



Upaya Pemerintah Indonesia di Era Pemerintahan Presiden Joko Widodo dalam Meningkatkan Daya Saing Sektor Ketenagakerjaan

Sindy Yulia Putri, S.Pd., M.Si

Ilmu Hubungan Internasional, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta.

ABSTRAK

Isu ketenagakerjaan menjadi isu yang hangat pada masa pemerintahan Presiden Joko Widodo. Peningkatan daya saing tenaga kerja Indonesia menjadi perhatian khusus dari Pemerintah Indonesia. Hal ini berkontribusi terhadap pengembangan kompetensi SDM Indonesia untuk mampu bersaing di tingkat nasional, regional, dan internasional. Tulisan ini bertujuan untuk melakukan analisis terhadap kebijakan Pemerintah Indonesia di era pemerintahan Presiden Joko Widodo dalam meningkatkan daya saing sektor ketenagakerjaan. Sektor ketenagakerjaan masih menghadapi berbagai polemik dalam operasionalisasinya. Tenaga kerja Indonesia masih memiliki berbagai masalah, seperti kompetensi, latar belakang pendidikan, standar nasional tenaga kerja, teknologi, serta masih minimnya sarana dan prasarana. Dalam menganalisis isu ketenagakerjaan, tulisan ini mengimplementasikan konsep daya saing. Melalui konsep tersebut ditemukan, bahwa upaya peningkatan daya saing dapat dimulai dari substansi sektor tenaga kerja seperti keterampilan (skill) dan infrastruktur yakni kegiatan transfer teknologi untuk memajukan produktivitas tenaga kerja Indonesia. Kemudian, peningkatan daya saing juga membutuhkan reformasi sistem ketenagakerjaan yang diatur sedemikian rupa oleh pemerintah demi membangun kapasitas SDM yang jauh lebih baik di masa depan.

Kata kunci: daya saing, tenaga kerja, ASEAN, Mutual Agreement (MRA)



foto: femepa.org

PENDAHULUAN

Dengan pendapatan domestik bruto sebesar USD 932 miliar dan 125 juta angkatan kerja di mana 21,8 juta (17%) di antaranya adalah kaum muda (15-24 tahun), Indonesia merupakan salah satu negara dengan perekonomian terbesar di dunia dan merupakan anggota penting dalam G20¹. Terlebih lagi, Indonesia merupakan negara dengan bonus demografi yang besar dan sebagian besar berada pada usia produktif. Dilihat dari struktur demografi Indonesia dewasa ini, maka pada tahun 2020-2030 Indonesia berpeluang untuk mengalami bonus demografi hingga 180 juta orang berusia produktif². Apabila melihat realita sekarang ini, Indonesia diperkirakan mencapai puncak bonus demografi pada 2017 sampai 2019 untuk gelombang pertama dan 2020 sampai 2030 untuk gelombang bonus demografi kedua. Hal ini berarti komposisi jumlah penduduk dengan usia produktif 15-64 tahun mencapai titik maksimal jika dibandingkan dengan usia

non-produktif 0-14 tahun dan 65 tahun ke atas. Dengan kata lain, telah terjadi kenaikan jumlah angkatan kerja potensial³. Masyarakat berusia produktif tersebut biasanya merupakan masyarakat yang telah bekerja, baik penuh waktu maupun paruh waktu. Tenaga kerja Indonesia sendiri pada Februari 2017 tercatat sebanyak 124,54 juta orang, atau naik sebanyak 3,89 juta orang dibanding Februari 2016. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), berdasarkan lapangan pekerjaan utama pada Februari 2017, penduduk Indonesia paling banyak di sektor pertanian yaitu sebanyak 39,68 juta⁴. Berikut dijelaskan lebih detil dalam tabel di bawah ini.

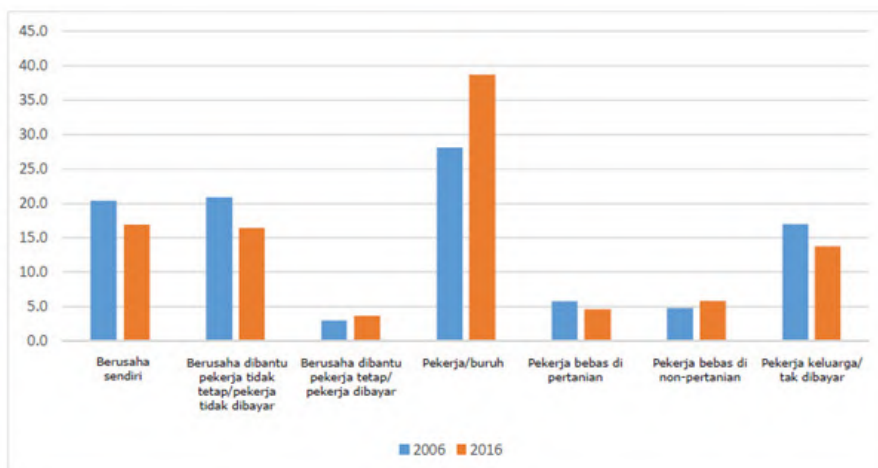
Berdasarkan grafiik di atas, status pekerjaan utama yang terbanyak sebagai buruh/karyawan/pegawai (38%) berusaha sendiri (18%), berusaha dibantu buruh (17%), dan pekerja keluarga (14%)⁵. Mengacu pada data kuantitas di atas, jumlah tenaga kerja Indonesia cukup besar. Namun hal tersebut tidak dibarengi dengan peningkatan kualitas

Tabel 1. Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Sektor Tahun 2016

Sektor Pekerjaan	Persentase Tenaga Kerja
Pertanian, Kehutanan, Perburuan, dan Perikanan	(38%)
Industri Pengolahan	(16%)
Listrik, Gas, Air	(1%)
Bangunan	(7%)
Perdagangan (Besar, Eceran), Rumah Makan, Hotel	(26%)
Jasa	(28%)

Sumber: *International Labour Organisation (ILO)* menggunakan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2016

Grafik 1. Status Ketenagakerjaan Tahun 2016



Sumber: *International Labour Organisation (ILO)* menggunakan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2016

tenaga kerja. Adam menegaskan, bahwa daya saing dan produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih relatif rendah. Salah satu penyebab utamanya adalah tingkat pendidikan tenaga kerja yang masih

rendah. Hal tersebut membuat tenaga kerja Indonesia masih berpenghasilan rendah dan tak mampu bersaing dengan negara-negara tetangga yang selama ini dianggap sebagai kompetitor, seperti Malaysia dan Thailand.



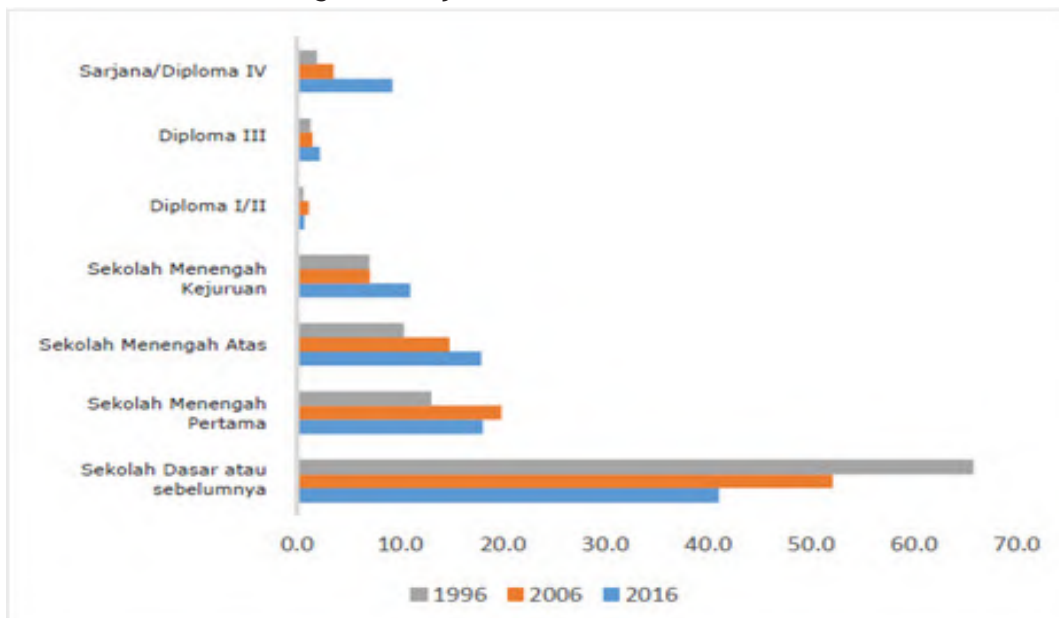
Dengan demikian, meskipun secara kuantitas Indonesia memiliki angkatan kerja yang besar, tetapi rendahnya kualitas membuat angkatan kerja yang berhasil memasuki pasar kerja belum benar-benar berperan secara optimal dalam mendukung peningkatan daya saing perekonomian⁶. Menurut Kementerian Perindustrian RI, masih terdapat kesenjangan antara keterampilan pencari kerja dan kompetensi yang dibutuhkan pasar masih ada. Penyerapan tenaga kerja Indonesia berdasarkan latar belakang pendidikan, tenaga kerja Indonesia masih didominasi oleh tenaga kerja lulusan SD dan sebagian besar pada tingkatan lulusan SMP dan SMA/SMK⁷.

hanya memiliki pendidikan terakhir SD dan juga masih didominasi oleh lulusan SMP dan SMA di tahun 2016.

PEMBAHASAN

Tulisan ini akan menggunakan konsep daya saing untuk menganalisis upaya Pemerintah Indonesia di masa kepemimpinan Presiden Joko Widodo dalam meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia demi mencapai pembangunan bangsa Indonesia yang lebih baik dan sekaligus meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional. Menurut Imawan, konsep daya saing berkaitan dengan aktivitas perekonomian. Konsep ini pada dasarnya menjelaskan upaya peningkatan

Grafik 2. Angkatan Kerja Berdasarkan Pendidikan Tahun 2016



International Labour Organisation (ILO) menggunakan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) 2016

Begitu juga dengan data Sakernas yang dikelola oleh ILO di atas juga menunjukkan, bahwa pada tahun 2016, kurang dari 10% atau 11,6 juta orang dalam angkatan kerja memiliki gelar universitas. Secara keseluruhan, lebih dari 40% angkatan kerja

bargaining position atau posisi tawar dalam rangka memaksimalkan pencapaian tujuan. Sementara dari pendekatan ilmu politik, terdapat dua faktor penting yang berkaitan erat dengan daya saing, yaitu pertama, keputusan politik yang umumnya bersifat



visioner. Keputusan politik yang demikian ini berfungsi memberi arah perjalanan bangsa ke depan. Tepat atau tidak tepatnya upaya suatu bangsa mewujudkan impiannya, dimulai dari satu keputusan politik. Kemudian kedua, proses politik yang demokratis yang didamba banyak orang menghendaki adanya kompetisi antaraktor yang terlibat dalam proses tersebut. Kompetisi tidak sekedar melahirkan pilihan-pilihan kebijakan yang rasional yang bisa dipilih oleh suatu bangsa atau masyarakat, namun juga melahirkan aktor-aktor bangsa yang handal untuk dikonteskan di tingkat internasional⁸.

Sementara Wardhani dan Agustina menyatakan, bahwa pembahasan mengenai konsep daya saing tidak bisa dilepaskan dari evolusi teori daya saing itu sendiri. Pada awalnya teori daya saing secara spesifik membahas tentang kemampuan suatu perusahaan agar tetap *survive* dalam pasar yang dinamis. Dari teori daya saing pada tingkat perusahaan dalam suatu negara, kemudian berkembang menjadi suatu konsep daya saing antarnegara⁹. Selanjutnya, Heckscher-Ohlin (1990) di dalam Wardhani dan Agustina menegaskan, bahwa faktor produksi yang diumumkan dikategorikan sebagai tanah, tenaga kerja dan modal terlalu umum untuk dapat menunjukkan keunggulan daya saing dalam strategi industri-industri yang berbeda. Faktor-faktor dapat dikelompokkan ke dalam sejumlah kategori besar seperti SDM, fisik, ilmu pengetahuan, modal, dan infrastruktur. Pemakaian campuran dari faktor-faktor tersebut berbeda antarindustri. Keunggulan daya saing dari faktor-faktor tergantung pada bagaimana efisiensi dan efektifitas faktor-faktor tersebut menyebar¹⁰. Jika dikaitkan dengan peningkatan daya saing tenaga kerja, maka peningkatan daya

saing mengacu pada beberapa elemen dari perspektif ekonomi dan politik, seperti pengembangan kompetensi SDM, infrastruktur, dan kebijakan dari pemerintah di negara yang bersangkutan.

Upaya Pemerintah Indonesia dalam Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia

1. Sinergisitas Pemerintah dengan Swasta melalui Kegiatan Pelatihan

Dalam kaitannya dengan peningkatan daya saing tenaga kerja Indonesia, saat ini pemerintah sedang berusaha memperbaiki kualitas sumber daya manusia (SDM) agar bisa bergerak dari negara berpenghasilan menengah (*middle income countries*) menjadi negara berpenghasilan tinggi (*high income countries*). Caranya, dengan inovasi sumber daya alam (SDA) dan meningkatkan kualitas SDM. Kesenjangan antara pencari kerja dan peluang bisa dikurangi dengan link and match antara dunia usaha dan para pencari kerja. Peran industri di dalam negeri sangat besar untuk menyerap tenaga kerja. Pemerintah berupaya untuk membangun kemitraan yang baik dengan perusahaan, sehingga ke depannya terjalin hubungan yang resiprokal antara perusahaan dan para pencari kerja. Pemerintah juga sedang memperkuat struktur industri di Indonesia. Dewasa ini, 70% industri berada di Jawa, kemudian menyusul 20% di Sumatera dan 10% di wilayah lainnya. Persebaran industri akan lebih sporadis, sehingga tidak terpusat hanya di Pulau Jawa. Jika hal ini telah optimal, maka para pencari kerja akan memiliki pilihan yang lebih variatif dalam menentukan tempat bekerja¹¹.

Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan



kebutuhan dunia usaha dan pasar kerja baik di dalam negeri maupun luar negeri. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan khususnya Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan memiliki tanggung jawab, peran serta tugas pokok dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan berupa pelatihan, baik formal maupun informal, yang bertujuan menghasilkan lulusan peserta pelatihan yang terampil, mandiri dan memiliki jiwa kewirausahaan guna meningkatkan derajat nilai ekonomis masyarakat¹².

Kerjasama antara otoritas pendidikan dengan pekerja, serta perusahaan dengan serikat pekerja/buruh dalam meningkatkan mutu dan relevansi pendidikan dan pelatihan dinilai krusial. Pemerintah dapat memainkan peran katalis dalam mengajak penyelenggara pendidikan dan pelatihan, pengusaha dan pekerja untuk duduk bersama dan menciptakan sinergi yang lebih besar untuk investasi di bidang permodalan manusia. Dialog dan kerjasama antarpara pihak ini dapat mengidentifikasi

kebutuhan keterampilan secara lebih baik, meningkatkan relevansi pendidikan dan pelatihan, serta meningkatkan prospek kerja para kaum muda. Dalam hal ini, konsep sistem magang menawarkan pilihan kebijakan yang menarik. Magang menghasilkan kerjasama yang sistematis dengan mengombinasikan pembelajaran berbasis di sekolah dengan pelatihan berbasis di tempat kerja. Kegiatan magang secara efektif masuk dalam sumber daya pelatihan yang ada dan membekali kaum muda dengan pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaan mereka di masa mendatang. Dalam mode pemagangan, perusahaan menyediakan pelatihan praktis di tempat kerja menggunakan peralatan mereka, sedangkan pekerja memberi pengetahuan kepada kaum muda. Keterampilan tenaga kerja ditingkatkan melalui pelatihan berbasis permintaan dan kompetensi untuk lebih memenuhi keperluan pasar tenaga kerja. Peningkatan daya saing tenaga kerja sebaiknya mengacu pada beberapa unsur, seperti¹³



a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.

b. Ketrampilan (*Skill*)

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal, misalnya seorang programmer komputer. Di samping pengetahuan dan kemampuan karyawan, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku karyawan.

c. Sikap (*Attitude*)

Pola tingkah laku seseorang karyawan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sikap mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya. Kompetensi pengetahuan, keterampilan dan sikap cenderung lebih nyata dan relatif berada di permukaan sebagai karakteristik yang dimiliki manusia.

Merujuk pada penjelasan di atas, Pemerintah Indonesia dan pihak swasta ataupun korporasi dapat melengkapi satu sama lain. Komplementaritas antara kedua belah pihak direpresentasikan dari interaksi keduanya di dalam kegiatan ketenagakerjaan. Pemerintah membuat kebijakan terkait kebutuhan tenaga kerja melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemnakertrans). Pada saat yang sama, perusahaan menyediakan

pelatihan atau skema magang. Interaksi antara pemerintah dan perusahaan menciptakan hubungan yang resiprokal. Keduanya seperti cermin, pemerintah memberikan regulasi untuk memfasilitasi BLK, dan perusahaan menyediakan pelatihan sesuai dengan permintaan dan kebutuhan pasar di tingkat nasional dan regional. Mengingat perusahaan biasanya memiliki lebih banyak pengetahuan tentang pasar kerja dan dunia industri.

2. Regulasi Pemerintah dalam Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia

Hingga tahun 2016 terdapat delapan profesi yang memiliki *Mutual Recognition Agreement* (MRA) pada level ASEAN. Kedelapan profesi tersebut antara lain: jasa teknik/ insinyur (2005), dokter gigi, perawat (2006), arsitek (2007), tenaga survei (2007), akuntan (2009), praktisi kesehatan (2009), dan tenaga profesional di bidang pariwisata (2012). Kesepakatan arus bebas tenaga kerja tidak hanya berhenti pada delapan profesi itu saja. Kesepakatan baru antar-negara anggota ASEAN dapat menambah profesi lain yang dapat bergerak bebas di kawasan ASEAN melalui MRA. MRA sendiri merupakan sebuah langkah strategis yang coba diupayakan oleh ASEAN untuk memfasilitasi tenaga kerja agar keahlian dan ketrampilannya diakui oleh negara anggota ASEAN yang lain. Selama ini tenaga kerja sudah memiliki keahlian maupun keterampilan, namun negara tujuan di mana mereka ingin bekerja tidak memiliki mekanisme atau standar yang sama dengan negara asal dalam penentuan sertifikasi keahlian dan keterampilan tersebut¹⁴. MRA yang disepakati oleh negara anggota ASEAN¹⁵ membuat keahlian dan keterampilan tenaga kerja diakui kualifikasinya di seluruh negara anggota ASEAN.



Di bawah payung mekanisme MRA, negara tujuan atau negara penerima mengakui kualifikasi profesional dan muatan latihan yang diperoleh dari negara pengirim atau negara asal tenaga kerja terampil. Hal ini menandakan, negara asal memiliki otoritas untuk mengesahkan kualifikasi dan pelatihan dengan cara memberikan diploma atau sertifikat. Namun, harus pula dicatat bahwa pengakuan yang diberikan melalui MRA tidak otomatis. Ada proses dan konsensus untuk penentuan standar dan syarat lain yang diterapkan, baik di negara penerima maupun di negara asal. Dengan kata lain, MRA tak langsung memberikan hak melaksanakan suatu profesi. Pengakuan tidak memberikan jaminan bahwa akan ada akses pasar¹⁶.

Sejalan dengan adanya regulasi MRA di ASEAN, maka Indonesia di bawah pemerintahan Presiden Joko Widodo mengupayakan pembentukan standard nasional ketenagakerjaan yang setara dengan tingkat ASEAN. Maka dari itu, Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Ketenagakerjaan RI menyusun nawa kerja ketenagakerjaan dan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia atau lazim disebut dengan SKKNI. Menurut Kementerian Ketenagakerjaan RI, terdapat nawa kerja ketenagakerjaan, yaitu (1) penguatan Perencanaan Tenaga Kerja Nasional, (2) percepatan peningkatan kompetensi tenaga kerja, (3) percepatan sertifikasi profesi, (4) perluasan kesempatan kerja formal, (5) penguatan wirausaha produktif, (6) penciptaan hubungan industrial yang sehat dan produktif, (7) penegakkan hukum ketenagakerjaan, (8) peningkatan perlindungan pekerja migran, (9) pelayanan ketenagakerjaan sederhana, transparan dan akuntabel. Adapun regulasi yang telah dirumuskan oleh Pemerintah Indonesia

dalam memajukan SDM tenaga kerja Indonesia yaitu Pasal 32 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 8 Tahun 2012 tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia. Standar kerja tersebut lazim disebut dengan SKKNI. Untuk keperluan pengembangan SDM berbasis kompetensi, komponen strategis yang diperlukan adalah standar kompetensi kerja yang berlaku secara nasional. SKKNI menjadi dasar dan acuan dalam pendidikan profesi, pelatihan kerja maupun pengembangan karir di tempat kerja. Di samping itu, SKKNI juga menjadi dasar dan acuan dalam pengembangan sertifikasi serta rekognisi kompetensi. Bahkan SKKNI juga dapat digunakan untuk menata dan mengembangkan jabatan fungsional dan karir SDM di setiap profesi¹⁷.

Kemudian, sesuai dengan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: KEP.217/LATTAS/XII/2012 tentang Pedoman Tatacara Pemetaan Kompetensi, sistem SKKNI adalah tatanan keterkaitan komponen standardisasi kompetensi kerja nasional yang komprehensif dan sinergis dalam rangka mencapai tujuan standardisasi kompetensi kerja nasional di Indonesia. Dalam rangka pengelolaan penyusunan peta kompetensi SKKNI di setiap sektor atau lapangan usaha, komite standar kompetensi yang dibentuk dan ditetapkan oleh Kementerian/Lembaga teknis, melakukan tahapan atau langkah-langkah sebagai berikut¹⁸.

a. Penyamaan Persepsi

Penyamaan persepsi dilakukan melalui brainstorming pemetaan kompetensi yang bertujuan untuk memberi pemahaman secara komprehensif kepada tim/komite tentang program pemetaan kompetensi serta pengembangan SKKNI secara



komprehensif.

b. Melakukan Pemetaan Kompetensi Sektor atau lapangan usaha yang akan di petakan kompetensinya, biasanya memiliki ruang lingkup yang relatif besar. Oleh karena itu untuk memudahkan dalam melakukan pemetaan kompetensi, jika diperlukan komite standar kompetensi dapat membentuk kelompok kerja pemetaan kompetensi di sektor atau lapangan usaha masing-masing. Dalam satu Instansi Teknis dapat dibentuk lebih dari satu kelompok kerja sesuai dengan kebutuhan.

Selain SKKNI, perhatian pemerintah dalam mengembangkan SDM Indonesia untuk memiliki daya saing yang setara dengan tenaga kerja di negara-negara ASEAN juga diperlihatkan dalam mengembangkan Balai Latihan Kerja (BLK). BLK adalah tempat diselenggarakannya proses pelatihan kerja bagi peserta pelatihan sehingga mampu dan menguasai suatu jenis dan tingkat kompetensi kerja tertentu untuk membekali dirinya dalam memasuki pasar kerja dan/atau usaha mandiri maupun sebagai tempat pelatihan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kesejahteraannya. Pengguna BLK adalah lembaga swasta yang berbadan hukum atau unit usaha maupun perorangan yang mampu melakukan ikatan hukum. Pengguna BLK memanfaatkan sumber daya pelatihan BLK yang meliputi sumber daya manusia, program, sarana dan prasarana. Tim penyelenggara pelatihan atau tim instruktur menyusun program pelatihan kerja yang berisi materi pelatihan teori dan praktek pelatihan yang tersusun secara sistematis dan memuat tentang kompetensi kerja yang ingin dicapai, jangka waktu pelatihan, metode dan sarana pelatihan, persyaratan peserta dan tenaga kepelatihan serta evaluasi dan penetapan kelulusan peserta

*Selain SKKNI,
perhatian
pemerintah dalam
mengembangkan
SDM Indonesia
untuk memiliki daya
saing yang setara
dengan tenaga
kerja di negara-
negara ASEAN juga
diperlihatkan dalam
mengembangkan Balai
Latihan Kerja (BLK)*



pelatihan.

BLK bertujuan untuk meningkatkan kualitas lulusan dan relevansi lembaga pelatihan, meningkatkan kualitas layanan pelatihan dan produktivitas, meningkatkan kuantitas dan kualitas penyelenggaraan dan lulusan pemagangan, menguatkan kelembagaan pelatihan tenaga kerja, ketransmigrasian dan produktivitas, meningkatkan gerakan produktivitas dan kewirausahaan¹⁹. BLK dirancang dengan tawaran kursus yang hampir sama di semua BLK. Kurikulum kursus disediakan oleh Kemenakertrans untuk seluruh BLK. Kurikulum tersebut digunakan di semua BLK hingga sistem pelatihan nasional diubah menjadi Pelatihan Berbasis Kompetensi (Competency Based Training - CBT). Ada dua cara mendasar untuk menyampaikan kursus pelatihan: kelembagaan, terjadi di fasilitas BLK, dan dengan Unit Pelatihan Bergerak (Mobile Training Units - MTU) yang mengadakan pelatihan di lokasi masyarakat. Kursus kelembagaan BLK fokus pada keterampilan industri dengan lulusan yang akan bekerja di sektor formal. Pelatihan MTU diorientasikan pada kebutuhan wilayah pedesaan seperti keterampilan pertukangan, menjahit, pengolahan bahan pangan, dan lain-lain. Kursus MTU dirancang untuk menyediakan keterampilan yang dapat membuat masyarakat mampu mendapatkan penghasilan, seringkali dalam sektor informal, mungkin sebagai pengusaha skala kecil²⁰.

Dessler (2004) di dalam Angkasa dan Setiawan menambahkan, bahwa ada lima tahapan dalam proses pelatihan, yaitu (1) Analisis kebutuhan yaitu, mengetahui ketrampilan kerja spesifik yang dibutuhkan, menganalisis ketrampilan dan kebutuhan calon yang akan dilatih, dan mengembangkan pengetahuan khusus

yang terukur serta tujuan prestasi, (2) Merancang instruksi, untuk memutuskan, menyusun, dan menghasilkan isi program pelatihan, termasuk buku-kerja, latihan, dan aktivitas, yang menggunakan teknik seperti dengan pelatihan kerja langsung dan mempelajarinya dibantu dengan computer, (3) Validasi, (4) Menerapkan program yaitu, melatih karyawan yang ditargetkan, (5) Evaluasi dan tindak lanjut yaitu di mana manajemen menilai keberhasilan atau kegagalan program ini²¹.

Terkait dengan optimalisasi BLK demi mencapai SKKNI, pemerintah melakukan reformasi di tingkat sistem pelaksanaan BLK, seperti²²

1. Perbedaan keunggulan komparatif yang mencolok di antara BLK tingkat pusat, provinsi dan kabupaten/kota

Reformasi pada masa mendatang hendaknya difokuskan pada upaya untuk memperkuat keunggulan komparatif balai-balai tersebut. BLK yang dikelola terpusat hendaknya menjadi lembaga mentor dan berperan memperkuat sistem pelatihan; balai-balai itu seyogyanya memberikan dukungan kepada BLK kecil sebagai pusat sumber daya, serta membentuk jaringan dengan BLK kecil untuk memberikan program pelatihan yang lebih canggih sejalan dengan inovasi dan perubahan teknologi. BLK daerah hendaknya memperkuat hubungan dengan masyarakat setempat.

2. Sistem penjaminan kualitas mutu

Sebuah sistem penjaminan mutu hendaknya dibentuk dengan peran dan tanggung jawab setiap pemangku kepentingan dirumuskan dengan jelas. Aspek penting dari penjaminan mutu adalah penetapan standar kompetensi peserta pelatihan, pelaksanaan penilaian kompetensi pelatihan; penyiapan format laporan kinerja



penyedia layanan, pelaksanaan evaluasi dampak program, penetapan persyaratan operasional bagi penyedia layanan, pengadaan sumber daya yang cukup dan berimbang, menjamin otonomi, intervensi dan dukungan, serta dukungan untuk sistem yang akuntabel dan memiliki konsekuensi berdasarkan kinerja. Pelaksanaan sistem tersebut memerlukan kerjasama antara BLK, Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), Pemerintah Daerah, Pemerintah Pusat, serta para pemberi kerja.

3. Penyediaan insentif untuk mendapatkan hasil pelatihan yang lebih baik.

Kemenakertrans hendaknya memainkan peran penting dalam menyediakan insentif berdasarkan kinerja bagi administrasi tingkat daerah dan BLK untuk mendapatkan hasil pelatihan yang lebih baik. Saat Kemenakertrans tidak memiliki otoritas langsung atas BLK di daerah, Kemenakertrans hendaknya dapat meningkatkan kinerja BLK daerah dengan cara mengubah mekanisme pendanaan saat ini. Meski BLK tingkat provinsi dan kabupaten/kota secara prinsip bertanggung jawab penuh atas jalannya pelatihan, BLK daerah masih sangat tergantung pada dana dari pusat. Tanpa dana rutin dari pemerintah pusat, BLK provinsi dan daerah tidak dapat melaksanakan pelatihan dengan teratur. Sebagian besar dana dari Kemenakertrans bagi BLK tergantung pada input. Hasil kuantitatif dan kualitatif dari BLK, serta efisiensi umum dari operasional BLK tidak menjadi prasyarat turunnya dana. Demi pemanfaatan dana yang lebih baik, Kemenakertrans hendaknya mempertimbangkan pelaksanaan Dana Pelatihan Vokasi (Vocational Training Fund - VTF) dan mendistribusikan sebagian

besar dana pusat melalui VTF tersebut. Administrasi VTF dapat menetapkan syarat-syarat ketat bagi pemohon dana, antara lain rencana kegiatan yang jelas dengan keluaran dan hasil serta jadwal pelaksanaannya. Penilaian hasil kegiatan dapat dilakukan melalui sistem penjaminan mutu yang telah terbentuk.

4. Peningkatan peran penyelenggara pelatihan swasta

Untuk benar-benar memperkuat sistem pelatihan di bawah Kemenakertrans, perlu ditekankan peran penting ribuan pusat pelatihan swasta. Sejumlah 64 penyelenggara pelatihan swasta yang disurvei untuk studi ini menunjukkan bahwa mereka aktif melaksanakan kegiatan yang melayani beragam kebutuhan peserta pelatihan. Dibandingkan dengan BLK, penyelenggara pelatihan swasta beroperasi dengan tingkat efisiensi biaya yang lebih tinggi, memiliki instruktur yang lebih muda, mempunyai hubungan dekat dengan pemberi kerja, dan mampu menyediakan kesempatan kerja yang lebih baik bagi peserta pelatihan. Kemenakertrans perlu memperbaharui secara terus menerus database tentang penyelenggara pelatihan tersebut, memperluas jangkauan sistem penjaminan mutu agar memberikan keuntungan bagi lembaga tersebut. Yang terpenting, Kemenakertrans harus menciptakan kemitraan publik dan swasta, serta mendorong terjadinya kompetisi agar mendapatkan hasil yang lebih unggul

Pemerintah juga menetapkan jaminan sosial untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Dalam Undang-Undang No. 40/2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan Undang-Undang No. 24/2011 tentang Badan Penyelenggara



Jaminan Sosial (BPJS). Sistem jaminan sosial nasional merupakan program negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat. Untuk mewujudkan tujuan sistem jaminan sosial nasional perlu dibentuk badan penyelenggara yang berbentuk badan hukum berdasarkan prinsip kegotongroyongan, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas, kepesertaan bersifat wajib, dana amanat, dan hasil pengelolaan dana jaminan sosial seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan peserta²³.

PENUTUP

Kesimpulan

Pada dasarnya, pemerintah telah berupaya untuk meningkatkan daya saing pekerja Indonesia, baik pria maupun wanita di tingkat nasional dan ASEAN melalui peraturan pembentukan SKKNI. Selain itu, di bawah pemerintahan Presiden Joko Widodo, Indonesia telah bermitra dengan pihak swasta dalam menyelenggarakan pelatihan tenaga kerja melalui BLK. Pelatihan tenaga kerja Indonesia juga telah berbasis kompetensi (CBT) dan mengedepankan unsur hard skill dan soft skill yang dapat diimplementasikan sesuai dengan lingkungan kerja. Pemerintah Indonesia juga membentuk LSP untuk mensertifikasi tenaga kerja agar berkualifikasi di taraf nasional dan internasional. Sementara di tingkat ASEAN, Indonesia juga mengacu pada standardisasi MRA yang berlaku di ASEAN. Melalui standard tersebut, Indonesia dapat menyetarakan kompetensi tenaga kerja Indonesia dengan tenaga kerja di negara-negara ASEAN.

Saran

Pemerintah Indonesia sebaiknya mereformasi sistem dan institusi untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia. Otonomi institusional yang lebih baik nantinya dapat memotivasi efisiensi BLK. BLK sebaiknya dapat bertindak sebagai pihak swasta agar dapat bergerak lebih luwes daripada cenderung bersifat birokratis. Kemudian, BLK sebaiknya melakukan riset mengenai kebutuhan pasar terhadap tenaga kerja, baik di Indonesia maupun di ASEAN. Demi pembentukan masyarakat Indonesia yang lebih kompetitif, BLK sebaiknya dapat mendesain pelatihan dengan instruktur yang berkualifikasi baik, sistem pembelajaran yang baik, dan dapat disertifikasi di tingkat nasional dan regional.

1. Pangkalan data Bank Dunia dan data angkatan kerja dari Sakernas di dalam Laporan Ketenagakerjaan Indonesia 2017: Memanfaatkan Teknologi untuk Pertumbuhan dan Penciptaan Lapangan Kerja. International Labour Organization, pp. 3, diakses dari http://www.oit.org/wcm/assetmgr/publication/wcms_613626.pdf (14/05/2018, 09:52 WIB).
2. “Bonus Demografi dan Investasi pada Pembangunan Kesehatan dan Gizi”. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 28 Oktober 2015, diakses dari <http://www.kemkes.go.id/development/site/jkn/index.php?view=print&cid=16102800001&id=bonus-demografi-dan-investasi-pada-pembangunan-kesehatan-dan-gizi> (13/05/2018, 08:12 WIB).
3. Wasisto Raharjo Jati. “Bonus Demografi



- sebagai Mesin Pertumbuhan Ekonomi: Jendela Peluang atau Jendela Bencana di Indonesia?”. *Populasi*. Volume 23 No. 1 2015, diakses dari <https://journal.ugm.ac.id/populasi/article/viewFile/8559/6591> (15/05/2018, 14:23 WIB).
4. “BPS: Jumlah Penduduk Bekerja Naik 6,13 Juta, Pengangguran Turun 0,28 Persen”. Sekretariat Kabinet Republik Indonesia, diakses dari <http://setkab.go.id/bps-jumlah-penduduk-bekerja-naik-613-juta-pengangguran-turun-028-persen/> (16/05/2018, 10:23 WIB).
 5. Laporan Ketenagakerjaan Indonesia 2017. Organisasi Perburuhan Internasional, pp. 15, diakses dari http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/--asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_613626.pdf (12/05/2018, 16:03 WIB).
 6. Latif Adam. “Membangun Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Peningkatan Produktivitas (Promoting Indonesian Labor Competitiveness Through Its Productivity Improvement)”. *Jurnal Kependudukan Indonesia*. Vol. 11 No. 2 Desember 2016, pp. 72.
 7. “Kualitas Tenaga Kerja RI Rendah”. Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, diakses dari <http://www.kemenperin.go.id/artikel/8161/Kualitas-Tenaga-> (16/05/2018, 10:53 WIB).
 8. Riswandha Imawan. “Peningkatan Daya Saing: Pendekatan Paradigmatik-Politis”. Volume 6, No. 1, Juli 2002, hal. 79-80.
 9. Rulyanti Susi Wardhani & Yulia Agustina. “Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Daya Saing pada Sentra Industri Makanan Khas Bangka di Kota Pangkalpinang”. Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung, hal. 72.
 10. Heckscher Ohlin (1990) di dalam Rulyanti Susi Wardhani & Yulia Agustina.
 11. Ibid., “Kualitas Tenaga Kerja RI Rendah”.
 12. Rakhma Dian Sari. “Pengembangan Model Pelatihan Tenaga Kerja Sektor Informal di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur”. *Kebijakan dan Manajemen Publik*. Vol. 4 No. 2, Mei-August 2016, diakses dari <http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-kmp6703dab09d2full.pdf> (16/05/2018, 14:28 WIB).
 13. Op. Cit., “Tren Tenaga Kerja dan Sosial di Indonesia 2014-2015”. *International Labour Organization* 2015, pp. 41.
 14. Sugiyarto dan Agunias (2014) di dalam Stanislaus Risadi Apresian. “Arus Bebas Tenaga Kerja dalam Era Masyarakat Ekonomi ASEAN: Ancaman bagi Indonesia?”. *Universitas Katolik Parahyangan. Indonesian Perspective*, Vol. 1, No. 2, Juli-Desember 2016), pp. 15-29.
 15. Stanislaus Risadi Apresian. “Arus Bebas Tenaga Kerja dalam Era Masyarakat Ekonomi ASEAN: Ancaman bagi Indonesia? Universitas Katolik Parahyangan. *Indonesian Perspective*, Vol. 1, No. 2. Juli-Desember 2016, pp. 16. Untuk lebih jelasnya mengenai MRA dapat dilihat di “Guidelines for the Development of Mutual Recognition Arrangements”, ASEAN Consultative Committee on Standards & Quality. 20 Mei 2016. Second Edition, diakses dari <http://asean.org/storage/2012/05/Guidelines-for-the-Development-of-Mutual-Recognition-Arrangements.pdf> (16/05/2018, 11:09 WIB).
 16. Makmur Keliat. “Liberalisasi Sektor Jasa”, diakses dari <https://tekno.kompas.com/>



read/2013/06/11/02380594/liberalisasi.sektor.jasa.asean (16/05/2018, 11:19 WIB).

17. Permen No 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja.
18. Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: Kep.217/LATTAS/XII/2012 Tentang Pedoman Tatacara Pemetaan Kompetensi Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, diakses dari http://www.kemenperin.go.id/kompetensi/Binalattas_217_2012.pdf pp. 21.
19. Permen No 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja.
20. "Revitalisasi Balai Latihan Kerja di Indonesia: Tantangan dan Masa Depan", The World Bank Office Jakarta. October 2011, pp. 23, diakses dari <http://documents.worldbank.org/curated/en/414701468043470067/pdf/629720BAHASA010onesia020120low0res0.pdf> (16/05/2018, 11:38 WIB).
21. Dessler (2004) di dalam Nathalia Angkasa & Roy Setiawan. "Studi Deskriptif Efektivitas dan Pelatihan Kerja pada PT. Nenggapratama Internusantara di Manado. AGORA. Vol 2 No. 1. 2014.
22. Op.Cit., "Revitalisasi Balai Latihan Kerja di Indonesia: Tantangan dan Masa Depan", pp. 8.
23. Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Nomor I Tahun 2015 tentang Tata Cara Pendaftaran dan Pembayaran Iuran bagi Peserta Pekerja Bukan Penerima Upah dan Peserta Bukan Pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- "Laporan Ketenagakerjaan Indonesia 2017: Memanfaatkan Teknologi untuk Pertumbuhan dan Penciptaan Lapangan Kerja". International Labour Organization, diakses dari http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/-/asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_613626.pdf (14/05/2018, 09:52 WIB).
- "Bonus Demografi dan Investasi pada Pembangunan Kesehatan dan Gizi". Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. 28 Oktober 2015, diakses dari <http://www.kemkes.go.id/development/site/jkn/index.php?view=print&cid=16102800001&id=bonus-demografi-dan-investasi-pada-pembangunan-kesehatan-dan-gizi> (13/05/2018, 08:12 WIB).
- Jati, Wasisto Raharjo. "Bonus Demografi sebagai Mesin Pertumbuhan Ekonomi: Jendela Peluang atau Jendela Bencana di Indonesia?". *Populasi*. Volume 23 No. 1 2015, diakses dari <https://journal.ugm.ac.id/populasi/article/viewFile/8559/6591> (15/05/2018, 14:23 WIB).
- "BPS: Jumlah Penduduk Bekerja Naik 6,13 Juta, Pengangguran Turun 0,28 Persen". Sekretariat Kabinet Republik Indonesia, diakses dari <http://setkab.go.id/bps-jumlah-penduduk-bekerja-naik-613-juta-pengangguran-turun-028-persen/> (16/05/2018, 10:23 WIB).
- Adam, Latif. "Membangun Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Peningkatan Produktivitas (Promoting Indonesian Labor Competitiveness Through Its Productivity Improvement)". *Jurnal Kependudukan Indonesia*. Vol. 11 No. 2 Desember 2016.



- “Kualitas Tenaga Kerja RI Rendah”. Kementerian Perindustrian Republik Indonesia, diakses dari <http://www.kemenperin.go.id/artikel/8161/Kualitas-Tenaga-> (16/05/2018, 10:53 WIB).
- Imawan, Riswandha. “Peningkatan Daya Saing: Pendekatan Paradigmatik-Politis”. Volume 6, No. 1, Juli 2002.
- Wardhani, Rulyanti Susi & Agustina, Yulia. “Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Daya Saing pada Sentra Industri Makanan Khas Bangka di Kota Pangkalpinang”. Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung.
- Dian Sari, Rakhma. “Pengembangan Model Pelatihan Tenaga Kerja Sektor Informal di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur”. Kebijakan dan Manajemen Publik. Vol. 4 No. 2, Mei-August 2016, diakses dari <http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-kmp6703dab09d2full.pdf> (16/05/2018, 14:28 WIB).
- Sugiyarto dan Agunias (2014) di dalam Stanislaus Risadi Apresian. “Arus Bebas Tenaga Kerja dalam Era Masyarakat Ekonomi ASEAN: Ancaman bagi Indonesia?”. Universitas Katolik Parahyangan. Indonesian Perspective, Vol. 1, No. 2, Juli-Desember 2016.
- Apresian, Stanislaus Risadi. “Arus Bebas Tenaga Kerja dalam Era Masyarakat Ekonomi ASEAN: Ancaman bagi Indonesia? Universitas Katolik Parahyangan. Indonesian Perspective, Vol. 1, No. 2. Juli-Desember 2016.
- Keliat, Makmur. “Liberalisasi Sektor Jasa”, diakses dari <https://tekno.kompas.com/read/2013/06/11/02380594/liberalisasi.sektor.jasa.asean> (16/05/2018, 11:19 WIB).
- Permen No 8 Tahun 2017 tentang Standar Balai Latihan Kerja.
- Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor: Kep.217/LATTAS/XII/2012 Tentang Pedoman Tatacara Pemetaan Kompetensi Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, diakses dari http://www.kemenperin.go.id/kompetensi/Binalattas_217_2012.pdf (22/05/2018, 12:11 WIB).
- “Revitalisasi Balai Latihan Kerja di Indonesia: Tantangan dan Masa Depan”, The World Bank Office Jakarta. Oktober 2011, diakses dari <http://documents.worldbank.org/curated/en/414701468043470067/pdf/629720BAHASA0I0onesia020120low0res0.pdf> (16/05/2018, 11:38 WIB).
- Angkasa, Nathalia & Setiawan, Roy. “Studi Deskriptif Efektivitas dan Pelatihan Kerja pada PT. Nenggapratama Internusantara di Manado. AGORA. Vol 2 No. 1. 2014.
- Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Nomor 1 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pendaftaran dan Pembayaran Iuran bagi Peserta Pekerja Bukan Penerima Upah dan Peserta Bukan Pekerja.
- “Guidelines for the Development of Mutual Recognition Arrangements”, ASEAN Consultative Committee on Standards & Quality. 20 Mei 2016. Second Edition, diakses dari <http://asean.org/storage/2012/05/Guidelines-for-the-Development-of-Mutual-Recognition-Arrangements.pdf> (16/05/2018, 11:09 WIB).