

FAKTOR PENGARUH DALAM PENGELOLAAN TENAGA KERJA INDONESIA SEKTOR KONSTRUKSI SEBAGAI TENAGA KERJA MIGRAN

Henny Pratiwi Adi¹, M. Agung Wibowo²

ABSTRACT

Labour is one of important element that influencing continuity and execution fluency of of construction project. The requirement of construction sector labour in a state, sometimes is insufficient to fulfilled from inside of state, so they need to requires labour from other state (migrant labour). The labour that have a high quality will yield a high quality of goods and service. Labour with high quality is one of key to win competition in market Internasional. Construction labour with good quality, requeris a good management also.

Problems of Indonesian construction labour must be seen from two sides that is from within country as supplier and from outside country as user. This research aim to identify management problems of labour from inside country and gets image of existing condition the TKI management in construction sector delivery by Indonesia Labour Service Firm (PJTKI).

Data collecting is done by interview and spreading of questionnaire by PJTKI in Central Java which still be active sends of construction labours to Malaysia. Processing and analizing data done with Structural Equation Modelling (SEM) method with software Smart Partial Least Square (Smart PLS).

Based on the result of analysis, the problems of Indonesian construction labour management are (1) the low of quality of human resource sent as Indonesian construction labours, (2) The training of work skill for construction labours frequently is not executed by PJTKI as company in charge to recruit, trains and sends construction labours, (3) implementation of policys about construction labours uncommitts carefully and (4) The coordination between institutes related to management of TKI in construction sector has not intertwined carefully.

The factors that influencing success of management of construction labours are availibility of human resource, the training of work skill, the training institute of work skill and policy about TKI in construction sector. The dominant factor that influencing to result of management of TKI in construction sector is policy about TKI in construction sector (T value = 2,381).

Keywords : management, migrant labour, construction sector

¹ Jurusan Teknik Sipil, FT Universitas Islam Sultan Agung
Jl. Raya Kaligawe KM 4, Semarang
pratiwi_adi@yahoo.com, 08164893982

² Jurusan Teknik Sipil, FT Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto, SH, Tembalang, Semarang

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi yang akan mulai berlangsung pada Tahun 2014, tenaga kerja di sektor konstruksi dihadapkan pada persaingan untuk mendapatkan pekerjaan pada proyek konstruksi di dalam negeri maupun di luar negeri. Dalam kaitannya dengan globalisasi pasar kerja, tantangan bagi tenaga kerja Indonesia jauh lebih besar dibandingkan dengan tenaga kerja dari negara lain. Tantangan yang dihadapi menyangkut kualitas yang rendah yang ditunjukkan oleh *attitude*, *skill* dan kemampuan yang sangat rendah (Simanjuntak, 2004).

Indonesia saat ini merupakan negara yang memiliki jumlah tenaga kerja di bidang konstruksi yang sangat besar. mengingat sempitnya lapangan kerja di Indonesia, maka tenaga kerja konstruksi Indonesia kemudian berusaha mencari pekerjaan ke negara-negara yang memiliki peluang kerja lebih besar (Kasim, 2003). Adapun negara yang paling banyak dituju oleh TKI sektor konstruksi adalah Malaysia. Menurut penelitian Abdul-Aziz (2001) pada sektor konstruksi di Malaysia, jumlah tenaga kerja asing adalah 130.130 orang, dimana 92.805 orang (71,3%) adalah TKI. Berdasarkan tingkat keterampilan kerja, 50,1% tenaga kerja dari Indonesia yang bekerja di sektor konstruksi termasuk dalam golongan *unskilled*.

Majid (2007) menyatakan bahwa pada Tahun 2015 pemerintah Malaysia akan mengurangi tenaga kerja asing di proyek konstruksi sebanyak 20 %. Proyek konstruksi di Malaysia akan mengarah pada penggunaan peralatan/mesin untuk mengurangi ketergantungan kepada tenaga kerja asing. Kebijakan ini akan menyebabkan penurunan kebutuhan terhadap tenaga kerja karena akan

digantikan oleh peralatan / mesin. Peluang kerja yang tersedia bagi tenaga kerja asing nantinya adalah tenaga kerja yang memiliki keterampilan kerja (*skilled*) dan memiliki kompetensi pada bidang kerjanya. Keterampilan dan pengetahuan kerja merupakan bagian dari kompetensi kerja. Peningkatan kompetensi kerja akan berdampak pada tingkat keterampilan, tingkat upah dan daya saing dengan tenaga kerja dari negara lain (Furqan, 2007).

Diharapkan dengan mengidentifikasi dan menganalisis seluruh komponen yang terlibat dari proses rekrutmen, pelatihan, dan pengiriman, akan didapatkan suatu model pengelolaan TKI sektor konstruksi yang berguna bagi perbaikan sistem penyelenggaraan secara menyeluruh, untuk meningkatkan daya saing TKI sektor konstruksi. Peluang kerja yang tersedia di Malaysia juga dapat dimanfaatkan secara optimal serta berpengaruh positif pada permasalahan ketenaga kerjaan khususnya di sektor konstruksi.

TENAGA KERJA MIGRAN

Tenaga kerja migran adalah orang yang bermigrasi dari wilayah kelahirannya ke tempat lain dan kemudian bekerja di tempat yang baru tersebut dalam jangka waktu relatif menetap (Suharto, 2005). Pekerja migran mencakup sedikitnya dua tipe yaitu pekerja migran nasional dan pekerja migran internasional. Pekerja migran internasional adalah mereka yang meninggalkan tanah airnya untuk mengisi pekerjaan di negara lain. Di Indonesia pengertian ini menunjuk pada orang Indonesia yang bekerja di luar negeri atau yang dikenal dengan istilah Tenaga Kerja Indonesia (TKI) (Muhidin dkk, 2003).

Berdasarkan keterampilan yang dimiliki, tenaga kerja dikategorikan dalam *unskilled labour*, *semi skilled labour* dan *skilled labour*. Adapun definisi dari masing-masing kategori tersebut (www.answer.com, 2007) :

- a. *unskilled labour* yaitu tenaga kerja yang tidak memiliki keterampilan pada suatu bidang kerja.
- b. *semi skilled labour* yaitu tenaga kerja yang memiliki beberapa keterampilan tetapi tidak cukup terampil untuk mengerjakan pekerjaan pada suatu bidang kerja khusus atau spesifik.

- c. *skilled labour* yaitu tenaga kerja yang memiliki keterampilan pada suatu bidang kerja khusus atau spesifik.

BIDANG PEKERJAAN TENAGA KERJA INDONESIA (TKI)

Berbagai bidang pekerjaan di luar negeri seperti penata laksana rumah tangga, supir, pekerja ladang, pekerja konstruksi dan lain sebagainya banyak diminati oleh TKI. Tabel 1 berikut menampilkan data jumlah TKI di kawasan Asia Pasifik, Amerika dan Eropa berdasarkan posisi pekerjaan di Tahun 2004.

Tabel 1 Jumlah TKI di Kawasan Asia Pasifik, Amerika dan Eropa Tahun 2004

NO	JENIS JABATAN	NEGARA PENEMPATAN TKI																		JML			
		MALAYSIA		SINGAPURA		BRUNAI D		HONGKONG		TAIWAN		KORSEL		JEPANG		BELANDA		AMERIKA			PERANCIS		
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P		L	P	
1	PLRT	483	21163	25	9068	56	508	0	14181	32	13	0	37	0	0	0	0	0	0	0	0	1	45567
2	Sopir Pribadi	96	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	98
3	Konstruksi	5521	0	0	0	9	0	0	0	2	0	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5557
4	Cleaning Service	142	131	0	0	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	279
5	Pekerja Ladang	50303	24344	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	74647
6	Operator	6113	17612	8	30	1020	2007	0	0	775	145	2022	455	0	0	0	0	0	0	0	0	0	30187
7	Penjahit	0	1151	0	0	1162	1014	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3327
8	Elektronik	0	116	0	0	260	459	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	837
9	Trainee	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	369	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	385
10	ABK	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	85	0	0	0	17	0	0	0	0	102
11	Perawat	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3
12	Mekanik	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	JUMLAH	62658	64517	33	9098	2515	3988	2	14181	14991	969	2575	508	85	0	0	3	17	0	0	1	160991	

(Sumber : Direktorat Jenderal PPTKLN, Depnakertrans, 2005)

Jenis pekerjaan yang banyak diminati oleh TKI di kawasan Asia Pasifik, Amerika dan Eropa adalah pekerja ladang, pekerja konstruksi, operator dan PLRT. Adapun negara yang paling banyak menggunakan TKI adalah Malaysia.

TENAGA KERJA INDONESIA (TKI) DI MALAYSIA

Secara umum bisa dikatakan tenaga kerja asing di Malaysia, termasuk TKI, menangani pekerjaan yang dijauhi kebanyakan warga Malaysia. Pekerjaan disebut pekerjaan kategori

3D, yang maksudnya *dirty* (kotor), *difficult* (sulit), dan *dangerous* (berbahaya).

Berbagai lapangan kerja yang terbuka lebar bagi tenaga kerja asing di Malaysia, seperti pembantu rumah tangga, supir, pekerja ladang, *cleaning service*, operator, dan konstruksi

(Marzuq, 2005; Kasim, 2003; Tjiptoherijanto, 1997). Tabel 2 berikut ini menampilkan jumlah tenaga kerja asing yang bekerja di Malaysia,

baik di sektor konstruksi maupun non konstruksi dari Tahun 1992-1995.

Tabel 2 Jumlah Tenaga Kerja Asing di Malaysia

Negara Asal	Jenis Pekerjaan				Total	
	Konstruksi		Non-Konstruksi			
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Indonesia	92.805	71,3	183.244	62,1	276.049	65,0
Bangladesh	26.484	20,4	62.627	21,2	89.111	21,0
Filipina	1.160	0,9	28.968	9,8	30.128	7,1
Thailand	6.342	4,9	16.474	5,6	22.816	5,4
Pakistan	1.121	0,9	927	0,3	2.048	0,5
Lainnya	2.218	1,7	2.644	0,9	6.910	1,1
Total	130.130	100	294.884	100	425.014	100

(Sumber : Abdul-Aziz, 2001)

Berdasarkan Tabel 2 di atas tampak bahwa jumlah tenaga kerja baik konstruksi maupun non konstruksi asal Indonesia di Malaysia menduduki jumlah paling banyak, yaitu mencapai 65% dari total pekerja asing di Malaysia.

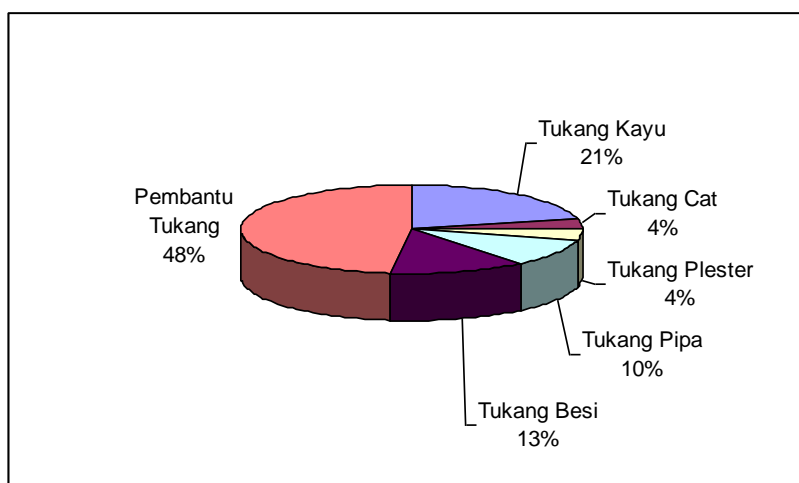
Sedangkan menurut hasil penelitian Furqan (2007) menunjukkan bahwa bahwa sampai dengan tanggal 31 Januari 2006, jumlah TKI di

Malaysia adalah 950.656 orang dengan jenis pekerjaan adalah pekerja ladang (40%), pembantu rumah tangga (32%), konstruksi (10%), pekerja pabrik (9%), pertanian (4%) dan sektor jasa (5%).

TKI SEKTOR KONSTRUKSI DI MALAYSIA

Pada umumnya TKI sektor konstruksi di Malaysia memulai kerja sebagai pembantu tukang, baru kemudian mendapatkan spesialisasi bidang pekerjaan. Adapun bidang

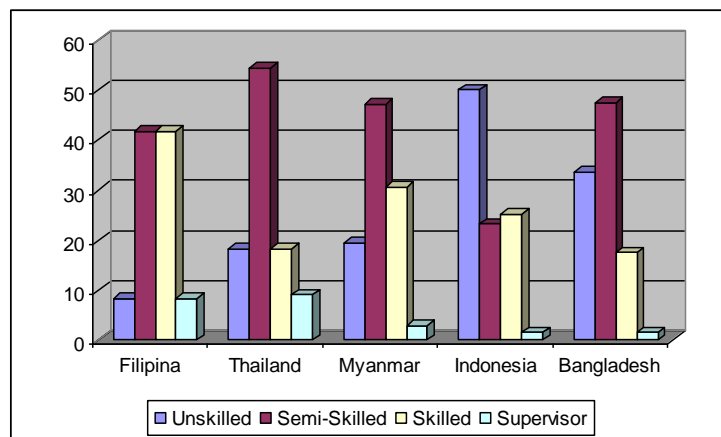
pekerjaan yang dilakukan oleh TKI sektor konstruksi adalah tukang plester, tukang cat, tukang besi, tukang pipa, tukang kayu dan pembantu tukang (Furqan, 2007). Prosentase dari bidang pekerjaan ini ditampilkan pada Gambar 3.



Gambar 3 Bidang Pekerjaan TKI sektor konstruksi di Malaysia
(Sumber : Furqan, 2007)

Ditinjau dari aspek pendidikan, kualitas tenaga kerja sektor konstruksi di Indonesia masih rendah, dari 4.000.000 tenaga kerja sektor konstruksi, 58,6% berpendidikan SD ke bawah, 36,5% berpendidikan SLTP/SMU serta 4,9% berpendidikan Diploma/Universitas (BPS, 2004).

Ditinjau dari aspek keterampilan TKI sektor konstruksi yang bekerja di Malaysia, rata-rata memiliki tingkat keterampilan yang rendah (*unskilled dan semi skilled*). Adapun prosentase TKI sektor konstruksi di Malaysia berdasarkan keterampilannya secara grafis dapat dilihat pada Gambar 4.



Gambar 4 Prosentase Tingkat Keterampilan TKI Sektor Konstruksi
(Sumber : Abdul-Aziz, 2001)

Berdasarkan Gambar 4 di atas, tampak bahwa tenaga kerja konstruksi dari Indonesia prosentase terbesar berada pada level *unskilled* (50,1%), sedangkan yang memiliki keahlian di tingkat supervisor hanya 1,5% dan berada di bawah level tenaga kerja konstruksi dari Filipina dan Thailand.

KOMPETENSI TKI SEKTOR KONSTRUKSI

Peningkatan kemampuan tenaga kerja konstruksi memerlukan upaya pembinaan yang berkelanjutan agar menghasilkan tenaga kerja yang produktif dan kompeten. Hal ini dapat dilakukan dengan peningkatan keterampilan dan keahlian melalui pelatihan yang berbasis pada kompetensi (*Competency Based Training /CBT*). Dengan konsep pembinaan yang terarah, maka langkah yang perlu dilakukan

adalah menetapkan standar kompetensi kerja keterampilan/keahlian tenaga kerja konstruksi menurut bidangnya masing-masing.

Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) telah menyusun standardisasi kompetensi profesi untuk perawat, pelaut, perhotelan, dan konstruksi. Mulai tahun 2007, para pekerja jasa konstruksi harus bersertifikat. Dengan memiliki sertifikat, hasil pekerjaan akan bisa dipertanggungjawabkan secara teknis, sehingga para konsumen atau pengguna jasa mereka terlindungi. Para pekerja akan memperoleh pengetahuan yang diperlukan dalam menjalankan profesinya. Selama ini, sebagian besar TKI bekerja hanya berdasarkan pengalaman. Supaya memperoleh hasil pekerjaan yang baik dan benar, TKI harus dibekali ilmu yang bisa mendukung tercapainya kualitas pekerjaan.

Saleh (2004) menyatakan, agar kompetensi tenaga kerja memperoleh pengakuan secara nasional maupun internasional, ada 4 (empat) faktor yang mempengaruhinya, yaitu :

- a. Sumber daya manusia profesional sesuai dengan tuntutan pasar kerja internasional
- b. Proses pelatihan keterampilan
- c. Lembaga diklat profesi dan lembaga sertifikasi kompetensi yang terakreditasi
- d. Perangkat peraturan perundangan / kebijakan

Keempat hal tersebut saling berkaitan dalam pencapaian kompetensi tenaga kerja yang harus dipenuhi dari sisi dalam negeri (internal), dalam upaya pemanfaatan kesempatan kerja di luar negeri. Sedangkan dari sisi luar negeri (eksternal), negara yang menyediakan jasa tenaga kerja konstruksi, harus memperhatikan faktor kebutuhan atau permintaan pasar yang menggunakan jasa tenaga kerja tersebut.

METODE PENELITIAN

Kerangka Pikir

Program pengiriman TKI sektor konstruksi ke Malaysia saat ini memerlukan suatu kajian secara menyeluruh, mengingat adanya beberapa permasalahan, antara lain :

- rendahnya kualitas TKI sektor konstruksi
- kurang memadainya proses penyiapan kualitas TKI sektor konstruksi
- kurangnya dukungan kebijakan dalam peningkatan kualitas TKI sektor konstruksi
- kurangnya dukungan lembaga pelatihan keterampilan dalam penyiapan kualitas TKI sektor konstruksi.

Oleh sebab itu perlu dianalisis sistem pengelolaan yang ada saat ini yang menyebabkan munculnya permasalahan-

permasalahan tersebut. Pengelolaan TKI sektor konstruksi melibatkan berbagai faktor, antara lain :

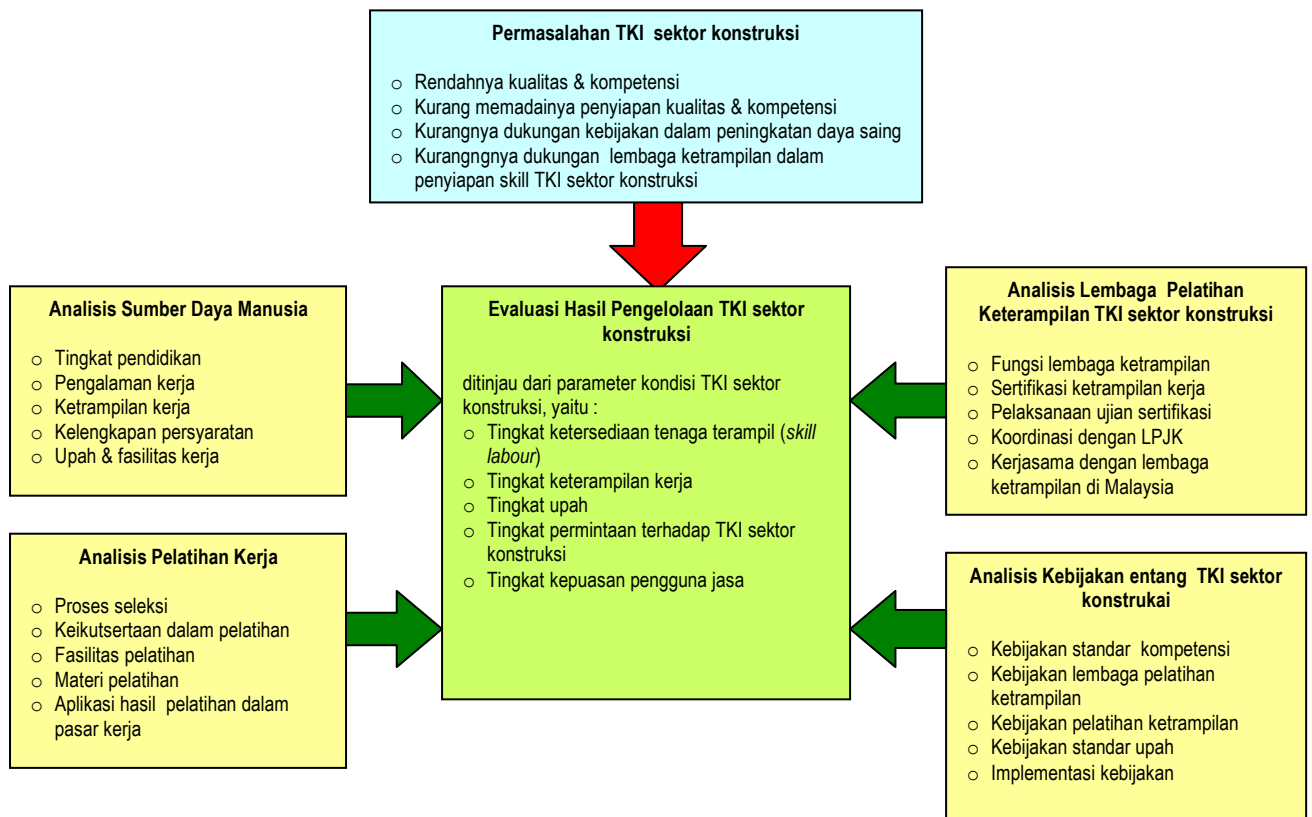
- sumber daya manusia
- proses pelatihan (seleksi dan pelatihan kerja)
- kebijakan yang mendukung kualitas TKI sektor konstruksi
- lembaga pelaksana pelatihan kerja TKI sektor konstruksi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap pengelolaan TKI sektor konstruksi, dan selanjutnya akan dianalisis hubungan antara faktor-faktor tersebut dengan hasil pengelolaan TKI sektor konstruksi. Hasil pengelolaan TKI sektor konstruksi ini akan ditinjau dari kondisi TKI sektor konstruksi saat ini dengan parameter :

- tingkat ketersediaan tenaga terampil (*skill labour*)
- tingkat keterampilan kerja
- tingkat upah
- tingkat permintaan terhadap TKI sektor konstruksi
- tingkat kepuasan pengguna jasa

Data didapatkan melalui wawancara serta pengisian kuesioner pada 15 (lima belas) Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) yang ada di Jawa Tengah yang masih aktif mengirimkan TKI sektor konstruksi ke Malaysia.

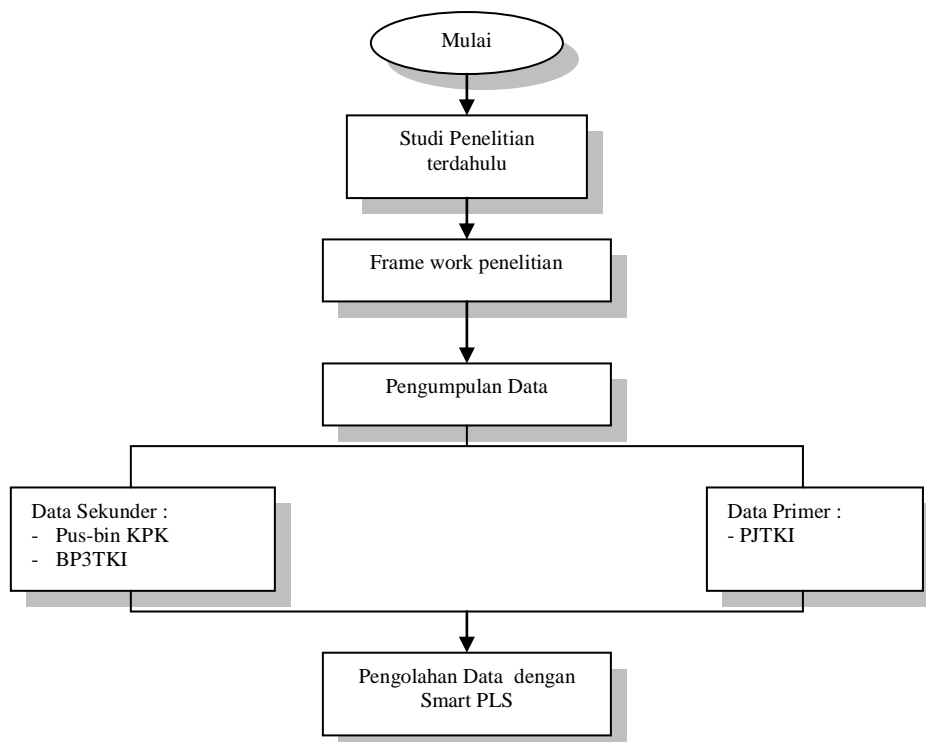
Alur kerangka berpikir dalam bagan dapat dilihat pada Gambar 5.

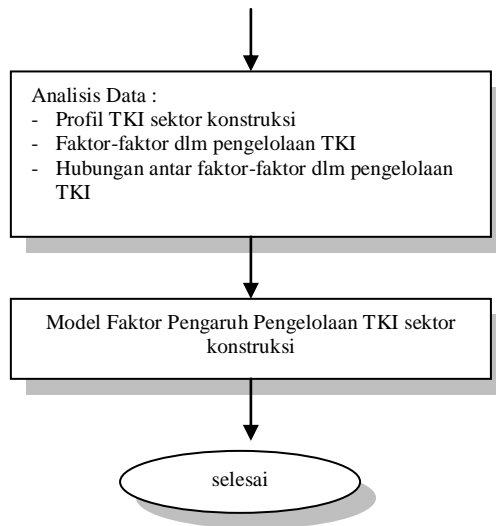


Gambar 5 Kerangka Pikir Penelitian

Bagan Alir Penelitian

Berdasarkan kerangka pikir maka bagan alir penelitian ini dilakukan sebagaimana Gambar 6 berikut.





Gambar 6 Bagan Alir Pelaksanaan Penelitian

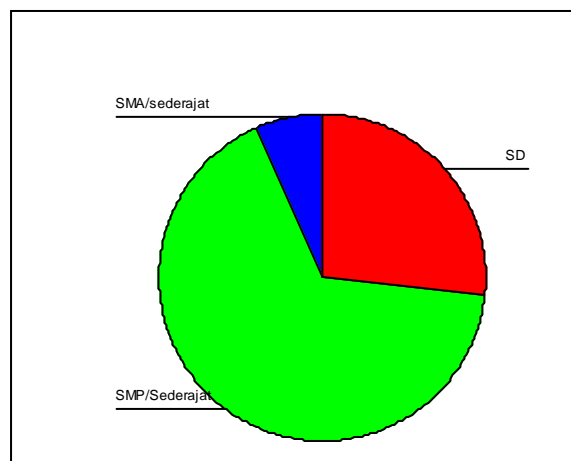
HASIL ANALISIS

Profil TKI Sektor Konstruksi

Penjelasan tentang profil TKI sektor konstruksi ini terdiri dari tingkat pendidikan, usia, pengalaman kerja, bidang kerja dan kepemilikan sertifikat keterampilan.

- Tingkat pendidikan TKI sektor konstruksi

Rata-rata tingkat pendidikan TKI sektor konstruksi yang dikirim ke Malaysia adalah SMP/ sederajat (66,7 %), kemudian SD (26,7%) dan SMA (6,7%). Hasil selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5.3 dan secara grafis ditampilkan pada Gambar 7.



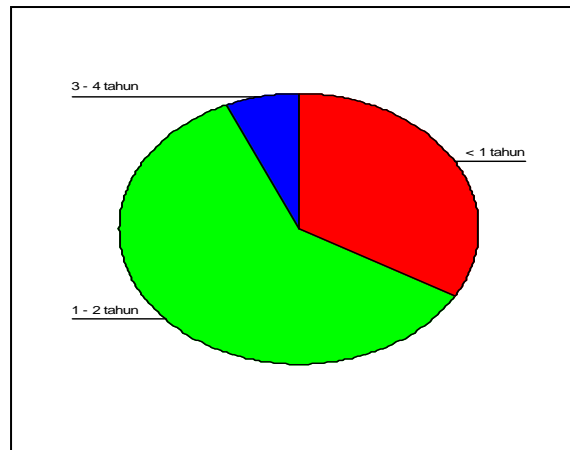
Gambar 7 Tingkat Pendidikan TKI sektor konstruksi
(Sumber : data primer diolah)

Dengan gambaran tingkat pendidikan yang rendah pada TKI sektor konstruksi sebagaimana gambar di atas,

mengindikasikan rendahnya kualitas TKI sektor konstruksi. Hal ini mengakibatkan pula rendahnya pengetahuan mereka

tentang hak-haknya sebagai tenaga kerja di luar negeri, sehingga mempunyai resiko tinggi dan menjadi objek berbagai perlakuan yang sering merugikan, misalnya pengurangan gaji yang dibayar, Di samping itu tingkat

pendidikan yang rendah, berpengaruh pula kepada cara pengambilan suatu keputusan.



Gambar 9 Pengalaman Kerja TKI sektor konstruksi (Sumber : data primer diolah)

Pengalaman kerja cukup berpengaruh pada tingkat keterampilan kerja. Dengan pengalaman kerja rata-rata hanya 1-2 tahun saja, maka TKI sektor konstruksi umumnya memiliki tingkat keterampilan yang rendah, dan saat pertama bekerja di Malaysia, mereka dianggap sebagai tenaga unskill.

mereka. Pengujian terhadap keterampilan hanya dilakukan melalui wawancara. Dengan memiliki sertifikat keterampilan, mestinya TKI sektor konstruksi akan memiliki peluang untuk mendapatkan upah yang lebih tinggi.

- Kepemilikan sertifikat keterampilan
Seluruh TKI sektor konstruksi yang dikirim ke Malaysia tidak memiliki sertifikat keterampilan kerja. Sertifikat keterampilan merupakan bukti bahwa tenaga kerja telah mengikuti pelatihan serta memiliki keterampilan sesuai dengan standar kompetensi kerja yang diakui secara internasional. Data di atas menunjukkan bahwa kepemilikan sertifikat keterampilan kerja, tidak menjadi prioritas bagi TKI sektor konstruksi maupun PJTKI sebagai lembaga yang mengirim

Hasil Analisis dengan *Structural Equation Modelling (SEM)*

Metode *Structural Equation Modelling (SEM)* digunakan dengan bantuan *software Partial Least Square (PLS)*. Tujuan dari PLS adalah membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten dengan tujuan prediksi.

Estimasi parameter yang didapat dengan PLS dapat dikategorikan menjadi tiga. Kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kedua mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya

(loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi tiga tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama menghasilkan *weight estimate*, tahap kedua menghasilkan estimasi inner model dan outer model dan tahap ketiga menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

a. Konstruk dan Indikator Konstruk

Variabel diukur dengan seperangkat pertanyaan kepada responden yang intinya digunakan untuk mengukur *unobserved variable*. Masing-masing konstruk memiliki indikator konstruk (*manifest*). Indikator konstruk berupa pertanyaan dengan menggunakan tipe jawaban skala likert dengan 5 (lima) kategori jawaban dan setiap *observed variable* disimbolkan dengan X_1, X_2, \dots, X_{25} dengan memasukkan suatu nilai error untuk masing-masing indikator dengan simbol e_1, e_2, \dots, e_{25} . Adapun konstruk dan indikator konstruk ditampilkan pada Tabel 3.

Tabel 3 Konstruk dan Indikator Konstruk

Konstruk	Indikator Konstruk	Simbol
Sumber Daya Manusia	Tingkat pendidikan	X1
	Pengalaman kerja	X2
	Kelengkapan persyaratan / dokumentasi	X3
	Kemampuan & keterampilan kerja	X4
	Sertifikat keterampilan kerja	X5
Proses Pelatihan TKI sektor konstruksi	Proses seleksi	X6
	Materi pelatihan	X7
	Fasilitas pelatihan	X8
	Ujian sertifikasi ketrampilan	X9
	Aplikasi hasil pelatihan dalam pasar kerja	X10
Kebijakan tentang TKI sektor konstruksi	Kebijakan standar kompetensi	X11
	Kebijakan tentang lembaga pelatihan keterampilan	X12
	Kebijakan tentang pelatihan ketrampilan	X13
	Kebijakan tentang standar upah	X14
	Implementasi kebijakan	X15
Lembaga Pelatihan Keterampilan TKI sektor konstruksi	Fungsi Lembaga ketrampilan sektor konstruksi	X16
	Pelaksanaan sertifikasi ketrampilan	X17
	Akreditasi lembaga sertifikasi	X18
	Koordinasi antar lembaga ketrampilan	X19
	Kerjasama dengan lembaga ketrampilan di Malaysia	X20
Hasil Pengelolaan TKI sektor konstruksi	Tingkat ketersediaan skill labour	X21
	Tingkat keterampilan kerja	X22
	Tingkat upah	X23
	Tingkat permintaan pengguna jasa	X24
	Tingkat kepuasan pengguna jasa	X25

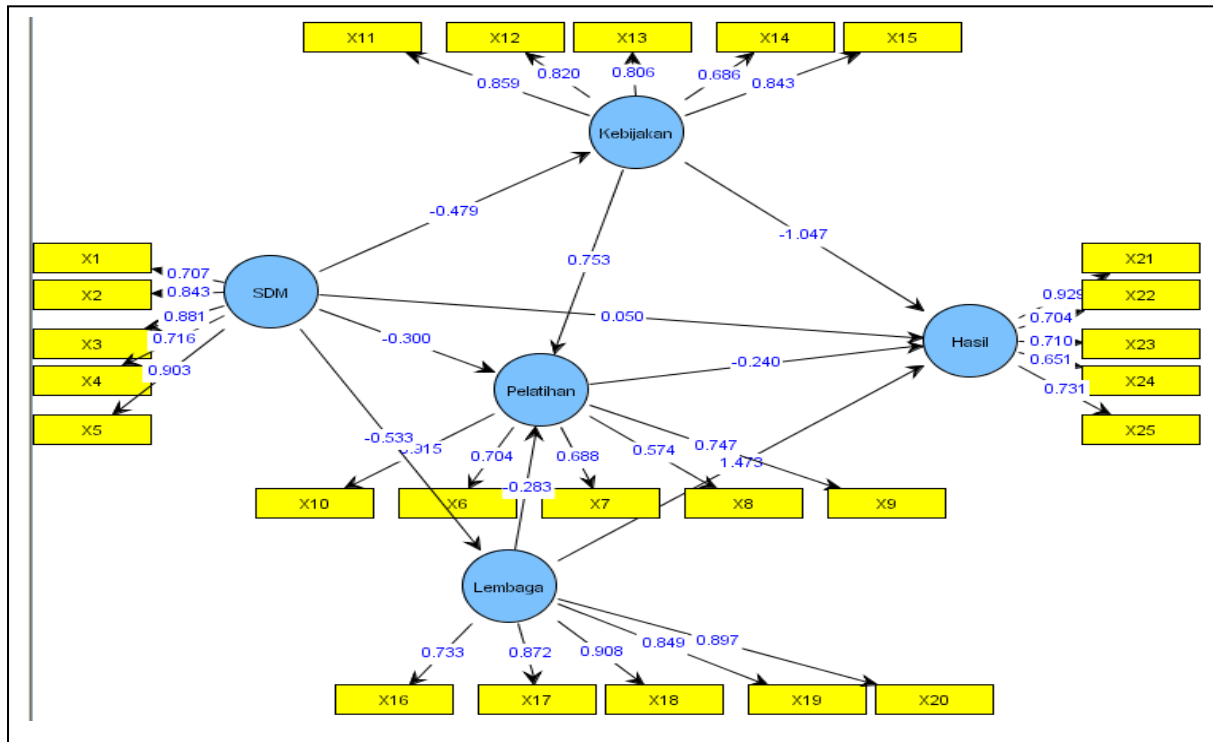
b. Loading Factor

Menguji unidimensional dari masing-masing konstruk dengan melihat *convergent validity* dari masing-masing indikator konstruk. Menurut Chin (1998) suatu indikator dikatakan mempunyai reliabilitas yang baik jika nilainya lebih

besar dari 0,70. Sedangkan *loading factor* 0,50 sampai 0,60 masih dapat dipertahankan untuk model yang masih dalam tahap pengembangan. Berdasar kriteria tersebut, seluruh indikator memenuhi kriteria dengan *loading factor*

lebih dari 0,50. Gambar 11 berikut adalah

hasil *loading factor*.



Gambar 11 Hasil *Loading Factor*

c. Outer Model atau Measurement Model

Outer model juga dilihat dari *composite reliability* dari konstruk. Hasil *composite*

reliability untuk masing-masing konstruk terlihat pada Tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4 *Composite Reliability*

Konstruk	Composite Reliability
SDM	0.907
Pelatihan	0.851
Kebijakan	0.902
Lembaga pelatihan	0.931
Hasil Pengelolaan	0.864

Masing-masing konstruk sangat *reliable* karena memiliki *composite reliability* yang tinggi di atas 0.8. Begitu juga masing-masing indikator semuanya

Cara lain untuk melihat outer model adalah dengan melihat nilai akar dari *Average Variance Extracted (AVE)* suatu konstruk

dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruk lainnya. Jika nilai akar AVE lebih tinggi daripada korelasi antar konstruk yang lain, maka dapat disimpulkan konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Perbandingan antara nilai akar AVE dengan korelasi antar konstruk.

Tabel 5 AVE dan Akar AVE

Konstruk	Average variance extracted	Akar AVE
----------	----------------------------	----------

	(AVE)	
SDM	0.663	1.000
Pelatihan	0.539	1.000
Kebijakan	0.649	1.000
Lembaga pelatihan	0.730	1.000
Hasil Pengelolaan	0.564	1.000

Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi, hal ini dapat dilihat dari nilai *composite reliability* maupun nilai akar AVE yang lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi antar konstruk yang lain.

d. Inner Model

Inner model ingin melihat hubungan antar konstruk dan nilai signifikansi serta nilai *R-square* seperti terlihat dari Tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6 Nilai *R-square*

Konstruk	R-square
SDM	
Pelatihan	0.483
Kebijakan	0.230
Lembaga	0.284
Hasil	0.498

Nilai *R-square* di atas menjelaskan variabilitas dari konstruk, yaitu :

- Konstruk pelatihan variabilitasnya dapat dijelaskan oleh konstruk SDM, konstruk kebijakan dan konstruk lembaga sebesar 48,3 %.
- Konstruk kebijakan variabilitasnya dapat dijelaskan oleh konstruk SDM sebesar 23,0%.
- Konstruk lembaga variabilitasnya dapat dijelaskan oleh konstruk SDM sebesar 28,4%.
- Konstruk hasil variabilitasnya dapat dijelaskan oleh konstruk SDM, pelatihan, kebijakan dan lembaga sebesar 49,8%.

Adapun hubungan antar konstruk dan nilai signifikansinya dapat dilihat pada Tabel 7 berikut ini .

Tabel 7 Estimasi Parameter Model Struktural

Konstruk	Original sample estimate	Standard deviation	T-Statistic
SDM → Pelatihan	-0.300	0.210	1.434
Kebijakan → Pelatihan	0.753	0.272	2.763
Lembaga → Pelatihan	-0.283	0.367	0.772
SDM → Kebijakan	-0.479	0.189	2.536
SDM → Lembaga	-0.533	0.154	3.457
SDM → Hasil	0.050	0.146	0.343
Pelatihan → Hasil	-0.240	0.233	1.032
Kebijakan → Hasil	-1.047	0.440	2.381
Lembaga → Hasil	1.473	0.717	2.054

Berdasarkan uji hubungan antar konstruk menunjukkan, ternyata ada 5 (lima) hubungan yang signifikan pada tingkat signifikansi 0.05 (T tabel 1.96), yaitu

kebijakan terhadap pelatihan, SDM terhadap kebijakan, SDM terhadap lembaga, kebijakan terhadap hasil dan lembaga terhadap hasil. Sedangkan

hubungan antar konstruk lainnya tidak ada yang signifikan karena nilai T hitung lebih kecil dari nilai T tabel 1.96.

Interpretasi Model

Berdasar pada hasil uji hubungan antar konstruk pada signifikansi 0.05, maka ada 5 (lima) konstruk yang memiliki hubungan cukup signifikan. Adapun interpretasi dari masing-masing hubungan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Hubungan antara ketersediaan SDM dengan kebijakan tentang TKI sektor konstruksi

SDM berhubungan signifikan dengan kebijakan tentang TKI sektor konstruksi (nilai T hitung = 2,763). Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah TKI sektor konstruksi. Kebijakan tentang TKI sektor konstruksi hendaknya harus mempertimbangkan kenyataan ketersediaan TKI sektor konstruksi. Sebagai contoh kebijakan pemerintah berupa UU No. 39 Tahun 2004 tentang persyaratan TKI minimal berpendidikan SMP. Kenyataan yang ada TKI sektor konstruksi rata-rata berpendidikan SD, hal ini menyebabkan banyak terjadi pemalsuan data, agar TKI sektor konstruksi dapat berangkat ke Malaysia. Oleh sebab itu kebijakan tentang TKI sektor konstruksi hendaknya lebih ditekankan pada persyaratan pengalaman kerja serta tingkat keterampilan.

- b. Hubungan antara ketersediaan SDM dengan lembaga pelatihan keterampilan

SDM berhubungan signifikan dengan lembaga pelatihan keterampilan (nilai T hitung = 2,536). Saat ini lembaga pelatihan

keterampilan konstruksi yang ada belum berfungsi untuk melatih TKI sektor konstruksi. Pelatihan keterampilan kerja hanya diberikan oleh PJTKI, yang tidak memiliki bakuan / standar kompetensi. Bila fungsi lembaga-lembaga yang terlibat dalam pembinaan tenaga kerja konstruksi seperti Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) dioptimalkan untuk penyelenggaraan pelatihan, penyelenggaraan uji kompetensi dan sertifikasi untuk TKI sektor konstruksi, maka kualitas TKI konstruksi akan menjadi lebih baik.

- c. Hubungan antara kebijakan tentang TKI sektor konstruksi dengan proses pelatihan keterampilan

Kebijakan tentang TKI konstruksi, dalam kaitannya dengan kualitas dan kompetensi sangat berhubungan dengan pelatihan keterampilan bagi TKI (nilai T hitung = 3,457). Selama ini pemerintah mengeluarkan kebijakan tentang prosedur dalam pengiriman TKI ke luar negeri, yang mensyaratkan adanya pelatihan keterampilan sesuai dengan bidang kerja yang dikehendaki oleh TKI. Namun demikian untuk TKI sektor konstruksi, sama sekali tidak diadakan pelatihan keterampilan. PJTKI sebagai lembaga yang mengirimkan TKI sektor konstruksi menyatakan tidak memiliki fasilitas untuk menyelenggarakan pelatihan. Selain itu tidak adanya pengawasan dari pemerintah terhadap pelaksanaan pelatihan keterampilan ini menyebabkan PJTKI tidak merasa perlu untuk melaksanakan pelatihan keterampilan tersebut. Hal ini mengakibatkan TKI sektor konstruksi yang dikirim ke Malaysia cenderung memiliki keterampilan seadanya, sehingga

digolongkan sebagai tenaga *unskill* dengan tingkat upah yang rendah.

Oleh sebab itu sudah saatnya pemerintah menegakkan peraturan tentang pelatihan keterampilan yang harus diikuti oleh seluruh calon TKI sektor konstruksi. Bagi PJTKI yang tidak menyelenggarakan pelatihan bagi TKI sektor konstruksi mestinya dapat dikenakan sanksi oleh pemerintah. Selain itu pemerintah hendaknya menyediakan fasilitas pelatihan konstruksi secara terpusat di tiap propinsi, dengan materi pelatihan sesuai dengan standar kompetensi yang diakui secara internasional.

- d. Hubungan antara kebijakan tentang TKI sektor konstruksi dengan hasil pengelolaan TKI sektor konstruksi

Kebijakan tentang TKI sektor konstruksi berhubungan secara signifikan dengan hasil pengelolaan TKI (nilai T hitung = 2,381). Hal ini dapat dijelaskan bila implementasi kebijakan-kebijakan terlaksana dengan baik, maka akan menghasilkan TKI sektor konstruksi dengan kualitas yang lebih baik. Selain itu kebijakan-kebijakan tentang persyaratan keterampilan, pelatihan ataupun sertifikasi keterampilan TKI, hendaknya dapat dibuat secara terpisah berdasarkan bidang kerja / sektor kerja masing-masing, misalnya sektor konstruksi, sektor manufaktur, sektor kesehatan dan lain-lain. Sehingga kebijakan tersebut dapat lebih spesifik sesuai dengan kebutuhan tiap bidang pekerjaan.

Selain itu pemerintah hendaknya juga menyusun kebijakan untuk menjalin kerjasama dengan pengelola tenaga kerja konstruksi di Malaysia yaitu *Construction Industry Development Board* (CIDB).

Selama ini karena belum adanya kebijakan kerjasama dengan CIDB, TKI sektor konstruksi di Malaysia sering kali diturunkan (*down-graded*) tingkat kualifikasinya serta tidak mendapatkan perlindungan secara optimal dari negara tersebut. Artinya TKI konstruksi secara terselubung atau terbuka telah mendapat perlakuan yang diskriminatif.

- e. Hubungan antara lembaga pelatihan keterampilan dengan hasil pengelolaan TKI sektor konstruksi

Lembaga pelatihan keterampilan berhubungan secara signifikan dengan hasil pengelolaan TKI sektor konstruksi (nilai T hitung = 2,054). Lembaga pelatihan konstruksi yang telah ada mestinya dapat difungsikan secara optimal dalam pelaksanaan pelatihan keterampilan serta pelaksanaan sertifikasi keterampilan. Di sisi dalam negeri, tiap lembaga pelatihan keterampilan konstruksi harus mampu menyelenggarakan pelatihan dan menyediakan fasilitas pelatihan yang sesuai dengan standar kompetensi internasional. Sementara itu di sisi luar negeri, hendaknya ada kerjasama dengan lembaga pelatihan keterampilan konstruksi di Malaysia. Materi pelatihan keterampilan konstruksi di Indonesia, diharapkan sesuai dengan standar pelatihan di Malaysia, sehingga TKI sektor konstruksi di Malaysia tidak lagi mengalami *down-graded* pada tingkat kualifikasinya

Dengan lembaga pelatihan yang berfungsi secara optimal, maka hasil pengelolaan dengan parameter ketersediaan *skilled labour*, tingkat keterampilan, tingkat upah, tingkat permintaan terhadap TKI sektor konstruksi serta tingkat kepuasan pengguna jasa, semuanya akan

mengalami peningkatan ke arah yang lebih baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

- a. Permasalahan dalam pengelolaan TKI sektor konstruksi adalah :
 - rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dikirim sebagai TKI sektor konstruksi di Malaysia.
 - pelatihan keterampilan kerja bagi TKI sektor konstruksi tidak selalu diselenggarakan oleh PJTKI sebagai perusahaan yang berwenang untuk merekrut, melatih dan mengirim TKI sektor konstruksi. 90% PJTKI tidak memiliki fasilitas keterampilan untuk TKI sektor konstruksi.
 - implementasi kebijakan-kebijakan tentang TKI secara umum belum terlaksana dengan baik.
 - koordinasi antar lembaga yang terkait dengan pengelolaan TKI sektor konstruksi belum terjalin dengan baik.
- b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pengelolaan TKI sektor konstruksi adalah ketersediaan sumber daya manusia, pelatihan keterampilan kerja, lembaga pelatihan kerja dan kebijakan tentang TKI sektor konstruksi.
- c. Faktor yang paling berpengaruh terhadap hasil pengelolaan TKI sektor konstruksi adalah kebijakan tentang TKI sektor konstruksi (nilai T hitung = 2,381). Kebijakan tentang TKI sektor konstruksi ini meliputi kebijakan dalam persyaratan sumber daya manusia sebagai TKI sektor konstruksi, kebijakan dalam penyelenggaraan pelatihan kerja maupun

kebijakan dalam pengaturan koordinasi antar lembaga yang terkait dengan pengelolaan TKI sektor konstruksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul-Aziz, Abdul-Rashid, 2001. Bangladeshi Migrant Workers in Malaysia's Construction Sector, *Asia-Pacific Population Journal*, Vol 16 No 1.
- Balbo, M, Marconi, 2006. *International Migration, Diversity and Urban Governace*, Habitat International.
- Furqan, Alhilal, 2007. *Kemahiran Pekerja Indonesia dalam Industri Pembinaan di Malaysia : Perspektif Sektor Informal*, Tesis Universiti Sains Malaysia.
- Kasim, Azhari, 2003. TKI Habis Manis Sepah Dibuang, www.geocities.com diakses 25 Mei 2007
- Pella, Darmin Ahmad, 2008. Membangun Pelatihan Berbasis Kompetensi, www.aida-consultant.com, diakses 3 Juli 2008.
- Saleh, Harry Heriawan, 2004. Pemanfaatan Mekanisme *Request/Offer* dan *Mutual Recognition Arrangement/Agreement* (MRA) dalam Perdagangan Internasional di Bidang Jasa Tenaga Kerja Profesi, *Buletin Puslitbang TK No 2/XVII/2004*, www.nakertrans.go.id.
- Simanjuntak, Payaman, 2004. Kompleksitas Masalah Ketenagakerjaan, *Informasi Hukum Vol. 1 Tahun VI*.
- Subarkah, Djoko, 2007, Kompetensi SDM Konstruksi, Kunci Menangkan Persaingan Global, www.bappeda.pemda-diy.go.id, didownload 23 Juni 2007.

Tamin, R.Z, et al, 2005. Pengembangan Tenaga Kerja Industri Konstruksi, *Prosiding Seminal Nasional Peringatan 25 tahun Pendidikan MRK di Indonesia*, Fakultas Teknik Institut Teknologi Bandung, Bandung.

Undang-Undang RI No 39 Tahun 2004. *Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*, Fokusmedia, Bandung.

United Nations, 2006. World Population Monitoring, Focusing on International Migration and Development, Commission on Population and Development, *Thirty-ninth Session, 3-7 April, Report of the Secretary-General*, Population Division, Department of Economic and Social Affairs, United Nations.