

## **MODEL PERENCANAAN BAGI PJTKI DAN LEMBAGA TEMPAT PELATIHAN YANG BERKUALITAS UNTUK MEWUJUDKAN EKSPOR TENAGA KERJA YANG PROFESIONAL**

**Febriani**

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen  
Universitas Tamansiswa Padang  
e-mail: febry.ani67@yahoo.co.id

**Meita Lefi Kurnia**

Dosen Tetap Fakultas Hukum Program Studi Ilmu Hukum  
Universitas Tamansiswa Padang  
e-mail: meitalefikurnia@yahoo.com

**Abstract:** *This research is a descriptive study with the aim to produce a model of planning for the recruitment and training of the institution in creating a professional labor export. The methodology used by the technique of collecting data through surveys, koesioner, and interviews, the sample is prospective migrants who apply through the recruitment agency in West Sumatra. The results were obtained that the model include the need to pay attention to the existence of recruitment, the characteristics of the workers, paperwork / documents TKI, giving skills / expertise of workers and the provision of debriefing Final Departure (PAP) before workers dispatched. From the analysis conducted that models used give a significant effect of more than fifty percent. This means that this model should be applied against those involved in sending workers abroad, namely recruitment and skills training institutes place. As for the government of this model can be used as a reference in making a policy in sending workers abroad in order to minimize problems abroad.*

**Keywords:** TKI, PJTKI, professional, education, training

**Abstrak:** *Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan tujuan untuk menghasilkan model perencanaan untuk perekrutan dan pelatihan dari lembaga dalam menciptakan ekspor tenaga kerja profesional. Metodologi yang digunakan dengan teknik pengumpulan data melalui survei, koesioner, dan wawancara, sampel adalah calon TKI yang mendaftar melalui PJTKI di Sumatera Barat. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa model termasuk kebutuhan untuk memperhatikan keberadaan perekrutan, karakteristik pekerja, dokumen / dokumen TKI, memberikan keterampilan / keahlian pekerja dan penyediaan pembekalan Keberangkatan Akhir (PAP) sebelum dikirim pekerja. Dari analisis yang dilakukan bahwa model yang digunakan memberikan efek yang signifikan lebih dari lima puluh persen. Ini berarti bahwa model ini harus diterapkan terhadap mereka yang terlibat dalam pengiriman TKI ke luar negeri, yaitu perekrutan dan pelatihan keterampilan tempat lembaga. Adapun pemerintah model ini dapat digunakan sebagai acuan dalam membuat kebijakan dalam pengiriman TKI ke luar negeri untuk meminimalkan masalah di luar negeri.*

**Kata Kunci:** TKI, PJTKI, professional, pendidikan, pelatihan

## PENDAHULUAN

Hampir setiap tahun, bulan dan setiap hari kita melihat tayangan televisi tentang permasalahan tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri, mulai dari penyiksaan, pemulangan dan penyandaraan TKI. Kenapa kita dan para pemimpin belum mampu mengatasinya? Apa yang salah dari kebiasaan yang kita lakukan selama ini? Hal ini semua disebabkan karena kita belum mampu menciptakan sumber daya manusia yang profesional dalam bekerja. Kurang profesionalnya mereka dalam bekerja disebabkan karena kurangnya keahlian yang dimiliki. (Purnama Hidayat, 2002, Febriani, 2009)

Tenaga kerja yang profesional dimaksudkan adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang sesuai dengan bakat dan minat yang diwujudkan dalam suatu hasil karya yang nyata berupa barang atau jasa yang dapat memberikan penghasilan bagi diri sendiri dan memberikan kepuasan bagi orang lain. Secara teknis dapat diartikan sebagai tenaga kerja yang memiliki keahlian serta ketrampilan yang berorientasikan pada produktivitas dan hasil kerjanya untuk memenuhi keinginan pihak pengguna. Jika kita harus bekerja dengan orang lain seharusnya keahlian yang dimiliki harus mampu meningkatkan kualitas kerja sehingga tidak merugikan pihak pengguna. Dengan demikian keahlian yang diperoleh bukan untuk kepentingan ekonomi saja tetapi untuk investasi bagi manusia. Selanjutnya, keahlian seseorang yang diperoleh melalui pelatihan ketrampilan yang diarahkan guna membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kemampuan tenaga kerja (Latief, Abdul, 2005)

Pada tahun 2008 Sumatera Barat telah mengirimkan sebanyak 1.852 Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang berasal dari berbagai kabupaten/kota, dan sektor pekerjaan yang diminati lebih banyak sebagai operator. Agar tenaga kerja bisa memasuki sektor formal lain dengan tingkat profesional kerja yang lebih tinggi maka dibutuhkanlah sebuah perencanaan yang baik bagi PJTKI agar nantinya TKI bisa memasuki bidang pekerjaan formal lainnya, Untuk itu, PJTKI selaku pihak yang menempatkan TKI ke luar negeri, TKI sebagai pekerja, pemerintah selaku koordinator pengiriman TKI, dan tempat pelatihan ke-

trampilan yang mencetak lulusan dengan kualitas keahlian yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja saat ini untuk lebih profesional (Darwis, 2004).

**Rumusan Masalah.** Indonesia saat ini merupakan negara pengirim tenaga kerja terbesar di dunia. Sebagian besar tenaga kerja yang berasal dari Indonesia bekerja di sektor informal, yang terbatas pada pekerjaan yang kotor, sulit dan berbahaya. Tenaga kerja yang bekerja disektor informal akan selalu menimbulkan masalah seperti penyiksaan, perlindungan, penganiayaan dan lainnya. Juga dalam hal pemberian perlindungan akan lebih sulit bagi tenaga kerja Indonesia yang masuk ke negara lain secara tidak resmi atau ilegal. (Simanjuntak, Payman J, 2004).

Jika ingin bekerja keluar negeri tentu perlu adanya sebuah perencanaan yang baik bagi pemerintah maupun perusahaan yang menempatkan TKI keluar negeri dalam hal ini PJTKI agar calon TKI dapat memasuki sektor kerja formal. Karena bekerja pada sektor formal akan terlindungi, bekerja ditempat yang ramai seperti di perusahaan dan pabrik, tetapi di sektor informal hanya berdua saja yaitu pekerja dan majikan (Febriani, 2008).

**Tujuan Penelitian.** Tujuan penelitian adalah untuk menghasilkan sebuah model perencanaan bagi PJTKI dan lembaga tempat pelatihan yang berkualitas dalam mewujudkan ekspor tenaga kerja yang profesional.

**Manfaat Penelitian.** Manfaat penelitian ini adalah dapat dijadikan acuan dan pedoman bagi pengambilan kebijakan dalam pengiriman TKI keluar negeri oleh pihak-pihak yang terlibat dalam pengiriman TKI yaitu PJTKI, lembaga tempat pelatihan, calon TKI dan pemerintah.

## METODE PENELITIAN

**Jenis Penelitian.** Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif dilakukan untuk mengungkapkan/menjelaskan fenomena, situasi dan kondisi saat ini secara nyata yang sifatnya mengungkapkan fakta (*fact finding*) yang terjadi (Wirartha 2006:154, dan Herry, 2008).

### Lokasi dan Jangka Waktu Penelitian.

Lokasi penelitian dilakukan pada PJTKI di Kota Padang, adapun PJTKI yang terpilih adalah pada 3 (tiga) PJTKI (PT. Dian Yogya Perdana, PT. Mutiara Karya Mitra, PT. Mitra Muda Raksa Mandiri dan Disnakertrans Propinsi Sumatera Barat). Jangka waktu penelitian selama 6 bulan yaitu Februari sampai Juli 2012.

### Jenis dan Teknik Pengumpulan Data.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yaitu data yang dipublikasikan oleh PJTKI dan Disnakertrans propinsi Sumatera Barat. Data primer diperoleh melalui survey ke PJTKI dan Disnakertrans, pengedaran koesioner ke calon TKI, dan wawancara langsung dengan pimpinan PJTKI dan calon TKI serta pihak Disnakertrans propinsi Sumatera Barat. Pertanyaan diajukan dalam koesioner secara multipurpose yang dibagi dalam berbagai model sesuai dengan variable yang dibutuhkan seperti yang disarankan oleh Elfindri, 1993. Survey awal dilakukan, bertujuan menemukan indikator awal, dari variable-variabel yang diamati sebanyak 50 calon TKI pada masing-masing PJTKI.

**Populasi dan Sampel Penelitian.** Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah calon tenaga kerja yang ada mendaftar pada perusahaan PJTKI. Dimana populasi bersifat terbatas (*finite population*). Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 200 orang yang merupakan calon TKI yang dikirim melalui Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) yang ada di Sumatera Barat.

Teknik pengambilan sample dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling sederhana (Nazir, 2003, Syofyardi, 2008), yaitu dimana setiap unit sample yang digunakan mempunyai peluang yang sama untuk dipilih atau dijadikan sampel penelitian, dengan menggunakan rumus:

$$N^c_n = \frac{N}{n!(N! - n)!}$$

dimana:

N = jumlah populasi

n = jumlah sample

**Analisis Data.** Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah penggunaan Crosstab (Tabel Silang) dan analisis *Chi Square* (kuadrat Chi) dengan pengolahan data menggunakan SPSS versi 11,5. Corosstab digunakan untuk melihat hubungan antar variable, serta jenis datanya adalah data nominal (kategori). Analisis *Chi Square* adalah teknik yang digunakan untuk menguji bila dalam populasi terdiri dari dua atau lebih data berbentuk nominal. Hasil perhitungan uji *Chi Square* dinyatakan dengan nilai  $X^2$  (Nurgiyantoro dkk, 2000). Nilai  $X^2$  diperoleh dengan membandingkan antara rata-rata hitung variabel yang diuji (frekuensi observasi) dengan rata-rata frekuensi yang diharapkan dengan *degree of freedom* = k - 1. Rumus *Chi Square* yang dipergunakan untuk menghitung nilai (Sugiyono, Wibowo, 2004) adalah:

$$X^2 = \sum \frac{(O-E)^2}{E}$$

dimana:

$X^2$  = Chi Square

O = Frekuensi observasi

E = Frekuensi harapan

Jika nilai sama atau lebih besar dari nilai  $Chi Square_{table}$  taraf signifikansi 0,05 maka nilai tersebut dinyatakan signifikan, hal itu berarti hipotesis tersebut *ditolak*. Artinya, terdapat perbedaan yang signifikan antara  $Chi Square_{hitung}$  kelompok-kelompok yang diuji. Sebaliknya jika yang diperoleh lebih kecil dari nilai  $Chi Square_{table}$  berarti hipotesis tersebut *diterima*. Dengan artikata, tidak ada perbedaan yang signifikan antara rata-rata hitung tiap kelompok-kelompok yang diuji. Atau dengan kata lain berdasarkan nilai probabilitas.

- Jika probabilitas > 0,05, maka  $H_0$  ditolak
- Jika probabilitas < 0,05, maka  $H_a$  diterima

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) harus lebih fokus dan selektif dalam penempatan TKI ke luar negeri. PJTKI harus mampu menjadikan TKI sebagai pekerja yang berkualitas dan profesional di bidangnya sebe-

lum dikirimkan keluar negeri. Banyaknya tugas yang harus dilakukan PJTKI terhadap calon TKI sehingga sering membuat PJTKI melalaikan tugas dan tanggungjawab. Salah satunya tidak memperhatikan ketrampilan/keahlian TKI dan hanya lebih mengejar target pemenuhan kuota perusahaan. Inilah yang menyebabkan banyaknya persoalan TKI diluar negeri. Kedepan diperlukannya sebuah model perencanaan yang baik antara PJTKI, TKI, dan tempat pelatihan untuk sama-sama duduk satu meja dalam meningkatkan kualitas pengiriman TKI agar dapat mengurangi permasalahan TKI diluar negeri, model tersebut antara lain:

### **Keberadaan Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI)**

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) harus ekstra waspada dan selektif dalam memilih PJTKI agar bisa tenang ditempat kerja. Karena kalau tidak teliti dalam memilih PJTKI yang sekarang telah berganti nama menjadi Perusahaan Pengerah Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) calon TKI bisa celaka nantinya. Jangan sampai tertipu oleh oknum-oknum yang tidak bertanggungjawab jika tidak ingin terjadi permasalahan nantinya. Sebaiknya sebelum memutuskan menjadi TKI carilah informasi terlebih dahulu ke pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi propinsi untuk mendapatkan informasi tentang status legal/ilegalnya PJTKI agar tidak bermasalah dikemudian hari.

PJTKI harus mampu melaksanakan penempatan TKI secara benar dan sehat. Benar dalam arti prosedur perekrutan calon TKI yang sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan pemerintah, jaminan perlindungan terhadap TKI, dan sehat maksudnya tidak menimbulkan eksploitasi. Bagi PJTKI yang tidak bisa demikian lebih baik perusahaan ditutup saja. Disamping itu keberadaan PJTKI perlu diverifikasi melalui akreditasi, sehingga dengan mengikuti proses akreditasi akan dapat meningkatkan kualitas calon TKI dan mereka siap ditempatkan ditempat kerja. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa:

#### **1. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia Resmi /PJTKI Legal**

Untuk bekerja keluar negeri sebetulnya mu-

dah bagi mereka yang memenuhi persyaratan secara resmi yang ditetapkan oleh pemerintah. Sebaliknya akan menjadi sulit apabila melanggar aturan yang ditetapkan dan tidak memperhatikan status legal dan ilegalnya sebuah perusahaan yang memberikan fasilitas untuk bekerja keluar negeri, mengingat pada saat sekarang banyak berdiri perusahaan yang tidak memiliki izin.

Dari hasil penelitian, terdapat 30 PJTKI resmi di Sumatera Barat yang terdiri dari 2 kantor pusat dan 28 kantor cabang yang aktif dan tersebar diseluruh propinsi Sumatera Barat. Kepada calon TKI dihimbau agar memperhatikan keberadaan dari perusahaan PJTKI karena banyak keuntungan yang diperoleh apabila memperhatikan status legal dari perusahaan tersebut, antara lain:

1. Jelasnya negara tujuan bekerja
2. Dapat mencegah terjadinya kekerasan bagi calon TKI
3. Adanya perlindungan dari pemerintah

Selanjutnya perusahaan resmi yang telah mengantongi perizinan lengkap, akan tetap ada kesalahan yang dilakukan yakni upaya pengiriman calon tenaga kerja yang tidak memenuhi syarat seperti memasukkan usia calon TKI agar tetap bisa diberangkatkan dan kuota perusahaan dapat terpenuhi, inilah yang harus diawasi pemerintah selaku koordinator pengiriman TKI. Kepada calon TKI jangan hanya tergiur dengan gaji yang besar sementara nyawa menjadi taruhannya.

#### **2. Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia/ PJTKI Ilegal**

Pada saat sekarang ini banyak perusahaan yang belum memperoleh izin dalam penempatan TKI keluar negeri, kadang-kadang mereka tetap melakukan perekrutan calon TKI dan calon TKI harus mewaspadaai pihak perwakilan perusahaan tersebut. Jangan tergoda dengan iming-iming upah besar dibandingkan dengan bekerja didalam negeri dengan tingkat pendidikan dan pekerjaan yang sejenis.

Namun dengan kebijakan pemerintah daerah Sumatera Barat yang tidak melayani pengu-rasan dokumen TKI yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga (PRT) maka ini dapat memperkecil ruang gerak PJTKI ilegal. Kalaupun ada

tenaga kerja yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga (PRT) itu bukan dikirim melalui PJTKI tetapi datang secara individu ke luar negeri (hasil wawancara dengan pimpinan PJTKI,) seperti mereka berasal di daerah Sumatera Barat lalu ada keluarga yang berada di daerah Medan atau Jawa kemudian berangkat melalui daerah tersebut secara individu. (Wawancara dengan bagian penempatan TKI pada Disnakertrans propinsi Sumatera Barat ibuk Romni, 7 Maret 2012). Ini merupakan salah satu cara mempersempit kesempatan PJTKI ilegal dalam mengirimkan TKI keluar negeri.

### **Mengapa TKI Memilih Jalur Ilegal?**

Untuk calon TKI jangan hanya membayangkan upah yang besar untuk bekerja keluar negeri, sehingga menabrak prosedur baku yang sudah berlaku yang dapat mengakibatkan bukan rezeki yang didapatkan tetapi malapetaka yang siap menghadang dan nyawa taruhannya. Ada beberapa hal yang terjadi jika para calon TKI tidak memperhatikan keberadaan PJTKI atau calon TKI lebih memilih jalur ilegal dari pada yang legal akan berakibatkan antara lain:

1. Ditangkap oleh pihak keamanan negara setempat
2. Uang TKI diperas oleh pihak lain
3. Terancam hukum berat oleh negara pengguna
4. Tidak mendapatkan bantuan dan perlindungan hukum

Dari hasil wawancara dengan calon TKI, bahwa mereka mengambil jalur yang ilegal ketimbang legal adalah karena birokrasi yang rumit dan waktu yang lama (3 bulan) dalam pengurusan surat-surat untuk bisa berangkat keluar negeri. Dengan birokrasi yang rumit tersebut menjadi TKI membayar sangat mahal pada PJTKI berkisar antara Rp 5 juta - 6 juta perorang, sementara pekerjaan orang tua mereka sebagai besar sebagai petani. Jadi sulit bagi orang tua TKI untuk membayar biaya pengurusan administrasi tersebut dan lebih memilih jalur ilegal.

Untuk itu kepada pemerintah, kedepan lebih mempercepat proses birokrasi yang ada dan memperketat pemberian izin kepada PJTKI serta meningkatkan pengawasan. Disamping itu perbaikan system pelayanan, sosialisasi dan penyulu-

han terhadap calon TKI dimana masyarakatnya lebih banyak menjadi TKI perlu dilakukan. Disamping itu, minimnya pengetahuan para calon TKI tentang prosedur bekerja keluar negeri menyebabkan banyaknya perusahaan PJTKI yang menyebar pegawai lapangan yang tidak memiliki alamat dan program job order yang jelas.

### **Karakteristik Calon TKI**

Salah satu yang harus diperhatikan oleh PJTKI dalam pengiriman tenaga kerja keluar negeri adalah dengan memperhatikan karakteristik calon TKI terutama bagi negara yang memiliki rapor merah tentang kekerasan terhadap TKI. Karakteristik calon TKI antara lain:

#### **1. Umur**

Ravenstein (1985) dalam "Hukum Migrasinya" menyatakan migrant biasanya adalah penduduk golongan muda/usia produktif. Pada usia ini mereka dianggap lebih mampu mengembangkan dan menyesuaikan diri dibandingkan dengan penduduk golongan tua (Nasution, 2001). Beranjak dari pandangan tersebut hasil survey menemukan, calon TKI keluar negeri adalah rata-rata berumur diatas 20 tahun yang merupakan usia produktif.

Kalau saja didalam negeri cukup tersedia lapangan pekerjaan bagi usia muda ini, maka mereka mampu meningkatkan perekonomian bangsa. Namun hal itu dimanfaatkan oleh pihak luar negeri sehingga ketika kembali kedalam negeri mereka sudah tidak produktif lagi. Bagi mereka yang berusia dibawah 18 tahun di Sumatera Barat tidak ada yang dikirim keluar negeri karena mereka masih usia sekolah dan TKI yang dikirim lebih banyak berjenis kelamin perempuan (*wawancara dengan pihak Disnakertrans, 9 Maret 2012 dan pimpinan PJTKI*).

#### **2. Pendidikan**

Dari hasil penelitian, umumnya tingkat pendidikan TKI asal Sumatera Barat memiliki tingkat pendidikan rata-rata tamat SLTA/SMK sekitar 88,5 persen, sedangkan tenaga kerja tamatan sarjana (S1) mereka tidak berminat untuk bekerja keluar negeri dan mereka lebih memilih

bekerja didalam negeri.

Dari hasil wawancara dengan pihak Disnakertrans propinsi Sumatera Barat dan pimpinan PJTKI menyatakan bahwa dengan tingkat pendidikan TKI hanya tamatan SLTA/SMK maka sektor pekerjaan formal yang bisa dimasukinya adalah sebagai operator pabrik kilangan minyak dan perusahaan digital yang ada di luar negeri terutama Malaysia. Dengan demikian kedepan agar TKI bisa memasuki sektor pekerjaan formal lainnya maka TKI harus memiliki tingkat pendidikan yang lebih tinggi serta keahlian yang sesuai dengan pekerjaan yang ditekuni.

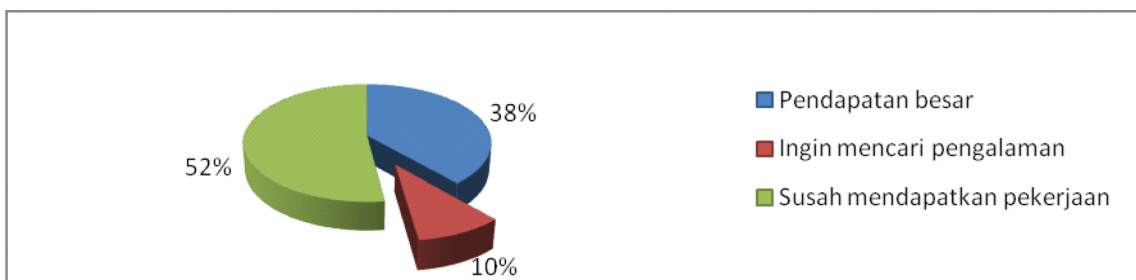
### Latar Belakang Ekonomi

Latar belakang kehidupan keluarga calon TKI lebih banyak dijadikan alasan untuk mengambil keputusan bekerja keluar negeri. Dari hasil

wawancara dengan calon TKI dan survey yang dilakukan menyatakan menjadi TKI disebabkan karena latar belakang kehidupan ekonomi yang kurang, dan walaupun mereka bekerja didaerah asal akan memperoleh pendapatan yang sangat kecil bahkan tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Kebanyakan orang tua responden memiliki pekerjaan sebagai petani 50,8 persen dan walaupun ada yang pegawai negeri itu jumlahnya lebih sedikit yaitu sekitar 2,5 persen.

Kebanyakan pekerjaan calon TKI sebelum berangkat keluar negeri adalah pengangguran dan walaupun ada yang bekerja hanya berdagang kecil-kecilan yang memiliki tingkat pendapatan antara Rp 200.000 - Rp 500.000/bulan, dan tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan mereka.

**Tabel 1**  
**Tujuan Bekerja ke Luar Negeri**



Sumber: Data Lapangan Hasil Survey, Februari - Juli 2012

Dari grafik diatas terlihat bahwa pilihan bekerja keluar negeri dilakukan oleh TKI karena susah mendapatkan pekerjaan didalam negeri 52 persen jika dibandingkan dengan diluar negeri. Maka pilihan menjadi TKI merupakan keputusan akhir yang harus diambil agar bisa memperoleh pekerjaan dan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

### Kelengkapan Dokumen/Administrasi

#### 1. Proses Perekrutan

Rekrutmen merupakan proses mendapatkan sejumlah calon tenaga kerja yang kualifaid untuk jabatan/pekerjaan tertentu terutama di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan. Dari hasil penelitian bahwa proses perekrutan

yang dilakukan oleh PJTKI yaitu calon TKI langsung mendatangi perusahaan PJTKI atau melalui perwakilan didaerah-daerah serta melalui kerjasama dengan pihak sekolah terutama tamatan SMK. Bahkan ada beberapa sekolah SMK yang menjadi langganan bagi PJTKI untuk merekrut calon TKI keluar negeri. Hal ini dilakukan karena pihak PJTKI beranggapan bahwa tamatan SMK sudah trampil dan memiliki keahlian yang diperoleh dari sekolahnya.

Disamping itu dalam pengurusan administrasi, pihak PJTKI mengurus semua keperluan pemberangkatan mulai dari pembuatan paspor, visa, Kartu Tanda Kerja Luar Negeri (KTKLN), transit, pelatihan hingga penempatan TKI. Dengan banyaknya yang harus dipersiapkan oleh PJTKI maka ada bagian-bagian tertentu yang ti-

dak dipenuhi, misalnya PJTKI tidak memberikan pelatihan ketrampilan terhadap calon TKI sebelum diberangkatkan dan hanya mengandalkan keahlian yang di peroleh disekolah saja. Kedepan agar TKI memiliki keahlian maka pemberian ketrampilan sebaiknya dikelola oleh lembaga pelatihan yang kompeten agar menghasilkan lulusan yang berkualitas dan professional.

## 2. Kelengkapan Administrasi

Bekerja dimanapun agar lebih aman dan tenang ditempat bekerja tentu banyak persyaratan administrasi yang harus dilengkapi oleh TKI. Bagi TKI agar nyaman dan terlindungi ditempat kerja perlu mempersiapkan diri, antara lain:

1. Laki-laki/Wanita 18 s/d 35 tahun
2. Pendidikan min SLTP, SLTA sederajat.
3. Kartu Tanda Penduduk.
4. Ijazah
5. Kartu Keluarga
6. Surat keterangan izin dari orang tua
7. Kartu AK 1 dari Depnaker
8. Pas Photo

Harapan kedepan bagi pihak PJTKI adalah agar mematuhi persyaratan yang sudah berlaku untuk memberangkatkan TKI keluar negeri. Pihak PJTKI jangan hanya melihat keuntungan perusahaan saja sehingga harus mengorbankan nyawa orang lain dan menambah masalah bagi pemerintah.

## Ketrampilan/Keahlian Calon TKI

Pemberian ketrampilan/keahlian kepada calon TKI sebelum berangkat keluar negeri penting dilakukan. Karena ketrampilan merupakan skill bagi tenaga kerja untuk mempercepat proses penyelesaian pekerjaan. PJTKI seharusnya sebelum memberangkatkan TKI keluar negeri terlebih dahulu harus memberikan pelatihan ketrampilan kepada calon TKI sesuai dengan pekerjaan yang ditekuninya diluar negeri agar tidak mengecewakan pihak penerima.

Dari hasil survey yang dilakukan bahwa pihak PJTKI tidak memberikan ketrampilan/keahlian sebelum TKI diberangkatkan dan hanya mengandalkan ketrampilan yang diperoleh disaat sekolah saja. Hal ini tentu sangat kurang memenuhi keinginan pihak pengguna dalam penyelesaian tugas yang diberikan. Kedepan per-

lulah sebuah lembaga tempat pelatihan/keahlian yang dikelola secara profesional dan diakreditasi oleh lembaga yang berwenang, dan tenaga kerja yang telah mengikuti pelatihan diberikan sertifikat yang diakui bukan saja didalam negeri tetapi juga negara lain.

Lembaga tempat pelatihan agar dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas dan professional dalam bekerja harus memperhatikan antara lain: kualitas tenaga pelatih, pendidikan, kurikulum yang diberikan, ketersediaan dana, sarana dan prasarana yang dimiliki. Sehingga keahlian yang diberikan benar-benar bisa memenuhi kebutuhan pihak pengguna.

## Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP)

Selanjutnya persiapan mental untuk bekerja ke luar negeri jangan disepelekan karena kita dituntut mampu mandiri di negeri orang. Sebelum berangkat ke luar negeri, perlu PJTKI memberikan pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) untuk memantapkan keinginan dan tekad TKI ke luar negeri. Program ini diwajibkan oleh pemerintah kepada pihak PJTKI agar calon tenaga kerja yang dikirim mengetahui aturan-aturan yang ditetapkan oleh pihak perusahaan yang mempekerjakan mereka dan mengetahui gambaran bekerja diluar negeri itu seperti apa.

Dari hasil survey yang dilakukan program PAP ini melibatkan wakil-wakil semua instansi yang terlibat seperti pihak Disnakertrans propinsi, imigrasi, asuransi, dan ahli agama. Dalam pembekalan tersebut akan diketahui segala sesuatu yang berkaitan dengan hak dan kewajiban selama bekerja atau cara bekerja di luar negeri atau gambaran bekerja diluar negeri itu seperti apa serta hal lain yang berkaitan dengan mentalitas tenaga kerja.

Sebetulnya tenaga kerja asal Sumatera Barat menjadi incaran bagi perusahaan-perusahaan diluar negeri. Karena tenaga kerja asal Sumatera Barat punya kelebihan terutama mental, disiplin dan tekun dalam bekerja. Oleh karena itu kualitas dan kelebihan ini perlu dipertahankan agar calon tenaga kerja asal Sumatera Barat lebih mendapatkan prioritas diluar negeri (wawancara dengan pimpinan PJTKI PT. Mitra Muda Raksa Mandiri dan PT. Dian Yogya Perdana 26/9/2012).

Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) yang dilakukan oleh PJTKI terhadap calon TKI di Sumatera Barat meliputi:

- Pembinaan mental kerohanian oleh pemuka agama.
- Situasi dan kondisi kerja diluar negeri oleh PJTKI.
- Budaya, adat-istiadat, dan hukum negara negara tujuan
- Hak dan kewajiban bagi calon TKI.
- Cara mengatasi permasalahan diluar negeri.
- Tata cara perjalanan dan kepulangan TKI.
- Program tabungan dan pengiriman uang bagi TKI.
- Penjelasan kelengkapan dokumen yang harus dibawa oleh TKI.

Dengan demikian PAP terhadap calon TKI penting adanya sehingga calon TKI lebih siap dari segi mentalnya, karena pada umumnya calon TKI asal Sumatera Barat belum pernah keluar negeri. Dari perusahaan PJTKI yang ada di Sumatera Barat benar-benar memfasilitasi TKI sampai kepada pihak pengguna di luar negeri dan terus dilakukan pengawasan melalui telepon atau dikunjungi oleh pihak perusahaan hampir setiap bulan sehingga TKI tidak merasa dilepas begitu saja setelah sampai kepada pihak pengguna.

## HASIL ANALISIS DATA

Pada bagian ini akan dianalisis secara ekonomi hasil pengolahan data dengan menggunakan analisis *Chi Square* guna melihat pengaruh dari model yang digunakan, antara lain:

### 1. Pengaruh status perusahaan dengan tujuan bekerja keluar negeri

Berdasarkan hasil uji *Chi Square* status perusahaan terhadap tujuan seseorang bekerja keluar negeri (table 2), memperlihatkan bahwa 52,5 persen terdapat hubungan antara status perusahaan dengan tujuan bekerja keluar negeri. Artinya calon TKI perlu mengetahui atau mencari informasi tentang status keberadaan perusahaan

(legal/illegal) sebelum mendaftarkan diri sebagai calon TKI kepada pihak yang berwenang, agar adanya keselamatan dan perlindungan bagi calon TKI diluar negeri.

**Tabel 2 Pengaruh Status Perusahaan Terhadap Tujuan Bekerja ke Luar Negeri**

<i>Chi-Square</i>			
	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.287(a)	2	.525
Likelihood Ratio	1.120	2	.571
Linear-by-Linear Association	.140	1	.708
N of Valid Cases	200		

a. 1 cells (16.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.71.

Namun lebih beruntung calon TKI asal Sumatera Barat karena walaupun tidak memperhatikan status perusahaan yang memberikan fasilitas keluar negeri. Tetapi kebanyakan mereka senang dan selamat pulang pergi karena pemerintah propinsi Sumatera Barat telah menetapkan aturan bahwa tidak akan melayani TKI yang mengurus dokumen untuk bekerja di sektor informal seperti Pembantu Rumah Tangga (PRT). Hal ini dilakukan untuk mengantisipasi permasalahan diluar negeri.

### 2. Pengaruh Pendidikan terhadap Jenis Pekerjaan TKI diluar negeri

Dilihat dari uji *Chi Square* pendidikan responden (calon TKI) terhadap jenis pekerjaan TKI diluar negeri (table 3) memperlihatkan bahwa 61 terdapat hubungan antara pendidikan dengan jenis pekerjaan yang tekuni. Artinya calon TKI asal Sumatera Barat yang memiliki tingkat pendidikan tamatan SLTA/SMK memberikan pengaruh dimana sektor pekerjaan yang dapat dimasukinya hanya sebagai operator pabrik yang tidak terlalu membutuhkan tingkat pendidikan tinggi.



**Tabel 3 Pengaruh Pendidikan Terhadap Jenis Pekerjaan di Luar negeri**

*Chi-Square*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.260(b)	1	.610
Continuity Correction(a)	.058	1	.810
Likelihood Ratio	.272	1	.602
Fisher's Exact Test			
Linear-by-Linear Association	.259	1	.611
N of Valid Cases	200		

a Computed only for a 2x2 table

b 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 4.95.

Kedepan diharapkan kepada calon TKI agar dapat memasuki sektor formal lainnya perlu meningkatkan dan memperhatikan pendidikan lebih profesional dan bertanggungjawab dalam bekerja.

### 3. Pengaruh Ketrampilan Terhadap Jenis Pekerjaan

Hasil analisis uji *Chi Square* ketrampilan responden (calon TKI) terhadap jenis pekerjaan TKI diluar negeri memperlihatkan bahwa Chi Square<sub>hitung</sub> adalah 3.812 dengan derajat bebas (df) 4 dengan asymp.sig 0.432, sedangkan Chi Square<sub>tabel</sub> 9.488. Maka Chi Square<sub>hitung</sub> (3.812) < dari Chi Square<sub>tabel</sub> (9.488) maka Ho *ditolak*. Yang berarti terdapat hubungan antara ketrampilan/ keahlian dengan jenis pekerjaan yang ditekuni diluar negeri.

**Tabel 4 Pengaruh Ketrampilan Terhadap Jenis Pekerjaan di Luar Negeri**

*Chi-Square*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.812(a)	4	.432
Likelihood Ratio	4.959	4	.292
Linear-by-Linear Association	.496	1	.481
N of Valid Cases	200		

a 4 cells (40.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.29.

Artinya calon TKI asal Sumatera Barat yang memiliki tingkat ketrampilan rendah (SLTA) maka sektor pekerjaan yang dapat dimasukinya hanya sebagai operator pabrik yang tidak terlalu membutuhkan keahlian khusus dari TKI..

### 4. Pengaruh Pengurusan Administrasi dan Biaya Bekerja ke Luar Negeri.

Hasil uji analisis *Chi Square* antara lamanya pengurusan administrasi calon TKI terhadap biaya yang dikeluarkan memperlihatkan bahwa Chi Square<sub>hitung</sub> adalah 1.348 dengan derajat bebas (df) 4 dengan asymp.sig 0.853, sedangkan Chi Square<sub>tabel</sub> 9.488. Maka Chi Square<sub>hitung</sub> (1.348) < dari Chi Square<sub>tabel</sub> (9.488) maka Ho *ditolak*. Yang berarti terdapat hubungan antara lamanya pengurusan administrasi untuk bekerja keluar negeri dengan biaya bekerja keluar negeri.

**Tabel 5. Pengaruh pengurusan Administrasi dan Biaya Bekerja ke Luar Negeri**

*Chi-Square*

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	1.348(a)	4	.853
Likelihood Ratio	1.359	4	.851
Linear-by-Linear Association	.523	1	.470
N of Valid Cases	200		

a 2 cells (22.2%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.56.

Artinya dengan pengurusan administrasi yang lama (e" 3 bulan) menyebabkan besarnya biaya yang harus dikeluarkan calon TKI untuk dapat bekerja keluar negeri.

## KESIMPULAN

Model perencanaan bagi PJTKI dan lembaga tempat pelatihan yang berkualitas dalam upaya mewujudkan ekspor tenaga kerja yang profesional, antara lain: calon TKI harus memperhatikan keberadaan dari PJTKI (legal/ illegal), karakteristik TKI agar bertanggung jawab terhadap pekerjaan, memperhatikan

kelengkapan dokumen/ administrasi calon TKI, memberikan ketrampilan/keahlian kepada calon TKI agar mampu mempercepat proses penyelesaian kerja dan memberikan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) agar TKI memiliki mental yang kuat serta mengetahui gambaran bekerja diluar negeri.

## SARAN

1. PJTKI harus memperhatikan aturan yang ditetapkan pemerintah dalam pengiriman TKI keluar negeri serta memberikan sanksi dan menindak PJTKI yang tidak mematuhi peraturan yang berlaku.
2. Lembaga tempat pelatihan harus memberikan keahlian/ketrampilan sesuai dengan kebutuhan pengguna agar lulusan yang dihasilkan memiliki kemampuan dalam penyelesaian pekerjaan dan bertanggungjawab dalam bekerja.
3. Pemerintah lebih meningkatkan pengawasan terhadap PJTKI legal agar tidak memanipulasi data TKI dan memberikan sanksi terhadap PJTKI illegal serta mengontrol lembaga tempat pelatihan agar adanya kesesuaian antara keahlian dengan pekerjaan yang ditekuni diluar negeri.
4. Calon TKI sebelum memutuskan bekerja keluar negeri jangan tergoda dengan upah/gaji yang besar saja sementara nyawa menjadi taruhannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Darwis, 2004, *Peluang Tenaga Kerja di Luar Negeri (Kabupaten Tulung Agung- Propinsi Jawa Timur)*, *Jurnal Ekonomi Lembaga Demografi FE-UI*, Jakarta
- Elfindri, (1993) "Laporan Penelitian Multipurpose Kelangsungan Hidup Anak di Sumatera Barat", Kerjasama Pusat Studi Kependudukan dengan UNFPA-Jakarta. Laporan Penelitian
- Febriani, 2008, *Karakteristik Calon TKI Asal Sumatera Barat yang Di Salurkan oleh PJTKI*, Tesis, Program Pasca Sarjana Universitas Andalas, Padang
- Febriani, 2009 *Pelayanan Sosial Bagi TKI Bermasalah Asal Sumatera Barat* Jur. Normativ Vol 1 ed. 12 Fak. Hukum Univ. Tamansiswa Padang
- Herry, 2008, *Analisis Data dan Pengambilan Kesimpulan Penelitian*, Makalah dalam Lokakarya Teknik Pembuatan Proposal Penelitian Bidang Sosial, di Kopertis Wilayah X, Padang, 6/3/2008
- I Made Wirarth, 2006, *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*, Ed.1, Yogyakarta
- Latief, Abdul, 2005, *Membangun Sumber Daya Manusia yang Mandiri dan Profesional*, Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia, Jakarta.
- Mohamad Nazir, 2003, *Metodologi Penelitian*, Ghalia Indonesia: Pajetan Barat, Jakarta
- Nasution, Arf, 2001, *Orang Indonesia di Malaysia Menjual Kemiskinan Membangun Identitas*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar
- Nurdiyantoro, Gunawan, Marzuki, 2000, *Statistik Terapan Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, Cet.1. Gajah Mada University Press.
- Purnama, Hidayat, 2002, *Kualitas TKI pada Era Globalisasi*, *Jurnal Ekonomi Lembaga Demografi FE-UI*, Jakarta
- Revenstein, E.G.1998. *The Laws of Migration. Journal of the Statistical Society* 48; 167-219
- Simanjuntak, Payman J, 2004, *Perlindungan Tenaga Kerja Ilegal di Malaysia*, *Jurnal Informasi Hukum*, Vol.2 Tahun VI, 2004
- Syofyardi, 2008, *Teknik Pengumpulan Data*, Makalah dalam Lokakarya Teknik Pembuatan Proposal Penelitian Bidang Sosial yang disampaikan di Kopertis Wilayah X Propinsi Sumatera Barat, 6/3/2008
- Wibowo Eri Sugoyono, 2004, *Statistik untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS ver.10.0 for Windows*. Alfabeta, Bandung