

Peran Mediasi Aturan Pemerintah Indonesia dalam Pengaruh Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia Terhadap *Recruitment* Negara Tujuan Penempatan

I Gde Leo Sastra^{1)*}

¹Mahasiswa Pascasarjana Politeknik Negeri Bali
igdeleosastra23@gmail.com

Abstraksi

Sulitnya mencari pekerjaan di dalam negeri serta faktor ekonomi dan juga keinginan untuk meningkatkan taraf hidup serta kesejahteraan mereka mendorong munculnya motivasi tenaga kerja untuk bekerja di luar negeri atau biasa disebut sebagai Pekerja Migran. Merebaknya pandemi COVID-19 di berbagai negara, termasuk di negara-negara tujuan penempatan PMI, berpengaruh pada menurunnya jumlah penempatan PMI di luar negeri. Penempatan PMI dari wilayah provinsi Bali sendiri juga cenderung mengalami penurunan selama tahun 2018-2020. Penempatan PMI dari wilayah provinsi Bali mengalami peningkatan yang signifikan pada tahun 2021. Pada umumnya agen penyalur tenaga kerja di Bali selalu memiliki kerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang memberikan pelatihan sesuai dengan kompetensi yang diperlukan untuk pemberangkatan PMI, salah satunya adalah LPK OTC Bali. Adanya fenomena dimana terjadi peningkatan penempatan PMI secara umum dari provinsi Bali, besarnya kuota atau kesempatan penempatan PMI di negara tujuan tetapi lembaga memiliki kesulitan untuk memenuhi kuota tersebut membuat peneliti tertarik untuk menelitinya. Tidak dapat dipenuhinya kuota tersebut tidak dapat terlepas dari kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh para calon PMI. Hal tersebut juga dimediasi oleh peraturan pemerintah yang di satu sisi menyebutkan calon PMI harus disalurkan melalui agen penyalur tenaga kerja, sedangkan di sisi lain juga disebutkan bahwa calon PMI bisa berangkat secara mandiri. Penelitian ini akan difokuskan pada peran peraturan pemerintah dalam memediasi pengaruh kompetensi yang diterapkan oleh LPK OTC Bali untuk membentuk calon pekerja migran yang profesional serta memiliki *skill, knowledge dan attitude* (kompetensi) yang diperlukan oleh negara tujuan PMI. Pendekatan data kuantitatif dipergunakan dalam penelitian ini. Data dari penelitian ini didapatkan melalui kuesioner yang disebar kepada 122 orang. Penelitian ini mempergunakan pendekatan Partial Least Square. Hasil penelitian ini diharapkan akan mampu dijadikan sebagai sumber referensi dalam penyusunan strategi untuk memenuhi permintaan dari pelanggan baik itu berupa penyiapan pekerja migran Indonesia maupun perusahaan yang bergerak di bidang lain

Kata Kunci : Pekerja Migran Indonesia, kompetensi, rekrutmen

PENDAHULUAN

Kebutuhan ekonomi yang dibutuhkan manusia untuk menyambung hidup sangatlah tinggi, jumlah calon pekerja di Indonesia juga terus meningkat dari tahun ke tahun. Oleh karena itu dibutuhkan lapangan pekerjaan yang mampu untuk memenuhi jumlah pekerja di Indonesia untuk menekan angka pengangguran. Sulitnya mencari pekerjaan di dalam negeri serta faktor ekonomi dan juga keinginan untuk meningkatkan taraf hidup serta kesejahteraan mereka mendorong munculnya motivasi tenaga kerja untuk bekerja di luar negeri atau biasa disebut sebagai Pekerja Migran (Febriani dan Kurnia, 2013). Namun, Pekerja Migran asal Indonesia atau disingkat PMI ini sering kali menjadi PMI Non Prosedural, baik dikarenakan adanya tawaran ataupun inisiatif pribadi. PMI Non Prosedural adalah Warga Negara Indonesia yang bekerja ke Luar Negeri tidak melalui Prosedural Penempatan PMI yang benar, antara lain: memalsukan dokumen dan memanipulasi data calon PMI, dokumen tidak lengkap, mengabaikan Prosedur dan Mekanisme Penempatan PMI yang telah diatur oleh undang-undang dan ketentuan hukum yang berlaku, tidak menggunakan visa kerja, dengan bantuan oknum baik kelompok maupun perorangan.

Merebaknya pandemi COVID-19 di berbagai negara, termasuk di negara-negara tujuan penempatan PMI, berpengaruh pada menurunnya jumlah penempatan PMI di luar negeri. Pada tahun 2020, penempatan PMI hanya sebesar 113.173 orang atau menurun sekitar 40,8% dari jumlah penempatan pada tahun 2019 (BPS, 2021). Selama pandemi COVID-19, pertimbangan dalam proses penempatan tidak hanya berdasarkan keputusan pemerintah, tetapi juga memperhatikan terbukanya akses masuk dari negara penempatan. Penempatan PMI dari wilayah provinsi Bali sendiri juga cenderung mengalami penurunan selama tahun 2018-2020. Penurunan yang sangat tajam terlihat pada saat mulai merebaknya pandemi Covid-19 pada bulan Maret 2020. Berdasarkan data yang didapatkan dari Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), PMI yang ditempatkan pada tahun 2018 sejumlah 4.181 orang, selanjutnya tahun 2019 sebesar 3.223 orang, serta pada tahun 2020 sebesar 895 orang. Data tersebut di atas dinyatakan hanya menggambarkan sebagian dari penempatan PMI disebabkan kurangnya pendataan. Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan Kepala Dinas Ketenagakerjaan, Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Bali yang menyatakan bahwa KPI Bali belum dapat menunjukkan data anggotanya yang terkini karena data yang disampaikan tidak lengkap. Setelah pandemi merebak pada awal Maret 2020, pendataan terhadap PMI mulai diperketat serta dapat dipertanggungjawabkan keakuratannya.

Penurunan penempatan PMI yang sangat signifikan ditunjukkan pada tahun 2020 dimana PMI hanya ditempatkan sebesar 27.7% (895 orang) dari tahun sebelumnya. Penempatan PMI dari wilayah provinsi Bali mengalami peningkatan yang signifikan pada tahun 2021. Hal ini disebabkan karena negara-negara favorit tujuan PMI mulai membuka negaranya untuk para pekerja asing dan mulai digencarkannya vaksinasi Covid-19 di berbagai negara di dunia, termasuk Indonesia. Jumlah penempatan PMI di provinsi Bali selama tahun 2021 dapat dilihat dari Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1 Penempatan Pekerja Migran Indonesia Provinsi Bali Tahun 2021

No.	Bulan dan Jumlah PMI	
	Bulan	Jumlah
1	Januari	220
2	Februari	160
3	Maret	478
4	April	405
5	Mei	476
6	Juni	792
7	Juli	434
8	Agustus	308
9	September	331
10	Oktober	518
11	November	434
12	Desember	511
	Jumlah	5.067

Sumber : BP2MI, 2021

Tabel 1 menunjukkan bahwa pengiriman PMI dari provinsi Bali pada tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 566% (5.067 orang) dari tahun 2020 yang hanya sebesar 895 orang. Peningkatan penempatan jumlah PMI ini tidak serta merta diikuti oleh peningkatan penempatan PMI oleh agen penyalur tenaga kerja atau yang biasa disebut sebagai BP3MI. Pada umumnya agen penyalur tenaga kerja di Bali selalu memiliki kerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang memberikan pelatihan sesuai dengan kompetensi yang diperlukan untuk pemberangkatan PMI.

LPK OTC Bali merupakan salah satu LPK swasta yang mempunyai banyak kerjasama untuk penyaluran lulusannya dengan industri di luar negeri di bidang perhotelan atau kapal pesiar baik secara langsung maupun melalui Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI). LPK OTC Bali juga mengalami penurunan dalam penempatan PMI di luar negeri selama tahun 2021. Penurunan penempatan ini dapat dilihat dari besarnya selisih antara kuota permintaan negara penempatan PMI dengan jumlah yang mampu dipenuhi oleh LPK ini. LPK merupakan lembaga yang mampu membentuk semua unsur-unsur kompetensi (*Skill, Knowledge dan Attitude*). LPK memiliki kurikulum yang sudah disesuaikan dengan kebutuhan industry terkait. Bali memiliki banyak sekali LPK Swasta yang memberikan pelatihan yang sudah disesuaikan dengan permintaan negara-negara tujuan PMI. Salah satu LPK yang sudah memiliki kurikulum tersebut adalah LPK OTC Bali. Kurikulum LPK ini juga dibentuk berdasarkan standar SKKNI dan ASEAN Toolbox.

Tabel 1 menunjukkan bahwa pengiriman PMI dari provinsi Bali pada tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 566% (5.067 orang) dari tahun 2020 yang hanya sebesar 895 orang. Peningkatan penempatan jumlah PMI ini tidak serta merta diikuti oleh peningkatan penempatan PMI oleh agen penyalur tenaga kerja atau yang biasa disebut sebagai BP3MI. Pada umumnya agen penyalur tenaga kerja di Bali selalu memiliki kerjasama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) yang memberikan pelatihan sesuai dengan kompetensi yang diperlukan untuk pemberangkatan PMI.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja menyebutkan bahwa Lembaga Pelatihan Kerja atau yang disebut dengan LPK adalah instansi pemerintah, badan hukum atau perorangan yang memenuhi persyaratan untuk menyelenggarakan pelatihan kerja. Data yang didapatkan dari BPS menyebutkan bahwa di Bali sendiri terdapat 246 LPK Swasta. BPS juga menyebutkan bahwa hanya terdapat 15 LPK Swasta di Bali yang memiliki ijin untuk melakukan pemberangkatan ke luar negeri. Salah satu LPK Swasta yang memiliki ijin untuk pemberangkatan tersebut adalah Lembaga Pelatihan Kerja Overseas Training Center Bali atau yang selanjutnya disebut sebagai LPK OTC Bali.

LPK OTC Bali merupakan salah satu LPK swasta yang mempunyai banyak kerjasama untuk penyaluran lulusannya dengan industri di luar negeri di bidang perhotelan atau kapal pesiar baik secara langsung maupun melalui Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI). LPK OTC Bali juga mengalami penurunan dalam penempatan PMI di luar negeri selama tahun 2021. Penurunan penempatan ini dapat dilihat dari besarnya selisih antara kuota permintaan negara penempatan PMI dengan jumlah yang mampu dipenuhi oleh LPK ini. Tabel 1.2 berikut menunjukkan selisih yang cukup besar antara kuota permintaan dengan kuota yang mampu dipenuhi oleh LPK OTC Bali.

**Tabel 2 Kuota Permintaan serta Kuota Terpenuhi
LPK Overseas Training Center Bali
Periode 2019-2021**

No.	Negara Tujuan		
	Negara Tujuan	Permintaan	Terpenuhi
1	Turki	175	37
2	Maldives	175	30
3	Doha	175	23
4	Dubai	250	31
5	Taiwan	1.725	587
	Jumlah	2.500	708

Sumber: OTC Bali, 2021

Sebagaimana yang dapat kita lihat dari tabel 1.2 di atas, LPK OTC Bali hanya mampu memenuhi 708 (28.3%) orang dari 2.500 orang tenaga kerja yang diminta oleh negara tujuan PMI. Jumlah ini sangat jauh dari jumlah yang diminta oleh pengguna tenaga kerja. Berdasarkan hasil wawancara singkat yang dilakukan terhadap tim LPK OTC Bali, penyebab utamanya adalah kondisi Pandemi Covid 19 yang masih terjadi selama tahun 2021. Penyebab lain tidak terpenuhinya kuota tersebut adalah adanya penutupan akses negara penempatan oleh pemerintah, pencari kerja yang belum memenuhi kriteria umur, kurangnya kemampuan finansial para pencari kerja, rasa takut bekerja di luar negeri serta kurangnya kompetensi pencari kerja yang terdiri dari skill, knowledge maupun attitude yang dimiliki pencari kerja.

Kompetensi calon PMI yang terdiri dari Skill, Knowledge maupun Attitude merupakan hal yang sangat vital yang harus dimiliki. Skill atau kemampuan untuk melakukan suatu keterampilan tertentu sangat diperlukan dalam dunia kerja. Skill dapat diukur dan dinilai melalui tes keterampilan. Beberapa profesi membutuhkan keterampilan tertentu yang dapat meningkatkan produktivitas dan hasil dari pekerjaan atau tugas untuk profesi tersebut. Skill sendiri dapat dibentuk melalui training, pengalaman, dan latihan. Pengalaman maupun training hanya dapat dimiliki oleh calon PMI dengan menjalankan langsung keterampilan/skill yang dibutuhkan. Pelatihan keterampilan untuk memiliki skill yang diperlukan oleh calon PMI dapat dilakukan dengan mengikuti pelatihan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK).

Knowledge atau pengetahuan sendiri merupakan komponen pembangun yang berfokus dalam pemahaman seorang karyawan atas suatu teori atau praktik ilmu pengetahuan yang memiliki dokumen pendukung seperti sertifikat maupun ijazah. Knowledge sendiri dapat diperoleh melalui pelatihan LPK, tingkat pendidikan, umur, serta minat. Attitude atau sikap merupakan konsep yang mencakup evaluasi orang, masalah, objek, atau peristiwa yang bisa berubah seiring berkembangnya pengalaman dan pengetahuan seseorang (Sendari, 2021). Attitude adalah bagian dari evaluasi yang seringkali positif atau negatif, tetapi kadang-kadang bisa juga tidak pasti. Attitude calon PMI dapat dibentuk melalui Lembaga Pelatihan Kerja, pengalaman, lingkungan keluarga, lingkungan tempat tinggal, budaya, maupun kasta seseorang. Kompetensi (Skill, Knowledge serta Attitude) merupakan hal yang mutlak diperlukan para calon PMI agar mampu dibentuk menjadi tenaga kerja profesional yang mampu memenuhi permintaan.

LPK merupakan lembaga yang mampu membentuk semua unsur-unsur kompetensi (*Skill, Knowledge* dan *Attitude*). LPK memiliki kurikulum yang sudah disesuaikan dengan kebutuhan industri terkait. Bali memiliki banyak sekali LPK Swasta yang memberikan pelatihan yang sudah disesuaikan dengan permintaan negara-negara tujuan PMI. Salah satu LPK yang sudah memiliki kurikulum tersebut adalah LPK OTC Bali. Kurikulum LPK ini juga dibentuk berdasarkan standar SKKNI dan ASEAN Toolbox.

Selain kompetensi yang dimiliki oleh para calon PMI, peraturan pemerintah juga sangat berperan dalam penyerapan PMI di negara tujuan. Menurut Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM 84 Tahun 2013, penempatan calon PMI ke negara tujuan PMI harus melalui agen penyalur tenaga kerja. Peraturan Menteri ini masih berlaku sampai saat ini walaupun sudah diterbitkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan PMI yang mengemukakan bahwa Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) dinaungi oleh Kementerian Tenaga Kerja. Undang-Undang ini juga menyebutkan bahwa penempatan PMI dapat dilakukan juga secara mandiri tanpa melalui agen penyalur tenaga kerja. Masih berlakunya PM Nomor 84

Tahun 2013 sampai saat ini walaupun sudah diterbitkannya UU Nomor 18 Tahun 2017 menimbulkan kebingungan diantara agen penyalur tenaga kerja karena menyebutkan bahwa calon PMI harus disalurkan melalui agen penyalur sementara di sisi lain UU menyebutkan calon PMI bisa melalui jalur mandiri. Selain itu, sampai sekarang masih terjadi tarik ulur dimana Kemenhub masih mau menaungi agen kapal sedangkan di sisi lain terdapat aturan terbaru yang lebih tinggi yang mengharuskan semua agen penyalur tenaga kerja yang juga disebut sebagai P3MI dinaungi oleh Kemnaker.

Adanya fenomena dimana terjadi peningkatan penempatan PMI secara umum dari provinsi Bali, besarnya kuota atau kesempatan penempatan PMI di negara tujuan tetapi lembaga memiliki kesulitan untuk memenuhi kuota tersebut membuat peneliti tertarik untuk menelitinya. Tidak dapat dipenuhinya kuota tersebut tidak dapat terlepas dari kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh para calon PMI. Hal tersebut juga dimediasi oleh peraturan pemerintah yang di satu sisi menyebutkan calon PMI harus disalurkan melalui agen penyalur tenaga kerja, sedangkan di sisi lain juga disebutkan bahwa calon PMI bisa berangkat secara mandiri. Penelitian ini akan difokuskan pada peran peraturan pemerintah dalam memediasi pengaruh kompetensi yang diterapkan oleh LPK OTC Bali untuk membentuk calon pekerja migran yang profesional serta memiliki *skill, knowledge dan attitude* (kompetensi) yang diperlukan oleh negara tujuan PMI.

KAJIAN LITERATUR

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia (Undang-Undang tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia).

Beberapa ahli seperti Gordon, Nadler, Higgins dan Iverson menyebutkan bahwa skill/keterampilan merupakan kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara cermat. *Skill*/ keterampilan merupakan faktor utama yang perlu diperhatikan agar dapat menjalankan roda bisnis dengan optimal yang terbagi menjadi dua (Djunaid, 2021), yaitu *soft skill* dan *hard skill*. *Knowledge* menurut kamus besar Oxford terdiri dari beberapa definisi, yaitu: (a) keahlian (*expertise*) dan keterampilan (*skills*) seseorang yang diperoleh melalui pendidikan, (b) fakta dan informasi, atau (c) kesadaran (*awareness*) atau kebiasaan (*familiarity*) yang dihasilkan dari pengalaman terhadap fakta atau situasi. *Knowledge* dapat dijelaskan melalui hirarki DIKW (Data-Information-Knowledge-Wisdom) (Halim, 2018).

Attitude merupakan sekumpulan kepercayaan dan perasaan yang dimiliki oleh seseorang mengenai ide dan situasi tertentu, atau mengenai orang lain yang sangat penting karena merupakan mekanisme dimana Sebagian besar orang mengekspresikan perasaan mereka (Moorehead and Griffin, 2018). *Attitude* menggambarkan pengalaman seseorang yang mendukung maupun tidak mendukung serta mengandung evaluasi kognitif, perasaan emosional, dan kecenderungan bertindak terhadap suatu benda atau gagasan (Kotler, 2014).

Secara etimologis kata “kompetensi” ini diadaptasi dari bahasa Inggris, yakni “*competence*” atau juga “*competency*” yang artinya adalah kecakapan, kemampuan, serta wewenang. Secara umum, pengertian kompetensi ini merupakan suatu kemampuan atau

kecakapan yang dimiliki oleh seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas pada bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, Pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Oleh karena itu, pelatihan kerja merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karir tenaga kerja.

Pemerintah memiliki aturan yang menaungi Pekerja Migran Indonesia. Aturan-aturan tersebut antara lain:

1. Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perekrutan dan Penempatan Awak Kapal
Peraturan ini mengatur tentang angkutan di perairan yang mengatur tentang perekrutan dan penempatan awak kapal yang harus melalui agen
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
Undang-undang ini mengatur tentang perlindungan PMI yang harus diberikan oleh pemerintah serta mengatur tentang perekrutan dan penempatan PMI dapat dilakukan secara mandiri.
3. Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor 65 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan dan Pengusahaan Keagenan Kapal.
Peraturan ini mengatur tentang penempatan awak kapal.

Perekrutan dalam organisasi dianggap sebagai kunci elemen manajemen sumber daya manusia sebagai metode utama untuk memastikan tenaga kerja organisasi. Tujuan utama dari rekrutmen adalah untuk menarik jumlah yang cukup kandidat yang memenuhi persyaratan pekerjaan, majikan dapat memilih orang terbaik untuk pekerjaan tertentu (Muscalu, 2015).

METODE PENELITIAN

Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: variabel independent dalam penelitian ini adalah Kompetensi calon PMI (X), variabel dependen dalam penelitian ini adalah Rekrutmen Negara Tujuan PMI (Y), variabel mediasi dalam penelitian ini adalah Aturan Pemerintah (Z).

Skill, *Knowledge* dan *Attitude* merupakan bagian dari kompetensi yang harus dimiliki oleh para pencari kerja (Liu et. al., 2022). Adapun hipotesis-hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H1: Kompetensi calon PMI memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aturan pemerintah
- H2: Kompetensi calon PMI memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *recruitment* negara tujuan PMI
- H3: Kompetensi calon PMI melalui peraturan pemerintah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *recruitment* negara tujuan PMI

Penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif merupakan jenis penelitian yang dijadikan acuan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan dengan memperhatikan hubungan sebab akibat yang ditimbulkan serta hubungan antara variabel di dalam penelitian merupakan cara yang dipergunakan dalam penelitian eksplanatori

(Pirmanto et al., 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah para calon Pekerja Migran Indonesia yang mendatangi dua agen penyalur tenaga kerja yang bekerja sama dengan LPK OTC Bali, yaitu PT. Millenium Muda Mandiri serta PT. Sukamulia Mandiri Agung. Sampel dalam penelitian ini akan didapatkan dengan mempergunakan rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel dari populasi yang telah diketahui jumlahnya yaitu sebanyak 175 orang dengan tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 5%. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin, maka jumlah sampel dalam penelitian adalah sebanyak 121.74 orang yang akan dibulatkan menjadi 122 orang. Teknik *sampling* yang dipergunakan di penelitian ini adalah teknik purposive sampling, yang mana sampel akan disesuaikan dengan tujuan penelitian. Data dari penelitian ini didapatkan melalui kuesioner, kepustakaan serta dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden yang dilibatkan dalam penelitian ini berjumlah 122 orang calon Pekerja Migran Indonesia yang mendatangi dua agen penyalur tenaga kerja yang bekerja sama dengan LPK OTC Bali, yaitu PT. Millenium Muda Mandiri serta PT. Sukamulia Mandiri Agung. Responden didominasi oleh calon pekerja migran berjenis kelamin pria dengan jumlah 71 orang (58.2%) dan calon pekerja migran berjenis kelamin wanita dengan jumlah 51 orang (41.8%). Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner dengan pengukuran Skala Lickert 1-4. Penelitian ini mempergunakan pendekatan Smart PLS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Path Coefficient dengan Bootstrapping

Item	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistic	P Values	Remarks
Kompetensi (X)>Aturan Pemerintah (Z)	0.081	0.457	0.071	6.442	0.00	Signifikan
Kompetensi (X)>Rekrutmen (Y)	0.082	0.075	0.052	0.810	0.112	Tidak Signifikan
Kompetensi(X) >Aturan Pemerintah (Z)>Rekrutmen (Y)	0.324	0.351	0.65	5.605	0.00	Full Mediation/ Signifikan

Sumber : Data Diolah, 2021

Hasil pengujian hipotesis untuk pengaruh langsung antar variabel pada table 3 akan dijelaskan dalam pernyataan sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1: Kompetensi calon PMI memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aturan pemerintah
Hipotesis pertama yang menguji pengaruh kompetensi calon PMI terhadap aturan pemerintah menunjukkan nilai *t statistic* sebesar 6.442, serta *P values* sebesar 0.00. Nilai $t > 1.96$ dan nilai $P values < 0.05$ yang menunjukkan bahwa Kompetensi calon PMI memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aturan pemerintah, sehingga Hipotesis 1 diterima.
2. Pengujian Hipotesis 2: Kompetensi calon PMI memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *recruitment* negara tujuan PMI

Hipotesis kedua yang menguji pengaruh kompetensi terhadap recruitment negara tujuan menunjukkan nilai *t statistic* sebesar 0.810, serta *P values* sebesar 0.112. Nilai $t < 1.96$ dan nilai *P values* > 0.05 yang menunjukkan bahwa Kompetensi calon PMI tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *recruitment* negara tujuan PMI, sehingga Hipotesis 2 ditolak.

3. Pengujian Hipotesis 3: Kompetensi calon PMI melalui peraturan pemerintah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *recruitment* negara tujuan PMI
Hipotesis ketiga yang menguji pengaruh kompetensi calon PMI melalui peraturan pemerintah terhadap *recruitment* negara tujuan PMI menunjukkan nilai *t statistic* sebesar 5.605, serta *P values* sebesar 0.00. Nilai $t > 1.96$ dan nilai *P values* < 0.05 yang menunjukkan bahwa aturan pemerintah memediasi secara penuh pengaruh kompetensi calon PMI terhadap *recruitment* negara tujuan PMI, sehingga Hipotesis 3 diterima.

Jawaban dari pertanyaan pertama penelitian tentang bagaimana pengaruh kompetensi calon PMI terhadap aturan pemerintah menurut hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi calon PMI memiliki pengaruh yang signifikan terhadap aturan pemerintah. Jawaban kedua dari pertanyaan penelitian tentang bagaimana pengaruh kompetensi calon PMI terhadap recruitment negara tujuan PMI menurut hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi calon PMI tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap recruitment di negara tujuan PMI. Pertanyaan ketiga penelitian tentang bagaimana pengaruh kompetensi calon PMI melalui aturan pemerintah terhadap *recruitment* negara tujuan PMI menunjukkan bahwa aturan pemerintah memediasi secara penuh pengaruh kompetensi calon PMI terhadap *recruitment* di negara tujuan PMI.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa aturan pemerintah memiliki peranan yang sangat penting dalam pengaruh kompetensi calon PMI terhadap *recruitment* di negara tujuan PMI. Aturan pemerintah merupakan factor penentu dari penempatan calon PMI di negara tujuan.

REFERENSI

- Arif Faqi Rohman., 2019. *Analisis Migrasi Pekerja Migran Indonesia ke Luar Negeri*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.
- Etikan, Ilker et al. 2016. Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics*; 5(1): 14. <http://www.sciencepublishinggroup.com/j/ajtas> doi: 10.11648/j.ajtas.20160501.11 ISSN: 2326-8999 (Print); ISSN: 2326-9006 (Online).
- Faisal, Sanapiah., 2007. *Format-Format Penelitian Sosial*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Febriani dan Meita Lefi Kurnia., 2013. Perencanaan Bagi PJTKI Dan Lembaga Tempat Pelatihan Yang Berkualitas Untuk Mewujudkan Eksport Tenga Kerja Yang Profesioanal. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol 17 No.1 Fak. Ekonomi Program Studi Manajemen Univ. Tamansiswa Padang Achmad*.
- Sani Supriyanto & Vivin Maharani Ekowati (2019). *Riset Manajemen SDM.*, Malang, Intelegensia Media.
- Hartono. 2019. *Metodologi Penelitian*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

- Mahadewi, Ni Made Eka. 2018. *Metodologi Penelitian Pariwisata, Usaha Perjalanan, dan Hospitaliti (Dari Konsep ke Implementasi)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Mericia Waqanamaravu and Chris N. Arasanmi, 2020. Employee Training and Service Quality in The Hospitality Industry. *Journal Of Foodservice Business Research*, Vol. 23, NO. 3, 216–227 <https://doi.org/10.1080/15378020.2020.1724850>
- Minauli, I., 2006. *Metode Observasi*. Medan: USU Press.
- Peraturan Pemerintah nomor 4 tahun 2013 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan TKI.
- Purnama, Hadi., 2011. *Media Sosial Di Era Pemasaran 3.0. Corporate and. Marketing Communication*.
- Rina Safitri., 2016. *Strategi Humas Badan Nasional Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) dalam Memulihkan Citra*. Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta.
- Seli Saraswati, 2019. Fungsi Balai Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) dalam Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Purna di Lampung. Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Simanjuntak, Payaman. 2013. *The New Law on Manpower*. 2013. Cerdas Bangsa.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Bisnis.*, Bandung, Alfabeta.
- Suryabrata Sumandi., 2008. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- UU No 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Wahid Erawan., 2021. Strategi Peningkatan Kualitas Pemberangkatan Pekerja Migran Indonesia (PMI). *JURNAL COMM-EDU* ISSN: 2622-5492 (Print) 2615-1480 (Online).
- Wibisono., 2021. Migrasi dan Resiko Kerja Selama Covid-19: Studi Kasus Pekerja Migran Indonesia di Taiwan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* Vol 25. No. 1, Juni 2021.