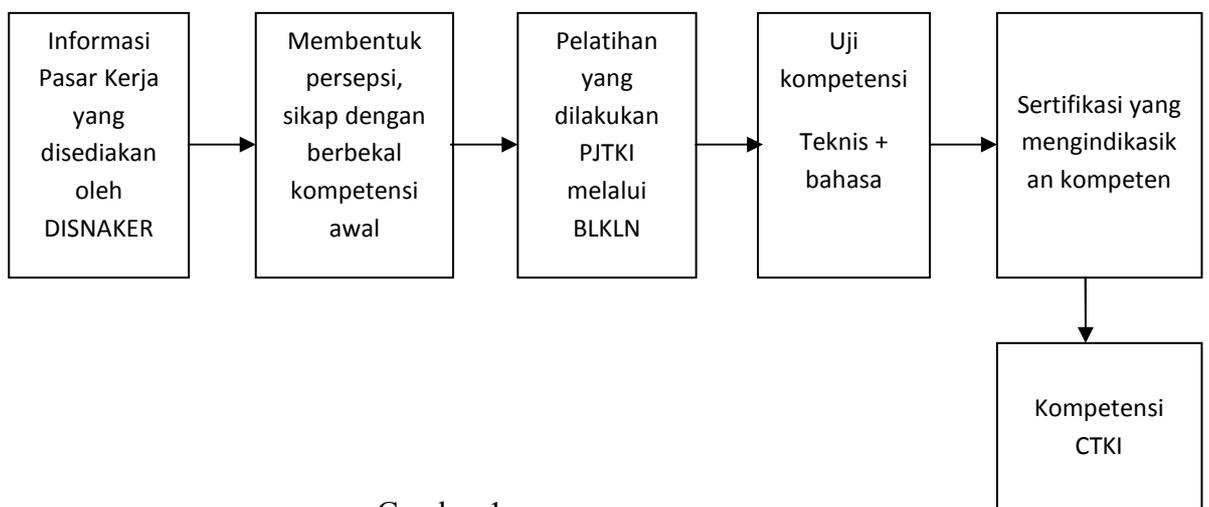
Kompetensi calon TKI pada saat ini terbentuk melalui pelatihan. Masing-masing individu sebelum mengikuti pelatihan diyakini memiliki karakteristik yang berbeda, informasi yang berbeda, serta persepsi dan sikap atas pekerjaannya yang berbeda-beda pula. Pelatihan yang diyakini mampu memperbaiki dan membentuk 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 diluar nikah, dipenjara untuk beberapa kasus serta berbagai persoalan lainnya. Fenomena permasalahan tersebut menunjukkan bahwa TKI yang sudah diluar 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 keterampilan teknis, kompetensi berupa penguasaan *skills*, pengetahuan dan sikap kerja serta kemampuan bahasa. Ironisnya semua kompetensi yang diperoleh dari pelatihan disepakati dan diresmikan dalam sertifikat uji kompetensi yang sifatnya formalitas belaka. Untuk mendapatkan sertifikat calon TKI dapat mengikuti program 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 Komponen Nasional Indonesia (SKKNI), sertifikat keterampilan/ kompetensi yang mengacu pada standar jabatan / kualifikasi jabatan tertentu yang merupakan gabungan unit kompetensi sesuai dengan persyaratan jabatan dan non berjenjang yang dikeluarkan oleh Badan Nasional Sertifikasi (*BNS Independen*). Lisensi tenaga kerja nasional merupakan surat izin yang diberikan kepada tenaga kerja yang telah menguasai kemampuan keterampilan/ kompetensi melalui uji lisensi sesuai dengan standar kualifikasi keterampilan kompetensi khususnya untuk jenis jabatan yang beresiko tinggihan berbahaya baik terhadap tenaga kerja maupun lingkungannya. Pengertian sertifikasi adalah pemberian sertifikat melalui suatu pengujian yang didasarkan pada standar jabatan atau persyaratan pekerjaan yang berlaku secara nasional/standar kompetensi.

Mekanisme Sertifikasi Tenaga Kerja dapat ditempuh melalui tiga jalur, yaitu sertifikasi melalui program pendidikan, melalui program pelatihan, dan melalui program uji keterampilan. Calon tenaga kerja dapat mengakses dengan mengikuti program pendidikan profesi pada sekolah atau perguruan tinggi yang telah diakreditasi. Penyelenggaraan pendidikan melaporkan kelulusan pada instansi pembina yang berwenang, selanjutnya diterbitkan sertifikat keterampilan/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 *bility*. 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 *bility*, 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 aktifitas
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 teknik dan bahasa namun juga kemampuan lain yakni kompetensi dalam memecahkan masalah dan bekerjasama (salah satu unsur kompetensi *life skill*).

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

komponen 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 bility* (Spancer & Spancer, 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, berfikir, vaksional, komunika dan kerjasama (Suryadi, Ace, 2002). Berdasarkan kebutuhan kompetensi disajikan dalam tabel berikut ini:

**Tabel I**  
**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 dirumah tangga, mengembangkan kerjasama 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	Menyajikan makanan Membersihkan lokasi area 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 seafood

		Menyiapkan makanan dessert yang disajikan panas dan dingin Melaksanakan prosedur keselamatan makanan Membuat minuman Menghidangkan makanan dan minuman
	C, Perawatan C.1. Bayi :  C.2. Merawat Anak  D.1 Merawat Lansia	Memelihara kebersihan bayi dan lingkungan Menyiapkan dan member makan/minum bayi Mencegah terjadinya kecelakaan pada bayi Memberikan pertolongan pertama pada kecelakaan dan penyakit ringan bayi Memelihara kesehatan pada bayi Mengasuh bayi Melatih pemeliharaan kebersihan dan lingkungan Menyiapkan menu dan melatih makan/minum anak Mencegak kecelakaan pada anak Member pertolongan pertama pada anak Melatih pemeliharaan kesehatan pada anak Menstimulasi tumbuh kembang pada anak Memelihara kesehatan lansia Memelihara kebersihan lansia lingkungan Memobilisasi lansia Mencegah kecelakaan melakukan P3K pada lansia Menyiapkan dan memberikan makan/minum lansia Menemani lansia
3.	Kompetensi Khusus 3.1. Layanan Boga 3.2. PAP (Pembekalan dan Pemberangkatan)  3.3. Bahasa (Arab, Inggris, Mandarin, dan melayu	Berhubungan dengan persiapan dan penyajian makanan Membekali diri tentang kondisi kerja dan resiko bahaya Membekali diri tentang remintasi, dokumen diri, perjalanan, dan perjanjian kerja  Berbicara dengan keluarga majikan Berkomunikasi di telepon, menerima tamu berbicara di luar rumah

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 di berikan 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 dibidangnya.

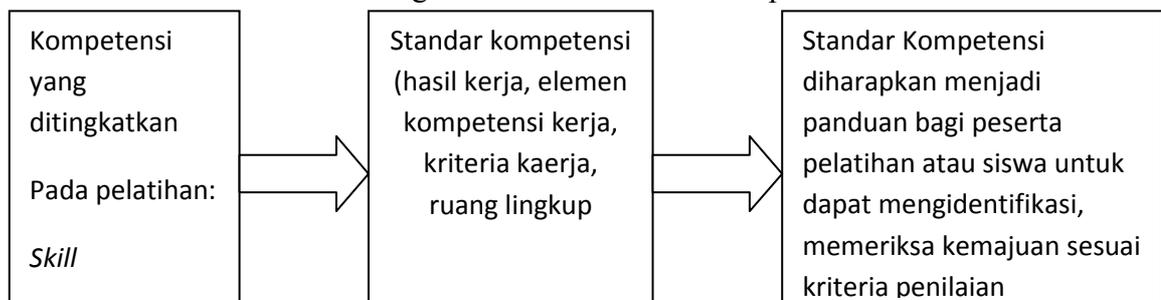
Persoalan pola kompetensi yang diberikan hanya berfokus pada persoalan teknis, padahal TKI sangat membutuhkankompetensi yang *bersifat soft skill*. Persoalan lamanya waktu pelatihan yang diberikan pada calon TKI, pembekalan kompetensi yang tidak taat pada jadwal dan lamanya pelatihan ini menyebabkan keberangkatan TKI

dengan pembekalan kompetensinyang belum ia selesaikan dengan waktu, hal ini dapat terjadi ketika kebutuhan TKI diluar negri 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 berfikir. Walaupun dalam kompetensi kunci dalam tiap unit kompetensi sangat sulit untuk memasukkan unsur memecahkan masalah tetapi belum menunjukkan indikator kecakapan diri dan kemampuan berfikir. Hal ini menunjukkan bahwa dalam setiap kompetensi kunci di unit kompetensi belum memasukkan indikator yang jelas.

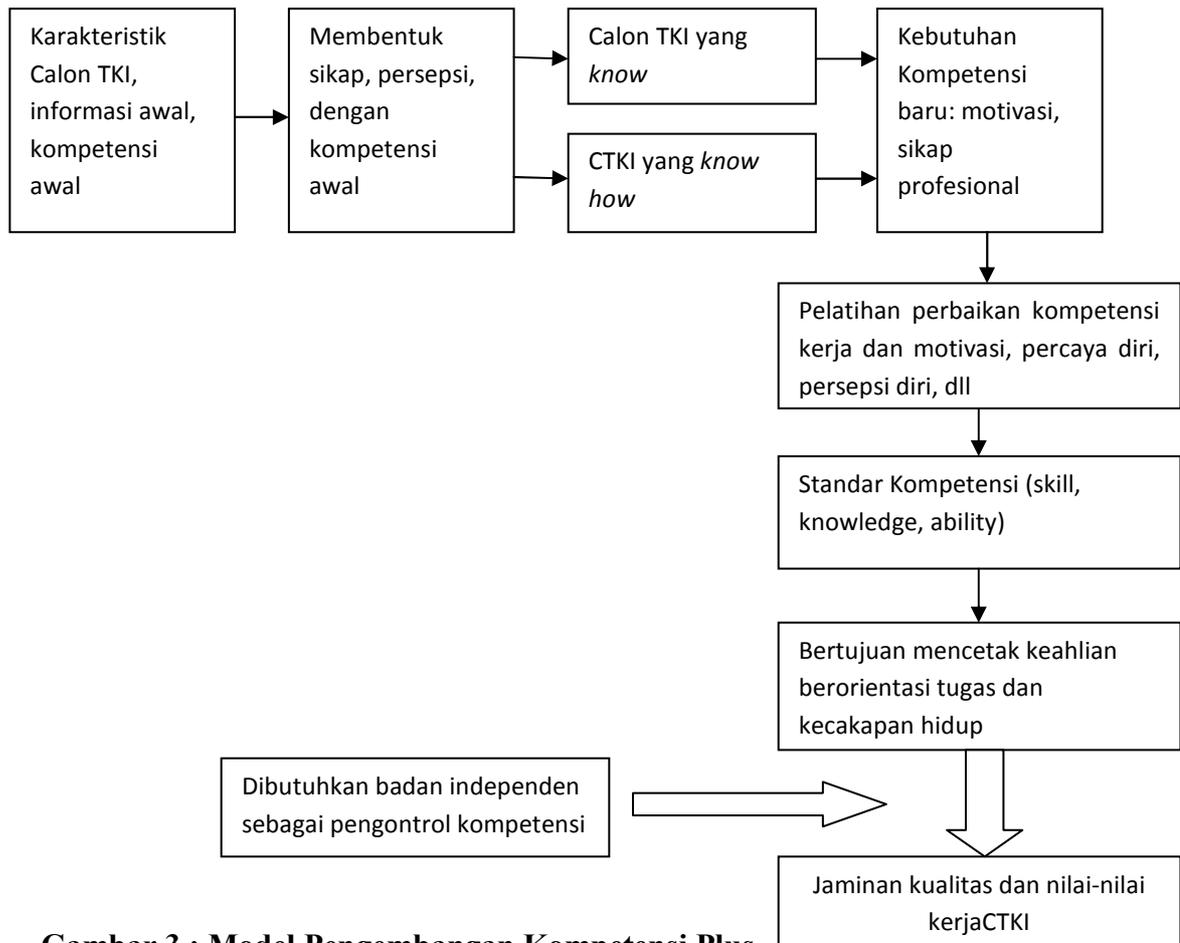
*Stakeholder* (Pemerintah) hanya bertanggung jawab penuh pada sertifikat saja, semua proses pembekalan dan terbentuknya kompetensi calon TKI oleh PJTKI yang berpola pikir bisnis. SKKNI yang telah disusun oleh pemerintah hanya menjadi panduan pelatihan, beserta modul yang berstandart tersebut menyebabkan pelatihan hanya bertujuan untuk mengidentifikasikemajuan 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.



### 3. Rancangan Model Kompetensi Plus Yang Dibutuhkan Calon TKI

Dari hasil analisis data yang diperoleh melalui FGD, dapat dikembangkan rancangan model kompetensi plus sebagaimana tampak dalam Gambar 3 berikut.



**Gambar 3 : Model Pengembangan Kompetensi Plus**

Sebagaimana 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 yang tahu (*skill, knowledge, dan bility*) dan calon TKI yang *know how* (*skill, knowledge, dan bility plus*) yakni bukan hanya memiliki kompetensi yang lain, yakni kecakapan diri, berpikir, *vakasional* 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 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 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 tiap individu sebagai calon TKI sehingga 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 ini lah yang secara skeptif mengarahkan pada pandangan tentang kelemahan model baru yang dihasilkan pelatihan ini. Implementasi model baru ini sangat rumit dan membutuhkan kejelian khususnya terhadap analisis kebutuhan sekalipun model yang dikembangkan ini secara hipotesis 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 memberikan 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 berfikir, komunikasi, kerjasama dan *vokasional*.

Adapun model kompetensi plus yang diperoleh dari pannelitian ini berupa rencana 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 kecakapan 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.

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 pelatihan yang sebagian menunjukkan bahwa unsur-unsur kompetensi *life skill* meliputi kecakapan diri, kecakapan berfikir, komunikasi, kerjasama dan vokasional 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 pemerayaan materi pelatihan untuk calon TKI. Dengan redesign kurikulum, silabus, serta materi yang diperkaya dalam pelatihan untuk TKI diharapkan dapat meningkatkan *life skill* yang meliputi kecakapan diri, kecakapan berfikir, komunikasi, kerjasama dan vokasional. Program pelatihan harus bersifat komprehensif dan masuk dalam pelatihan 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 mengembangkan 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 KN. Dengan segala upaya perbaikan kebijakan dan kelembagaan berkaitan dengan pola pelatihan secara terus menerus diharapkan pengembangan kompetensi TKI dapat dicapai melalui model kompetensi plus ini.

## 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 sidoarjo.

Kanwil Departemen Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur dengan Pusat Pengkajian dan

Pengembangan Demografi. 1999. Studi Identifikasi Pengangguran di Daerah tingkat

II Jawa Timur dan Pengembangan Program penanggulangannya. 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; Model 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