

PARADIGMA BARU MENYEDIAKAN TENAGA KERJA YANG DIDASARKAN PADA KEBIJAKAN SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL: SEBUAH ANALISIS KEBIJAKAN

Erman Suparno

Institut Bisnis Nusantara
Jl. D.I. Panjaitan Kav. 24 Jakarta 13340
(021) 8564932

ABSTRACT

The research is to analyze the interlinking between national education system and manpower policies from the view of manpower preparation. This research is a desk study applying policy analysis, which was conducted through intensive and comprehensive understanding process against education and manpower, including other related existing policies, coming up with policy recommendation of a new strategy in preparing manpower.

Data was collected using documentation and literature study concerning education and manpower policies, including other relevant literatures. The main results of this research are: (1) the act Number 20 year 2003 concerning National Education System interlink with the act Number 13 year 2003 concerning manpower, in which the non-formal education is channeled through training institutional, then implemented as vocational training institution operated by the government or private sector; (2) The National Education Ministerial Regulation Number 23 year 2006 concerning competency Standard for Elementary and secondary Education level interlinks with the Act Number 13 year 2003 concerning manpower, in which vocational training shall consider labor market demand and business, in accordance with working standard competency. In fact, this has not been widely implemented, as high number of graduates from vacation education institutions still cannot enter to the world of work, because of mismatching to the required competency; (3) to recommend a strategy of manpower preparation, which is a new paradigm, in integrating training, certification and placement programs (Three in One Program).

The research's findings conclude that the new paradigm of manpower preparation based on National Education System Policy, would lead in producing competent manpower, which fits with business needs and labor market, therefore, it reduces unemployment and alleviates poverty.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kemajuan suatu bangsa sangat ditentukan oleh pendidikan, sehingga pendidikan sebagai sarana untuk mencerdaskan kehidupan bangsa menjadi sektor yang sangat penting. Pendidikan berkontribusi dalam mengembangkan sumber daya manusia yang bermutu, dengan indikator berkualifikasi ahli, terampil, kreatif, inovatif, dan pada gilirannya menjadi tonggak pembangunan dalam upaya mencapai masyarakat yang adil dan makmur.

Dua sasaran utama yang selalu mendapat perhatian dalam program pembangunan nasional adalah pengentasan kemiskinan dan penurunan angka pengangguran. Namun demikian, hasil kinerja terhadap dua sasaran pembangunan ini sampai sekarang hasilnya belum maksimal. Masalah ketenagakerjaan dan kemiskinan yang berkepanjangan, bahkan sekarang dapat dikatakan semakin memprihatinkan. Hal ini disebabkan oleh ketidakmampuan sektor riil untuk

menyerap pertambahan tenaga kerja yang cukup besar jumlahnya dan meningkat relatif cukup tinggi setiap tahunnya.

Berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia dan peranannya dalam meningkatkan produksi dan pendapatan nasional melalui peningkatan kualitas tenaga kerja, pemerintah telah mengeluarkan kebijakan, di antaranya berupa UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SPN), dan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

Jika diamati dari kondisi yang terjadi, maka terlihat adanya ketimpangan antara kebijakan yang diharapkan dengan hasil yang dicapai dalam peningkatan sumber daya manusia, termasuk di dalamnya kualitas tenaga kerja yang tersedia. Kualitas pendidikan masih dipertanyakan dan diperdebatkan, dengan kenyataan bahwa masih banyak jumlah lulusan jalur pendidikan formal dan nonformal, baik pada tingkatan sekolah menengah dan perguruan tinggi yang tidak terserap oleh dunia usaha dan pasar kerja. Sehingga jumlah pengangguran yang diharapkan menurun, malah terjadi sebaliknya, jumlah pengangguran semakin meningkat.

Selain itu, belum ada suatu strategi yang mengintegrasikan pembangunan ekonomi dengan pendidikan atau suatu strategi yang menghubungkan dunia pendidikan dengan kebutuhan tenaga kerja yang ditopang oleh mutu kurikulum sekolah yang memadai dan dapat menghasilkan lulusan yang siap kerja. Dengan kurikulum berbasis kompetensi yang sesuai dengan tuntutan dunia usaha dan pasar kerja, maka diharapkan kualitas para lulusan atau pencari kerja dapat memenuhi kualifikasi dan syarat jabatan yang dibutuhkan perusahaan atau untuk usaha mandiri.

Pencari kerja harus mempunyai kemampuan dan keterampilan khusus, yang harus mendapatkan pengakuan kompetensi kerja, tentunya setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja. Untuk mengetahui kompetensi kerja seseorang terlebih dahulu dilakukan uji kompetensi yang dilakukan oleh lembaga sertifikasi profesi (LSP), yang ditunjukkan dengan sertifikat kompetensi kerja, dan pelaksanaannya dikoordinasikan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Maka perlu ada koordinasi, keterpaduan kebijakan antara sistem pendidikan nasional dan kebijakan ketenagakerjaan.

Penelitian ini akan menganalisis kebijakan UU Nomor 20 Tahun 2003 khususnya yang berkaitan dengan pendidikan nonformal, dengan kebijakan UU Nomor 13 Tahun 2003 khususnya yang berkaitan dengan pelatihan kerja, dan akan melahirkan rekomendasi kebijakan yang merupakan strategi baru dalam dalam rangka penyediaan tenaga kerja, mengingat permasalahan penyediaan tenaga kerja saat ini menemui beberapa hambatan dalam pelaksanaannya. Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti merumuskan masalah berikut:

- a. Bagaimanakah kebijakan tentang penyediaan tenaga kerja terkait dengan Sistem Pendidikan Nasional?
- b. Bagaimanakah strategi yang perlu dikembangkan sebagai kebijakan dalam penyediaan tenaga kerja?
- c. Bagaimanakah paradigma baru tentang penyediaan tenaga kerja melalui pelatihan, sertifikasi dan penempatan tenaga kerja didasarkan pada Undang-Undang dan peraturan pemerintah?.

LANDASAN TEORI

Tenaga Kerja

Menurut UU No 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat". Sedangkan ketenagakerjaan

adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Dalam Glosarium Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah "Setiap orang laki-laki atau wanita yang berumur 15 tahun keatas yang sedang dalam dan atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat". Payaman menyatakan bahwa tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah, dan mengurus rumah tangga. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa tenaga kerja merupakan individu yang melakukan pekerjaan dalam rangka menghasilkan produk atau jasa untuk memenuhi kebutuhan dirinya maupun orang lain.

Pendidikan

Berdasarkan UU Nomor 20 Tahun 2003, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran, agar peserta didik aktif mengembangkan potensi. Utamanya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Menurut Freire pendidikan dipandang sebagai suatu aktivitas yang harus menumbuhkan rasa cinta terhadap dunia dan sesama, kerendahan hati, keyakinan, pengharapan dan pemikiran kritis dalam hati setiap orang yang terlibat didalamnya. Sedangkan menurut Langgulang, pengertian pendidikan dirumuskan sebagai menambah dan memindahkan nilai kebudayaan kepada individu dalam masyarakat. Selanjutnya menurut Hirsch, pendidikan sebagai proses mendidik atau mengajar. Mendidik lebih lanjut didefinisikan untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan karakter. Dari definisi ini kita dapat beranggapan bahwa tujuan pendidikan adalah untuk mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, dan karakter pada peserta didik.

Pendidikan tidak hanya meliputi aspek pengetahuan, melainkan juga aspek keterampilan dan kecakapan. Di samping itu pendidikan tidak hanya mencakup pendidikan formal melainkan termasuk di dalamnya pendidikan nonformal. Pendidikan formal menurut UU Nomor 20 Tahun 2003, adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan tinggi. Pendidikan Nonformal atau pendidikan luar sekolah merupakan program yang di arahkan untuk memberikan pelayanan pendidikan kepada warga masyarakat yang belum sekolah, tidak pernah sekolah atau buta aksara, putus sekolah atau buta aksara dan warga masyarakat lainnya yang kebutuhan pendidikannya tidak dapat terpenuhi melalui jalur pendidikan formal.

Kebijakan Pendidikan Nasional terutama dalam mempersiapkan Tenaga Kerja Siap Pakai

Perintisan program wajib belajar pendidikan dasar sembilan tahun telah dimulai sejak ditetapkannya UU Nomor 2 Tahun 1989 tentang SPN. Periode ini terus berlangsung, setelah dicanangkannya program wajib belajar pendidikan dasar sembilan tahun pada tanggal 2 Mei 1994 melalui kebijakan implementatif Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 1 Tahun 1994 yang dikeluarkan pada tanggal 15 April 1994. Upaya penuntasan program wajib belajar pendidikan dasar sembilan tahun ini ditargetkan tuntas pada tahun 2003/2004. Namun demikian, karena terjadi krisis ekonomi pada tahun 1997, program ini tidak dapat di jalankan sebagaimana diharapkan, dan target penuntasan wajib belajar yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai. Periode pelaksanaan program wajib belajar pendidikan dasar sembilan tahun antara tahun 1994-2005, mempunyai masa pelaksanaan efektif tahun 1994-

1997 dan 2003-2005. Pada periode 1994-1997 telah terjadi peningkatan angka partisipasi kasar (APK) Sekolah Menengah Pertama (SMP) dari 62% pada tahun 1994 menjadi 66% pada Tahun 1997. Namun, pada periode 1998-2002, akibat krisis ekonomi, APK mengalami penurunan kembali. Periode tahun 1998-2002 merupakan masa revitalisasi dan pemulihan akibat krisis ekonomi sejak tahun 1997.

Pada tahun 2003, pemerintah bersama Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) menegaskan ulang komitmen nasional bagi penuntasan program wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun, melalui UU No. 2 tahun 1989. Berdasarkan UU Nomor 20 Tahun 2003, Pemerintah menetapkan kebijakan-kebijakan implementatif yang menjadi pedoman pelaksanaan program wajib belajar pendidikan dasar sembilan tahun yang dipertegas menjadi Gerakan Nasional Percepatan Penuntasan Wajib Belajar Pendidikan Dasar Sembilan Tahun dan Pemberantasan Buta Aksara (GNP-PWB/PBA). Kebijakan-kebijakan implementatif tersebut meliputi: (1) Intruksi Presiden No. 1 Tahun 1994 dan No.5 Tahun 2006; (2). Kepmenkokesra No. 22/KEP/MENKO/KESRA/IX/2006; (3). Permendiknas No. 35 Tahun 2006; (4). Kepmendiknas No.009/P/2007; (5). Surat Edaran Mendiknas Nomor 116/MPN/MS/2006; (6). Surat edaran Menteri dalam negeri Nomor 420/2243/ST; dan (7). Kepdirjen Dikdasmen Nomor 54/C.C3/KEP/KP/2007.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam pengungkapan kebijakan bidang pendidikan dan ketenagakerjaan menggunakan metode dokumenter. Dalam *policy analysis* yang dikaji pada umumnya adalah hasil kebijakan mulai dari proses legislatif tertinggi sampai dengan produk kebijakan eksekutif, mulai dari pimpinan tertinggi sampai dengan implementasi di lapangan. Analisa kebijakan, adalah untuk memahami sejauh mana suatu kebijakan pendidikan nasional itu dapat dikaji dari segi kebijakan ketenagakerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan kebijakan-kebijakan yang terjadi ditingkat provinsi, kabupaten/kota dan pada satuan/lembaga-lembaga pelaksana di lapangan.

Sumber data yang digunakan adalah data dan informasi baik undang-undang, peraturan-peraturan, keputusan-keputusan baik dari segi kebijakan pendidikan nasional maupun kebijakan ketenagakerjaan, yang dikumpulkan melalui studi dokumentasi yang terkait dengan realisasi dan implementasi kebijakan pendidikan, maupun kebijakan ketenagakerjaan, berikut literatur lainnya.

Teknik pengambilan data dengan mengumpulkan data yang terkait dengan kebijakan pendidikan dan ketenagakerjaan, realisasi kebijakan, serta literatur-literatur terkait lainnya. Kemudian dilakukan studi dokumentasi untuk mempelajari dan menelaah dokumen-dokumen yang dimiliki untuk membantu dalam mempertajam pembahasan masalah penelitian dan memperoleh data yang berkaitan dengan maksud penelitian. Melakukan peninjauan lapangan dan observasi dengan mengamati dan mendengar dalam rangka memahami, mencari jawaban, dan mencari bukti terhadap materi penelitian, tanpa mempengaruhi fenomena yang diobservasi dengan mencatat dan merekam fenomena tersebut guna menemukan data untuk diolah dan dianalisis. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Pengumpulan data; Reduksi data; Penyajian data; Penyimpulan atau verifikasi data.

Analisis dimulai dari proses analisis isi kebijakan sampai dengan pengaruh pelaksanaannya di lapangan. Melalui analisis kebijakan, diharapkan dapat menghasilkan dan memindahkan informasi tentang nilai-nilai dan fakta-fakta, serta tindakan-tindakan berkaitan dengan kebijakan pendidikan dan kebijakan ketenagakerjaan. Analisis kebijakan mengikuti metode dan logika dari sistem

positivism. Sebagaimana diketahui, menurut Army yang di kutip Heineman (Wayne Parsons: *Public Policy, An Introduction to the Theory and Practice of Policy Anlys*), metodologi positivisme masih mendominasi analisis kebijakan meskipun ada fakta bahwa landasan intelektualnya telah digoyahkan setidaknya satu dekade yang lalu.

HASIL PENELITIAN

Kebijakan Tentang Penyediaan Tenaga Kerja Terkait Dengan SPN

Dalam UU Nomor 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 12 disebutkan pendidikan non formal adalah jalur pendidikan di luar pendidikan formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Pasal 26 ayat (4) satuan pendidikan nonformal terdiri atas lembaga kursus, lembaga pelatihan, kelompok belajar, pusat kegiatan belajar masyarakat dan majlis taklim, serta satuan pendidikan yang sejenis; ayat (5) Kursus dan pelatihan diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup, dan sikap untuk mengembangkan, mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri, dan/atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi; ayat (6) Hasil pendidikan nonformal dapat dihargai setara dengan hasil program pendidikan formal setelah melalui proses penilaian penyetaraan oleh lembaga, yang ditunjuk oleh pemerintah atau pemerintah daerah dengan mengacu pada Standar Nasional Pendidikan (SNP). Pendidikan nonformal termasuk yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan pemerintah ataupun swasta, dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja/fungsional. Dengan demikian, tentunya pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah, khususnya Depnakertrans merupakan pengejawantah dari amanat UU Nomor 20 Tahun 2003 dalam rangka penyediaan tenaga kerja.

Pada pasal 1 ayat (22) BSNP adalah badan mandiri dan independen yang bertugas mengembangkan, memantau pelaksanaan, dan mengevaluasi SNP; pada ayat (26) Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Nonformal yang selanjutnya disebut BAN-PNF adalah badan evaluasi mandiri yang menetapkan kelayakan program dan/atau satuan pendidikan jalur pendidikan nonformal dengan mengacu pada SNP. Selanjutnya pada pasal 2 ayat (2) disebutkan bahwa untuk penjaminan dan pengendalian mutu pendidikan sesuai dengan SNP dilakukan evaluasi, akreditasi dan sertifikasi.

Dalam bab II tentang Standar isi bagian kedua pasal 6 ayat (3) disebutkan, bahwa satuan pendidikan nonformal dalam bentuk kursus dan lembaga pelatihan menggunakan kurikulum berbasis kompetensi yang memuat pendidikan kecakapan hidup dan keterampilan.

Permendiknas Nomor 22 Tahun 2006 tentang standar isi untuk satuan Pendidikan Dasar dan Menengah. Dalam kerangka dasar kurikulum terdapat prinsip pengembangan kurikulum diantaranya adalah bahwa kurikulum harus relevan dengan kebutuhan kehidupan, yaitu pengembangan kurikulum dilakukan dengan melibatkan pemangku kepentingan (*stakeholders*) untuk menjamin pendidikan dengan kebutuhan kehidupan, termasuk di dalamnya kehidupan kemasyarakatan, dunia usaha dan pasar kerja.

Permendiknas Nomor 23 Tahun 2006 tentang Standar Kompetensi Lulusan untuk Satuan Dasar dan Menengah. Standar kompetensi lulusan tingkat SMA/MAK adalah menguasai kompetensi program keahlian dan kewirausahaan baik untuk memenuhi tuntutan dunia kerja maupun untuk mengikuti pendidikan tinggi sesuai dengan kejurumannya.

Kebijakan Pendidikan Nasional terutama dari segi masukan pendidikan adalah aspek program kurikulum, yang hampir setengah abad walaupun mengalami berbagai revisi dan perbaikan namun tidak menyentuh inti

permasalahan yang sebenarnya. Inti masalahnya adalah selalu diterapkan kurikulum hampir di semua jalur, bentuk, jenis dan jenjang pendidikan yang tidak atau belum sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan pasar kerja. Masyarakat mengetahui dan mengalami berbagai jenis kurikulum yang disusun dan diterapkan: 1. Kurikulum tahun 1974–1984; 2. Kurikulum tahun 1984–1994; 3. Kurikulum tahun 1994–2004; dan akhirnya dicanangkan kurikulum 2006 dengan nama Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP). Namun ditinjau dari segi ketenagakerjaan, semua kurikulum tersebut kurang atau belum memenuhi kebutuhan dalam penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha, terutama dalam hal mengatasi pengangguran.

Rencana Strategis Depdiknas tahun 2005-2009 menyebutkan bahwa program penguatan kebijakan Depdiknas yang senada dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPMJ) Bapennas, salah satunya adalah di bidang pendidikan nonformal yaitu: 1. Perluasan akses pendidikan keaksaraan bagi penduduk usia diatas 15 tahun; 2. Pendidikan keterampilan hidup; 3. Perluasan pendidikan kecakapan hidup.

Kegiatan rencana kerja tahun 2007 memprioritaskan empat fokus yaitu: 1. Peningkatan aksesibilitas dan kualitas pendidikan dasar 9 tahun; 2. Peningkatan aksesibilitas pemerataan dan relevansi pendidikan menengah dan tinggi yang berkualitas; 3. Peningkatan ketersediaan dan kualitas guru; 4. Penurunan buta aksara. Dengan adanya program pemerataan pelayanan pendidikan dan penguatan pendidikan vokasional guna mempersiapkan lulusan yang tidak skerja. hal ini menunjukkan bahwa pemerintah serius untuk melakukan bimbingan yang lebih intensif dalam mempersiapkan lulusan untuk menjadi tenaga kerja yang kompeten.

Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 bab I pasal 1 ayat (9) menyebutkan, bahwa pelatihan kerja adalah 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. Pada pasal 9 disebutkan, bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Selanjutnya pada pasal 13 ayat (1), bahwa pelatihan kerja diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/atau lembaga pelatihan kerja swasta. Berdasarkan pasal-pasal tentang pelatihan kerja tersebut di atas, menunjukkan bahwa pemerintah memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada masyarakat, karena pemerintah meyakini bahwa melalui pelatihan kerja, sumber daya manusia khususnya angkatan kerja dapat ditingkatkan kemampuan dan keterampilannya, sehingga benar-benar kompeten dalam rangka memasuki pasar kerja.

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 23 Tahun 2004 tentang BNSP

Pada pasal 1 ayat (1), Sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikasi kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia dan Internasional; ayat (2), Standar kompetensi kerja nasional Indonesia adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek-aspek pengetahuan, keterampilan dan keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan melaksanakan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan UU yang berlaku. Pasal 3, BNSP mempunyai tugas melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja, sedangkan pada pasal 4, BNSP dapat memberikan lisensi kepada lembaga sertifikasi profesi yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja. Dengan terbitnya PP tersebut, jelas bahwa pemerintah sangat serius dalam pelaksanaan sertifikasi kompetensi melalui

uji kompetensi, sehingga kemampuan dan kualitas tenaga kerja dapat diakui secara nasional dan internasional.

PP Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional

Pasal 1 ayat (7), bahwa sertifikasi kompetensi kerja adalah bukti tertulis yang diterbitkan oleh lembaga sertifikasi profesi terakreditasi yang menerangkan bahwa seseorang telah menguasai kompetensi kerja tertentu sesuai dengan SKKNI. Dalam PP tersebut disebutkan bahwa peningkatan kualitas tenaga kerja bertumpu pada tiga pilar utama, yaitu standar kompetensi kerja, pelatihan berbasis kompetensi serta sertifikasi kompetensi oleh lembaga yang independen.

Kepmenakertrans Nomor: KEP-225/MEN/2003 Tentang organisasi dan tata kerja lembaga akreditasi lembaga pelatihan kerja. Dalam keputusan ini disebutkan pada pasal 1 ayat (2) tentang akreditasi pelatihan kerja dan ayat (3) menyebutkan tentang lembaga pelatihan kerja. Oleh karena itu program pelatihan kerja berbasis kompetensi harus terakreditasi oleh lembaga akreditasi pelatihan kerja.

Kepmenakertrans No: KEP-261/MEN 2003 Tentang Perusahaan yang wajib melaksanakan Pelatihan Kerja. Pada pasal 1 ayat (5) disebutkan bahwa program penelitian kerja adalah keseluruhan isi pelatihan yang tersusun secara sistematis dan memuat tentang kompetensi kerja yang ingin dicapai, materi pelatihan teori dan praktek, jangka waktu pelatihan, metode, dan sarana pelatihan, persyaratan peserta dan tenaga kepelatihan serta evaluasi dan penetapan kelulusan peserta pelatihan. Ayat (6) kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Selanjutnya dengan pasal 2 ayat (1) disebutkan, bahwa perusahaan yang wajib meningkatkan kompetensi pekerja/buruhnya melalui pelatihan kerja adalah perusahaan yang mempekerjakan 100 orang pekerja atau lebih.

Rencana Strategis Depnakertrans, dijelaskan bahwa prioritas dan arah pembangunan ketenagakerjaan dan transmigrasi diantaranya adalah perbaikan iklim ketenagakerjaan. Adapun permasalahan pokok yang dihadapi dalam upaya perbaikan perubahan iklim ketenagakerjaan diantaranya adalah meningkatnya jumlah pengangguran terbuka selama 5 tahun terakhir dan menciutnya lapangan kerja formal dipertanian dan di pedesaan. Upaya yang dilakukan adalah dengan menciptakan lapangan kerja formal atau modern yang seluas-luasnya dan memberikan dukungan yang diperlukan agar pekerjaan dapat berpindah dari pekerjaan dengan produktivitas rendah ke produktivitas lebih tinggi.

Rencana Kerja Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2007

Sasaran rencana kerja departemen bidang ketenagakerjaan diantaranya adalah: a) terselenggaranya pelatihan kerja dan sertifikasi bagi tenaga kerja, termasuk calon TKI; b) terlaksananya pelatihan berbasis kompetensi di balai latihan kerja; c) terlaksananya pembinaan pelatihan dan produktivitas di lembaga pelatihan dan produktivitas, kerjasama pelatihan dengan lembaga pelatihan swasta dan perusahaan serta pelatihan berbasis masyarakat lokasi Mobile Training Unit (MTU).

Peraturan-peraturan yang menaungi kebijakan SPN dan kebijakan ketenagakerjaan antara lain: (a) UU nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. (b) UU nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025. (c) Perpres No. 7 Tahun 2005 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2004-2009. (d) Perpres tentang rencana Kerja Pemerintah 2005-2007.

Strategi Penyediaan Tenaga Kerja Kondisi Tenaga Kerja.

Dilihat secara keseluruhan kualitas sumber daya manusia masih sangat rendah. Indeks kualitas sumber daya manusia Indonesia pada tahun 2004 menduduki peringkat ke-111 dari 174 negara di dunia. Dari segi pendidikan, sebanyak 53,13% penduduk berusia 15 tahun ke atas tidak tamat atau tamat pendidikan Sekolah Dasar, 41,25% tamat sekolah menengah, dan hanya 5,62% tamat diploma atau sarjana. Disini terlihat bahwa lebih separuh penduduk berusia muda berpendidikan rendah.

Data BPS (Februari 2007) menunjukkan bahwa dari 108,13 juta angkatan kerja, sebanyak 97,58 juta jiwa yang berstatus bekerja. Sebesar 69,75% angkatan kerja ternyata kerja disektor informal, sedangkan sisanya 30,25% bekerja disektor formal. Data tersebut juga menunjukkan bahwa bidang pertanian mendominasi dan menyerap tenaga kerja sebanyak 35,75 juta orang (37,56%). Sedangkan prospektif pekerja di sektor industri hanya sebanyak 17,11 juta orang (17,97%). Merujuk kondisi rendahnya tingkat pendidikan angkatan kerja dan kompetensi kerja serta tingginya tingkat pengangguran, maka perlu adanya program pelatihan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia usaha dan pasar kerja.

Kondisi Dunia Usaha.

Ada perubahan kinerja perekonomian Indonesia tahun 2005 dibandingkan tahun 2004, yang ditunjukkan dengan peningkatan produk Domestik Bruto (PDB) dari 4,9% periode 2003-2004 meningkat menjadi 5% pada periode 2004-2005. Pada tahun 2005, tidak semua sektor ekonomi mengalami peningkatan. Sektor yang tumbuh cukup signifikan adalah sektor bangunan dengan laju pertumbuhan sebesar 10,7% dan sektor jasa mengalami peningkatan sebesar 4,9% sedangkan sektor pertanian sedikit menurun menjadi 15,83%. Sejak krisis moneter tahun 1997, tenaga kerja yang diserap disektor formal terus menurun hingga 26,5 juta orang pada tahun 2003, naik sedikit menjadi 28,8 juta orang atau hanya 30% pada tahun 2006, seperti lihat pada tabel 1.

Tabel 1:
Pekerja Menurut Sektor

NO	TAHUN	FORMAL	INFORMAL
1	1996	35.888,5	54.011,6
2	1997	31.744,2	53.661,3
3	2000	31.713,5	58.110,5
4	2001	29.367,9	61.439,5
5	2002	27.836,1	63.811,1
6	2003	26.536,6	64.248,3
7	2004	28.375,5	65.346,5
8	2005	28.649,8	66.298,3
9	2006	28.786,7	66.390,4

Sumber : Badan Pusat Statistik , Februari 2006

Kondisi tersebut berbeda dengan sebelum krisis moneter yaitu pada tahun 1996, perekonomian di sektor formal telah mampu menyerap 35,9 juta orang pekerja atau 40 %. Maka sektor informal setelah terjadi krisis menjadi sangat terbebani, bukan saja untuk menyerap tambahan angkatan kerja baru setiap tahun, akan tetapi juga untuk menampung mereka yang tergusur dari sektor formal.

Survei yang dilakukan oleh IDM Word Competitiveness tahun 2005 dari 60 negara, produktivitas Indonesia pada peringkat 59, jauh di bawah Thailand (27), Malaysia(28), dan Korea Selatan (29), bahkan di bawah Cina (31) dan India (39). Akibat rendahnya produktivitas tersebut, daya saing dunia di Indonesia terhadap pasar global menjadi sangat rendah. Hal ini berakibat pada rendahnya iklim

investasi, sehingga dalam memperluas dunia usaha dan penyerapan tambahan tenaga kerja akan terhambat.

Kondisi Pengangguran.

Pengangguran berpotensi menimbulkan kerawanan sosial, politik dan kemiskinan, karena setiap orang membutuhkan sandang, pangan, papan, jasa dan kebutuhan lainnya. Jumlah dan tingkat pengangguran di Indonesia semakin meningkat yaitu dari 6,08% atau 5,8 juta orang dalam tahun 2000 menjadi 10,27% atau 11,1 juta orang dalam tahun 2006. Sedangkan jumlah dan tingkat setengah pengangguran terus bertambah tinggi yaitu sekitar: 30,48% atau 29,1 juta orang, sebagian besar bekerja sektor informal dengan penghasilan sangat rendah dan tergolong keluarga miskin, lihat pada tabel 2.

Tabel 2

Tingkat Pengangguran Dan Setengah Pengangguran

TAHUN	TINGKAT PENGANGGURAN (%)	TINGKAT SETENGAH PENGANGGURAN (%)
1980	1,70	35,50
1985	2,17	35,10
1990	3,00	32,90
1995	7,01	32,13
2000	6,08	32,06
2004	9,86	27,53
2005	10,26	28,02
2006	10,27	30,48

Sumber : Survei Angkatan Kerja Nasional Tahun 2006

Jumlah pengangguran terdiri dari pengangguran terbuka dari lulusan SLTP (2,86 juta atau 25,75%) dan Lulusan SLTA (4,05 juta atau 36,44%).

Sebagian besar pengangguran terdiri dari sekelompok umur 15-24 tahun yaitu sekitar 6,9 juta atau 64%. Dengan demikian, maka para pengangguran didominasi oleh kelompok usia muda yang berpendidikan sekolah menengah kebawah, yang tidak tertampung disektor formal dan kurang berminat untuk berkerja di sektor informal, dikarenakan pengetahuan yang dimiliki bersifat umum dan dilain kesempatan bekerja di sektor formal sangat terbatas.

Kondisi Pelatihan.

Rendahnya tingkat pendidikan angkatan kerja Indonesia dan kompetensi kerja, serta tingginya tingkat pengangguran menuntut perlunya program pelatihan kerja dalam jumlah yang sangat besar yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar. Untuk menanggulangi kebutuhan tersebut, maka diperlukan penambahan jumlah dan kualitas lembaga pelatihan kerja, yang dapat dilaksanakan oleh instansi pemerintah, lembaga pelatihan swasta dan oleh perusahaan sendiri, yang dapat dilakukan di tempat pelatihan khusus ditempat kerja atau dalam bentuk pelatihan kerja keliling. Hingga akhir tahun 2005 terdapat sekitar 13.000 pusat pelatihan kerja swasta yang tercatat yang diarahkan untuk mempersiapkan peserta memasuki pasar kerja dan dunia usaha. Namun dalam pelaksanaan pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan swasta tersebut, masih dijumpai adanya berbagai kendala.

Sampai dengan saat ini Depnakertrans membina sejumlah 162 Balai Latihan Kerja (BLK), dan sebanyak 150 BLK/LLK (Loka Latihan Kerja yang merupakan BLK kecil) telah diserahkan pengelolalaanya kepada propinsi dan kabupaten/kota saat diberlakukannya otonomi daerah. Depnakertrans sampai saat ini masih mengembangkan peran dan fungsi BLK, yang sifatnya umum dan bisa dijadikan

rujukan bagi pengelola balai pelatihan kerja lainnya. Namun masih ada beberapa masalah yang dihadapi BLK/LLK yang dikelola oleh propinsi dan kabupaten / kota yaitu yang belum berpengalaman dalam mengelolah BLK; adanya keterbatasan APBN dan APBD untuk membiayai pelatihan; banyak peralatan BLK yang sudah tidak memadai dan kurang mendukung oleh struktur yang berkualitas.

Kondisi Sertifikasi.

Program sertifikasi dilakukan sebagai bukti keabsahan kualisasi kompetensi yang dimiliki seseorang setelah yang bersangkutan mengikuti proses uji kompetensi. Namun penyelenggaraan Pelatihan kerja selama ini belum menjamin kelulusan uji kompetensi, dikarenakan program pelatihan kerja yang diselenggarakan belum mengacu kepada standar kompetensi kerja. Sertifikasi kerja yang merupakan pengakuan mengenai kualifikasi keahlian berkerja dianggap formalitas dan belum tentu ada jaminan dalam penempatan kerja diperusahaan atau dalam usaha mandiri, karena di Indonesia belum ada standarisasi dan sertifikasi kompetensi kerja yang bersifat nasional dan diakui oleh semua pihak. Disamping itu sertifikasi profesi selama ini berjalan sangat lamban. Hal ini disebabkan karena jumlah sebaran pelayanan sangat terbatas yaitu baru ada sebanyak 18 lembaga sertifikasi profesi, sehingga para kelulusan lembaga pelatihan mengalami kesulitan untuk mengikuti ujian profesi, serta jumlah assessor-nya masih sangat terbatas.

Kondisi Penempatan.

Penempatan tenaga kerja dilaksanakan melalui penempatan tenaga kerja di dalam dan luar negeri, yang dimaksudkan untuk memberikan pelayanan penempatan tenaga kerja melalui mekanisme sistem antar kerja yang didukung oleh sistem implementasi informasi pasar kerja dan bursa kerja secara terpadu. Penempatan tersebut dapat dilakukan melalui lembaga atau instansi pemerintahan dan bursa tenaga kerja swasta.

Sampai saat ini fasilitas bursa kerja masih belum mampu memberikan layanan informasi yang dibutuhkan oleh para pencari kerja dan perusahaan, sehingga perusahaan lain memilih media lain sebagai sarana untuk mencari tenaga kerja (pelayanan bursa kerja belum maksimal). Hal ini dapat ditunjukkan dari fakta yang ada, bahwa para pencari kerja pada tahun 2004 yang terdaftar sebanyak 414.223 orang, lowongan kerja yang ada sebanyak 96.242 orang, sedangkan penempatan hanya terpenuhi sebanyak 75.227 orang. Artinya ada sebesar 21.015 pencari kerja yang tidak dapat ditempatkan seperti terlihat pada tabel 3.

Tabel 3

Pencari kerja, Lowongan dan Penempatan Indonesia, 1995-2004

TAHUN	PENCARI KERJA (PK)	LOWONGAN KERJA (LK)		PENEMPATAN		
		JUMLAH	%PK	JUMLAH	%LK	%PK
1995	1.198.281	462.257	38,6	398.300	86.2	33.2
1996	1.497.159	629.464	42	527.248	83.8	35.2
1997	1.542.522	593.153	38,5	492.705	83.1	31.9
1998	1.191.745	546.091	45,8	471.760	86.4	39.6
1999	1.191.750	475.260	39,9	395.214	83.2	33.2
2000	975.215	388.058	39,8	320.758	82.7	32.9
2001	343.205	100.845	29,4	85.697	85.0	25.0
2002	324.810	91.242	28,1	55.355	60.7	17.0
2003	425.200	132.811	31,2	62.341	46.9	14.7
2004	414.223	96.242	23,2	75.227	78.2	18.2

Sumber : Depnakertrans, Informasi Pasar Kerja

Di samping itu, urgensi dan realitas permasalahan penempatan tenaga kerja di Indonesia saat ini, antara lain disebabkan oleh: (a) rendahnya kesempatan kerja yang absolut dan terus meningkat. (b) pasar kerja Indonesia dikuasai oleh kelompok-kelompok yang tidak kompeten; dan (c) sistem dan kurikulum pendidikan/pelatihan tidak *link and match* dengan dunia kerja Indonesia. Ini salah satu faktor utama meningkatkan angka pengangguran, karena para lulusan lebih mengutamakan kecakapan intelektual yang sifatnya lebih menekankan aspek kognitif.

PEMBAHASAN HASIL TEMUAN

Kebijakan tentang Penyediaan Tenaga Kerja terkait dengan SPN

Keterkaitan UU Nomor 20 Tahun 2003 dengan UU nomor 13 tahun 2003. Sementara pihak menyatakan bahwa banyaknya pengangguran di Indonesia disebabkan oleh rendahnya pendidikan atau tidak sinkronnya sistem pendidikan dengan kebutuhan dunia kerja seperti pendapat Sormin (2002), bahwa rendahnya produktivitas tenaga kerja Indonesia sangat dipengaruhi oleh keterampilan dan pendidikan.

Dalam UU Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat (1) dikemukakan, bahwa pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan rencana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pada pasal 13 ayat (1) disebutkan bahwa jalur pendidikan terdiri atas pendidikan formal, non formal, dan informal yang dapat saling melengkapi dan memperkaya. Selanjutnya pada pasal 26 ayat (1) sampai dengan ayat (6), membahas tentang pendidikan nonformal, diantaranya berupa pelatihan kerja yang diselenggarakan bagi masyarakat yang memerlukan bekal pengetahuan, keterampilan, kecakapan hidup dan sikap untuk mengembangkan profesi, bekerja, usaha mandiri dan melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Sedangkan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 bab 1 pasal 1 ayat 9 dan bab V pasal 9 s/d 30, telah mengatur secara rinci pelaksanaan pelatihan kerja dalam rangka mempersiapkan calon tenaga kerja memasuki dunia usaha dan pasar kerja yang kompeten dan mempunyai daya saing global. Dengan demikian, maka jelas ada keterkaitan antara kedua undang-undang tersebut dalam rangka pelaksanaan pendidikan nonformal yaitu dalam hal penyediaan tenaga kerja melalui pelatihan kerja.

Peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang SNP pada pasal 86 ayat 1, bahwa pemerintahan melakukan akreditasi pada setiap jenjang dan satuan pendidikan untuk menentukan kelayakan program dan satuan pendidikan. Selanjutnya dijelaskan pada pasal 87 ayat (1c). Akreditasi oleh pemerintah dilaksanakan oleh Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Nonformal (BAN-PNF) terhadap program dan satuan pendidikan jalur non formal. Namun kalau dilihat pada keputusan menteri tenaga kerja dan transmigrasi Nomor 22/MEN/2003 tentang organisasi dan tata kerja lembaga akreditasi lembaga pelatihan kerja, pada pasal 1 ayat 2 adalah pengakuan status program pelatihan kerja berbasis kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan kerja melalui penilaian yang dilakukan oleh lembaga akreditasi pelatihan kerja berdasarkan kriteria standar yang ditetapkan. Dengan demikian timbul pertanyaan, apakah lembaga

pelatihan kerja harus diakreditasi oleh BAN-PNF? Mengingat pelatihan kerja jalur pendidikan non formal. Untuk itu perlu adanya suatu ketegasan agar dalam pelaksanaannya tidak menimbulkan keraguan-keraguan ditingkat lapangan.

Pasal 2 ayat 2 disebutkan, bahwa untuk penjaminan dan pengendalian mutu pendidikan sesuai dengan SNP dilakukan evaluasi, akreditasi dan sertifikasi. Dalam hal sertifikasi, Depnakertrans melalui peraturan pemerintah Nomer 23 Tahun 2004 tentang BNSP pada pasal 1 ayat (1) disebutkan bahwa proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia dan internasional. Kemudian pada pasal 4 dinyatakan bahwa BNSP dapat memberikan lisensi kepada lembaga sertifikasi profesi yang memenuhi persyaratan akreditasi untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja. Sedangkan pelaksanaan penjaminan mutu dilakukan oleh lembaga sertifikasi profesi yang telah diakreditasi oleh BNSP. Hal ini berarti telah dipisahkan peran lembaga pelatihan sebagai produsen tenaga kerja, dengan peran BNSP/LSP sebagai pengendali mutu.

Permendiknas Nomor 22 Tahun 2006 tentang Standar isi untuk satuan pendidikan dasar dan menengah, dijelaskan bahwa kurikulum harus relevan dengan kebutuhan kehidupan yaitu pengembangan kurikulum dilakukan dengan melibatkan pemangku kepentingan untuk menjamin pendidikan dengan kebutuhan kehidupan termasuk di dalamnya kehidupan kemasyarakatan, dunia usaha dan dunia kerja. Hal ini sejalan dengan peraturan pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang sistem Pelatihan Kerja Nasional Pasal 3 bahwa pelatihan kerja harus berorientasi pada pasar kerja dan mengembangkan SDM yang berbasis pada kompetensi kerja dan merupakan tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah dan masyarakat. Dengan demikian, maka pengembangan kurikulum dalam rangka pelaksanaan pelatihan kerja harus disesuaikan dengan tuntutan dunia usaha/dunia kerja. kurikulum pendidikan sekolah kejuruan tidak lagi berdasarkan input dan proses, tetapi harus berorientasi pada *outputs* atau *outcomes* .

Struktur kurikulum sekolah menengah dan kejuruan, serta program pelatihan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan dunia usaha dan pasar kerja, tentunya tidak hanya dilakukan oleh lembaga pemerintah saja, melainkan harus dilakukan oleh perusahaan yang wajib melaksanakan pelatihan kerja, yaitu perusahaan yang mempekerjakan minimal seratus orang. Sesuai dengan kepmenakertrans Nomor 261/MEN/2003 tentang perusahaan yang wajib melaksanakan Pelatihan Kerja, pada pasal 6 ayat 1 disebutkan, bahwa kurikulum yang dirancang dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan teknologi yang digunakan perusahaan dalam rangka meningkatkan kompetensi kerja dan dapat diselenggarakan dengan sistem pemangangan. Jadi terlihat bahwa untuk program pelatihan kerja pemerintah maupun sekolah kejuruan, struktur kurikulum disesuaikan dengan kebutuhan dunia usaha dan pasar kerja.

Kebijakan pendidikan Nasional sebaiknya mengikuti paradigma model kurikulum Indonesia modern, yang sejalan dengan tuntutan ketenagakerjaan, paradigma model kurikulum Indonesia modern adalah model dan pola pikir penyusunan kurikulum yang mengacu kepada upaya meningkatkan mutu sumber daya manusia Indonesia dalam setiap program pembelajaran dan pelatihannya, termasuk didalamnya kualitas tenaga kerja yang profesional. Paradigma kurikulum Indonesia modern ini secara tegas telah meninggalkan paradigma kurikulum lama yang selama ini di Indonesia dikenal dengan model kurikulum 1974, 1984, 1994 dan 2004. Secara garis besar paradigma kurikulum Indonesia modern berbasis pada upaya memberdayakan dan meningkatkan kapasitas manusia Indonesia.

Arah kebijakan rencana strategis depdiknas telah sejalan dengan arah kebijakan rencana strategis depnakertrans. kebijakan ini diharapkan dapat

meningkatkan pemerataan kesepakatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja nasional maupun internasional. Sehingga dapat mengurangi jumlah pengangguran terbuka menjadi 5,1% terhadap jumlah angkatan kerja pada tahun 2009, sesuai dengan tujuan jangka menengah pembangunan bidang ketenagakerjaan.

Prioritas rencana kerja pendidikan nasional pada tahun 2007 ini antara lain: meningkatkan pemerataan dan perluasan pendidikan dasar yang bermutu, baik melalui jalur formal maupun nonformal, guna mempersiapkan ke jenjang pendidikan lebih tinggi atau masuk dunia kerja. Sedangkan dalam rencana kerja Depnakertrans pada tahun 2007 diarahkan pada meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan kerja. Disini terlihat adanya persamaan prioritas dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia, melalui jalur pendidikan nonformal yang diantaranya melalui pelatihan kerja.

Peraturan-Peraturan yang menaungi kebijakan Sisdiknas dan ketenagakerjaan

UU Nomor 25 Tahun 2004 tentang sistem Perencanaan Pembangunan Nasional

Dalam dokumen UU ini disebutkan bahwa tujuan dari sistem perencanaan Pembangunan nasional, diantaranya yaitu untuk menjamin terciptanya integrasi, sinkronisasi dana sinergi baik antara pusat dan daerah, serta menjamin keterkaitan konsisten dan perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan. Hal ini jelas bahwa dalam proses perencanaan pembangunan dan penekanan adanya koordinasi antar pelaku pembangunan, sehingga pelaksanaan kegiatan pembangunan nasional dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Dalam lampiran UU Nomor 17 tahun 2007 tentang rencana pembangunan jangka panjang nasional tahun 2005-2025 diantaranya disebutkan bahwa, taraf pendidikan penduduk Indonesia mengalami peningkatan yang antara lain, diukur dengan meningkatnya jumlah penduduk usia 15 tahun ke atas yang telah menamatkan pendidikan jenjang SMP/MTS ke atas. Misi UU adalah mewujudkan pemerataan pembangunan dan berkeadilan yaitu mengurangi kesenjangan sosial secara menyeluruh; keberpihakan kepada masyarakat, kelompok dan daerah yang masih lemah; serta menanggulangi kemiskinan dan pengangguran secara drastis, kalau hal ini bisa tercapai tentunya akan menghambat jumlah pengangguran, mengingat dari data yang ada jumlah pengangguran yang berasal dari kelulusan pendidikan menengah ke bawah dan putus sekolah masih tinggi.

Perpres Nomor 7 Tahun 2005 tentang rencana pembangunan jangka menengah nasional tahun 2004-2009

Dalam Bab IV poin E Rencana pembangunan pendidikan nasional jangka menengah 2004-2009, menyebutkan bahwa program pendidikan nonformal bertujuan untuk memberikan layanan pendidikan kepada semua warga masyarakat, agar memiliki kemampuan dalam mengembangkan potensi diri khususnya penguasaan pengetahuan dan keterampilan, vokasional, serta pengembangan sikap dan kepribadian profesional, sehingga pendidikan nonformal dapat pula berfungsi sebagai pengganti, penambah dan pelengkap pendidikan formal, menunjukkan Bab IV poin E tersebut, maka keberadaan lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh depnakertrans merupakan perwujudan dari pelaksanaan Peraturan Presiden ini.

Perpres tentang rencana kerja pemerintah tahun 2005,2006, dan 2007

Pada rencana kerja pemerintah tahun 2005 disebutkan, sasaran khusus arah kebijakan pembangunan sumber daya manusia diantaranya adalah peningkatan pendidikan nonformal yang merata dan bermutu untuk memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat yang tidak mungkin terpenuhi kebutuhan pendidikannya melalui jalur formal, terutama bagi masyarakat yang tidak pernah sekolah atau buta aksara, putus sekolah dan warga masyarakat lainnya yang ingin

meningkatkan atau memperoleh keterampilan, pengetahuan dan kemampuan guna meningkatkan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten yang pada gilirannya akan mengurangi jumlah pengangguran dan penduduk miskin.

Sedangkan salah satu prioritas pembangunan dalam rencana kerja pemerintahan tahun 2006, adalah meningkatkan intensitas pendidikan nonformal dalam rangka mendukung upaya penurunan jumlah pengangguran dan peningkatan produktivitas tenaga kerja termasuk dengan memanfaatkan secara optimal fasilitas pelayanan pendidikan formal. Hal ini dilakukan agar dapat menunjang pelayanan pendidikan nonformal termasuk lembaga pelatihan kerja, dalam rangka mendukung upaya penurunan jumlah pengangguran dan peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Dalam Rencana kerja pemerintah tahun 2007 disebutkan, bahwa prioritas arah pembangunan pendidikan antara lain: meningkatkan keadilan dan kesetaraan pendidikan antar kelompok masyarakat termasuk antara perkotaan dan pedesaan, serta anggota daerah maju dan daerah tertinggal. Hal ini sudah mengakomodasi arah kebijakan RPJP dan RPJM dalam mengurangi tingkat pendidikan antar kelompok masyarakat. Selanjutnya disebutkan pula prioritas dan arah kebijakan pembangunan antara lain: menurunnya jumlah penduduk miskin menjadi 8,2%, serta terciptanya lapangan kerja yang mampu mengurangi pengangguran terbuka menjadi 5,1% pada tahun 2009. Hal ini sejalan dengan prioritas arah kebijakan pembangunan ketenagakerjaan, yang disebutkan dalam rencana kerja depnakertrans tahun 2007, yaitu menciptakan lapangan pekerjaan formal atau modern yang seluas-luasnya, dengan mempertimbangkan tingkat keterampilan dan kualifikasi pekerja yang umumnya yang berpendidikan menengah kebawah, serta lapangan kerja formal yang didorong kearah industri menengah dan kecil, dan industri yang berorientasi ekspor.

Dari uraian pembahasan rencana kerja pemerintah tersebut di atas, terlihat dengan jelas adanya keterkaitan dan kesinambungan prioritas dan kebijakan pembangunan dalam rangka meningkatkan pendidikan nonformal yang merata dan bermutu, guna mendukung upaya penurunan jumlah pengangguran, meningkatkan produktivitas tenaga kerja, yang selanjutnya akan mengurangi jumlah penduduk miskin, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Dengan demikian, maka arah kebijaksanaan pembangunan pendidikan nasional yang tercantum dalam rencana kerja depdiknas dan arah kebijaksanaan pembangunan ketenagakerjaan yang tercantum dalam rencana kerja Depnakertrans, telah sejalan dengan rencana kerja pemerintah tahun 2005, 2006, dan 2007.

Strategi Penyediaan Tenaga Kerja

Lebih separuh penduduk Indonesia berusia muda berpendidikan rendah, sebesar 53,13%. Angkatan kerja Indonesia yang tersedia kurang berkualitas dan kompeten, sehingga daya saingnya rendah. Konsep penyediaan tenaga kerja harus mengacu pada pengembangan kualitas dan kompetensi tenaga kerja, karena tantangan yang dihadapi amat luas, dan kompleks. Menurut Yudo Suasono (1993), untuk mempersiapkan atau menyediakan angkatan kerja agar berkualitas dan kompeten, maka harus dilaksanakan kegiatan secara terarah dan terpadu melalui 3 (tiga) jalur strategi, yaitu peningkatan derajat kesehatan dan kecukupan gizi; peningkatan pendidikan dan pelatihan kerja; dan perluasan lapangan kerja. Disini terlihat bahwa peningkatan pendidikan dan pelatihan kerja merupakan salah satu jalur strategis, karena berkaitan dengan peningkatan kualitas tenaga kerja.

Sesuai dengan amanat perubahan ke empat UUD 1945 pasal 31 ayat 4 yang berbunyi: negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% dari anggaran pendapatan dan belanja negara, serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional. Kebijakan ini merupakan komitmen pemerintah untuk meningkatkan

kualitas sumber daya manusia, termasuk kualitas tenaga melalui pendidikan. Ini membuktikan banyak pihak yang menyadari betapa pentingnya alokasi dana pendidikan ini untuk kemajuan bangsa. Kalau anggaran pendidikan terpenuhi 20% dari APBN dan APBD, maka diharapkan tingkat pendidikan dan kualitas sumber daya manusia yang termasuk di dalamnya tenaga kerja akan meningkat dan berdaya saing tinggi.

Saat ini produktivitas dunia usaha jauh di bawah negara-negara asia lainnya, dan iklim investasinya masih rendah. Hal ini mengakibatkan sulitnya sektor formal bertumbuh yang ditandai dengan penyerapan tenaga kerja yang hanya sebesar 28,8 juta orang pada tahun 2006. Dari data yang ada, sektor pertanian masih mendominasi dalam penyerapan tenaga kerja dibandingkan dengan sektor lainnya, malapung laju pertumbuhan sektor pertanian sedikit mengalami penurunan, tetapi dalam penyerapan tenaga kerja mengalami peningkatan, yaitu dari 43,97 persen pada tahun 2005 menjadi 44,47 persen pada tahun 2006.

Pengangguran

Jumlah pengangguran di Indonesia menurut BPS Februari 2007 mencapai 10,55 juta orang. Angkatan kerja sebanyak 108,13 juta, dan sebanyak 97,58 juta orang berstatus sebagai bekerja. Dengan banyaknya jumlah pengangguran tersebut, maka pertanyaannya adalah siapa yang berkewajiban dan bertanggung jawab mengurus tenaga kerja dan pengangguran? Pemerintahan dan pemerintah daerah wajib mengurus tenaga kerja dan pengangguran. Hal itu telah ditegaskan dalam pasal 27(2) UUD 45, bahwa "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak kemanusiaan". Pemerintah wajib berusaha menjamin pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi rakyatnya. Begitu juga pasal 28 D(2) menegaskan bahwa "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam berhubungan kerja". Jadi, mengurus tenaga kerja dan mengurangi pengangguran adalah kewajiban konstitusional bagi lembaga-lembaga publik, baik pusat maupun daerah.

Pemerintah harus bersikap realistis untuk tidak memaksakan diri menjadi negara industri yang *high capital and high technology*, tetapi lebih baik fokus pada industri yang berbasis sektor pertanian, informal dan jasa, yang ketiganya ternyata memang *high labor and less vulnerable againts crisis*. Telah terbukti bahwa ekonomi sektor pertanian, sektor informal dan jasa nampaknya lebih ramah terhadap petani, rakyat banyak, padat karya dan tahan krisis daripada sektor industri. Pemerintah sadar bahwa tenaga kerja didominasi oleh tenaga kerja berpendidikan menengah ke bawah, sehingga akan menyebabkan sulit untuk mendapatkan pekerjaan pada sektor formal. Untuk itu kebijakan pemerintah berupa subsidi pendidikan sebaiknya juga pada tingkat diploma/universitas, sehingga tercipta proporsional antara angkatan kerja sebagai "Level operator" dan "level manajer" (pengambilan kebijakan).

Memperhatikan hal tersebut di atas, maka perlu diantisipasi arah kebijakan dalam mempersiapkan tenaga kerja Indonesia ke depan, agar dapat memenuhi kebutuhan yang sesuai dengan kecendrungan perubahan besar dalam komposisi ketenagakerjaan untuk mengatasi pengangguran.

Strategi Kebijakan

Untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja dalam rangka mengurangi pengangguran perlu adanya pemikiran yang melandasi, memandu, dan menjadi rambu-rambu yang merupakan strategi baru dalam menyediakan tenaga kerja dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja. UU No.13 Tahun 2003 tersebut secara khusus mengatur tentang pelatihan kerja pada bab 1 pasal 1 ayat 9 dan Bab V pasal 9 s/d 30 disebutkan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan

dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja, guna meningkatkan kemampuan produktivitas, dan kesejahteraan.

Untuk itu perlu dilakukan reformasi pelatihan kerja sebagaimana diarahkan untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja dan telah dipertegas dalam ketentuan Undang-Undang ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 Pasal 10 yang dinyatakan bahwa pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan dunia usaha dan pasar kerja baik dalam maupun diluar hubungan kerja.

Apabila pelatihan kerja dilakukan berdasarkan permintaan yang sudah rill maka penempatan dan berlangsung secara otomatis dan mudah, karena ada *link and match* antara pencari kerja dengan perusahaan yang membutuhkannya. Lembaga pelatihan selama ini tidak menyentuh dan menyerahkan penempatan tenaga kerja pada perorangan atau organisasi lain, maka strategi yang akan datang seharusnya lembaga pelatihan bekerja sama dengan lembaga penempatan tenaga kerja sebagai kesatuan manajemen. Dengan kata lain kedepan harus dilakukan paradigma baru, bahwa peserta pelatihan bekerja harus mempunyai kompetensi, dan lulus dari uji kompetensi dengan mendapatkan sertifikat kompetensi dari lembaga sertifikasi idenpenden, sehingga pencari kerja akan mudah dan cepat untuk mendapatkan pekerjaan atau berusaha mandiri.

Paradigma Baru Penyediaan Tenaga Kerja

Penyediaan tenaga kerja adalah merupakan suatu proses yang memadukan antara kegiatan pelatihan, sertifikasi dan penempatan dalam suatu koordinasi secara terpadu dalam rangka meningkatkan tenaga kerja yang kompeten, sehingga mempunyai daya saing tinggi yang pada gilirannya akan mengurangi pengangguran. Paradigma baru yang akan dikembangkan adalah bahwa pelatihan berbasis kompetensi agar dapat meningkatkan kelulusan uji kompetensi dengan mendapatkan sertifikasi kompetensi bagi para peserta pelatihan, sehingga diharapkan dapat memperoleh pekerjaan di pasar kerja. Pada pernyataan saat ini pengelola pelatihan, sertifikasi dan kesempatan berjalan sendiri-sendiri kurang terkoordinasi dengan baik. Program dan anggaran setiap kegiatan belum menerapkan *best value practice* untuk menyatu padukan pelatihan, sertifikasi dan penempatan dalam penyediaan tenaga kerja secara utuh.

Paradigma baru sistem ketenagakerjaan nasional merupakan proses penyediaan tenaga kerja yang memadukan antara kegiatan pelatihan, sertifikasi dan penempatan dalam suatu koordinasi secara terpadu (program "3 in 1"), Paradigma baru yang akan dikembangkan adalah pelatihan berbasis kompetensi, agar dapat masuk kepada kebutuhan pasar kerja, dalam rangka meningkatkan *life skills* melalui *individual skill*.

Program "3 in 1" diharapkan akan mempunyai dampak perubahan dalam sistem pelatihan, sertifikasi dan penempatan tenaga kerja, yaitu dengan melakukan: (a) merubah *mind-set* jajaran pemerintah pusat dan daerah, (b) menata kelola transisi perubahan paradigma, yang lebih mengfokuskan pada pencapaian output dari pada input dan proses (c) menerapkan perencanaan program dan penganggaran berbasis kinerja secara terpadu; (d) penyusunan struktur organisasi/lembaga pelatihan sertifikasi dan penempatan untuk mengatasi *disfunctional* atau kebutuhan organisasi; (e) penerapan kesepakatan kinerja antar satuan kerja; (f) menerapkan prinsip, manajer diberikan otoritas yang tepat dan jelas (g). Merubah budaya "merintah" menjadi "melayani" terhadap klien atau penerima jasa layanan pelatihan, sertifikasi dengan penempatan tenaga kerja (h) penyesuaian dengan hubungan kemitraan sebagai pengganti hubungan hirarkis antara pemerintah dan pemerintah daerah; (i) mengajak seluruh jajaran lembaga pemerintah untuk menerapkan prinsip *steering* (mengarahkan), *not rowing* (bukan mendayung) dalam kerja sama. Selanjutnya penyediaan tenaga kerja melalui pelatihan, sertifikasi dan penempatan dijelaskan di bawah.

Pelatihan

Pelatihan merupakan jalan pendidikan nonformal yang dilaksanakan oleh lembaga pelatihan, sesuai dengan UU Nomor 20 Tahun 2003 pasal 26 ayat 4. Hal ini yang mendasari dilakukannya pelatihan kerja yang 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. Seperti yang tercantum dalam UU No.13 tahun 2003 pasal 1 ayat 9.

Program pelatihan perlu direncanakan untuk memenuhi kebutuhan pasar yaitu; kebutuhan perusahaan-perusahaan di sektor modern atau sektor formal di dalam negeri; kebutuhan di luar negeri; dan kebutuhan menjadi pekerja mandiri dan atau di sektor informal di dalam negeri. Luaran lembaga pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan pasar, bukan saja dalam kuantitas tetapi juga dan terutama dalam kualitas, artinya kompetensi lulusan lembaga pelatihan harus sesuai dengan syarat jabatan yang tersedia.

Pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan diarahkan untuk tiga tujuan yaitu memenuhi kebutuhan nyata di sektor formal dalam negeri, luar negeri; dan mempersiapkan angkatan kerja untuk bekerja mandiri di sektor informal. Guna memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja baik di sektor formal maupun informal, jumlah lembaga pelatihan swasta yang sebanyak 13.000 sudah cukup memadai, namun pemerintah masih perlu terus menerus meningkatkan kualitas lembaga pelatihan tersebut melalui Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja.

Dari hasil *mapping* yang telah dilakukan terhadap 162 BLK yang terdiri dari 12 BLK-UPTPD dan 150 BLK-UPTD, menunjukkan BLK yang mempunyai kondisi baik sebanyak 11,1%, sedang 30,2 %, dan buruk 58,7 %. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi jumlah pencari kerja yang dilatih di BLK/LLK. Untuk menanggulangi hal tersebut di atas, maka diperlukan revitalisasi Balai Latihan Kerja yang meliputi: peningkatan kualitas prasarana fisik; peremajaan peralatan pelatihan; peningkatan kualitas dan kualitas insfrastruktur; serta peningkatan manajemen pengelolaan.

Sertifikasi

Setelah dilakukan pelatihan, maka diberikan sertifikat kompetensi oleh penyelenggara pendidikan dan Lembaga Pelatihan kepada peserta didik dan warga masyarakat, sebagai pengakuan terhadap kompetensi untuk melakukan pekerjaan tertentu setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan yang terakreditasi atau lembaga sertifikasi, sesuai dengan UU Nomor 20 Tahun 2003 pasal 61 ayat (3). Sedangkan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 18 ayat (1), disebutkan bahwa tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja. Selanjutnya dalam PP nomor 19 Tahun 2004 tentang SNP Pasal 89 ayat (1), disebutkan bahwa pencapaian kompetensi akhir peserta didik dinyatakan dalam dokumen ijazah dan/atau sertifikat kompetensi. Sedangkan dalam PP Nomor 23 Tahun 2004, pada pasal 3 disebutkan bahwa BNSP mempunyai tugas melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja. Dengan demikian, maka pemberian sertifikasi dilakukan melalui uji kompetensi, yang dilaksanakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)/BNSP.

Terbentuknya BNSP, menunjukkan keseriusan pemerintah untuk melakukan standarisasi dan sertifikasi kompetensi kerja yang bersifat nasional dan diakui oleh semua pihak, sehingga akan menjadi lembaga yang mempunyai otoritas dan menjadi rujukan dalam penyelenggaraan sertifikasi kompetensi kerja. Disamping itu akan memudahkan kerjasama dengan institusi-institusi sejenis di negara-negara lain, dalam rangka membangun saling pengakuan (*mutual recognition*) terhadap kompetensi tenaga kerja masing-masing negara, dalam kaitannya

dengan penyiapan tenaga kerja Indonesia yang kompetitif untuk menghadapi persaingan di pasar global.

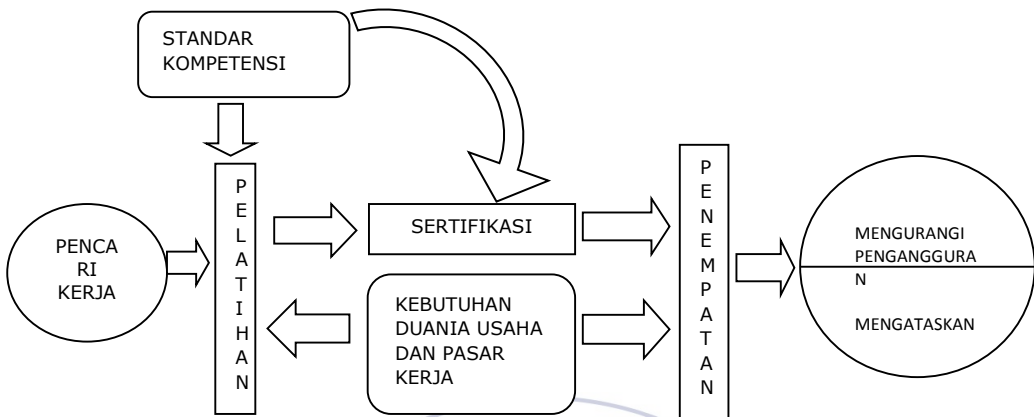
Dalam penguatan kebijakan dan program antara pelatihan dan sertifikasi perlu mempertimbangkan; pelatihan yang berbasis kompetensi; pengembangan program pelatihan sesuai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi; standarisasi lembaga pelatihan dan tempat uji kompetensi; pengembangan kriteria dan klasifikasi kompetensi; pengembangan standar kompetensi kerja nasional Indonesia (SKKNI) pengembangan wilayah pelayanan uji kompetensi; kesiapan paduan dan tenaga penguji kompetensi; penerimaan dan pengakuan sertifikasi lulusan lembaga pelatihan. Di samping itu telah dirumuskan kebijakan untuk setiap sektor dan asosiasi profesi, didorong untuk membentuk dan mengembangkan LSP, sehingga pelaksanaan uji kompetensi kerja dapat berjalan lebih cepat.

Penempatan

Dalam UU Nomor 13 Tahun 2003, pada pasal 32 ayat (2) disebutkan, bahwa penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak azasi, dan perlindungan hukum. Selanjutnya pada pasal 36 ayat 2, Pelayanan penempatan tenaga kerja bersifat terpadu dalam satu sistem penempatan tenaga kerja, yang meliputi unsur-unsur: pencari kerja; lowongan pekerjaan; informasi pasar kerja; mekanisme antar pekerjaan dan; kelembagaan penempatan tenaga kerja. Sedangkan pada pasal 37 ayat 1 dan 2, bahwa pelaksana penempatan tenaga kerja terdiri dari: Instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan; Lembaga Swasta berbadan hukum, yang wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau Pejabat ditunjuk.

Di samping itu, pelaksanaan penempatan tenaga kerja dalam arti yang rasional, logis dan benar yaitu harus ada keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja. Hal ini hanya akan mungkin dilakukan, bila tersedia lembaga penempatan tenaga kerja yang secara profesional mampu melakukan fungsi, yang menghubungkan pencari kerja dengan perusahaan-perusahaan yang membuka lapangan kerja untuk kelancaran usahanya. Selanjutnya, informasi pasar kerja yang akurat dapat memudahkan perencanaan antara *demand* (pendidikan dan pelatihan) tenaga kerja dengan *supply* (penyedia kesempatan kerja) dari berbagai dunia usaha. Hal ini dampaknya adalah bahwa informasi pasar kerja yang baik dan akurat, dapat juga menyeimbangkan permintaan dan penawaran tenaga kerja. Proses berikutnya juga memudahkan upaya-upaya penempatan tenaga kerja dalam pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan dalam pasar kerja sehingga dampak yang paling diharapkan dari proses ini adalah penurunan jumlah pengangguran. Dengan demikian, penempatan tenaga kerja perlu didukung oleh sistem informasi pasar kerja, yang mampu menyediakan informasi berkaitan dengan kebutuhan atau permintaan sektor formal. Kondisi penyediaan angkatan kerja, serta informasi potensi pengembangan sektor informal.

Untuk itu, diperlukan adanya perbaikan kualitas pengelolaan informasi ketenagakerjaan yang tersedia di bursa kerja antara lain dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam mengaplikasikan teknologi informasi, komunikasi serta dilengkapi dengan peralatan yang memadai, melalui pembangunan: "kios three in one" sebagai pelayanan satu atap. Hal ini dimaksudkan agar pelayanan pelatihan sertifikasi dan penempatan tenaga kerja melalui sistem informasi pasar kerja *online* dilakukan secara terpadu. Adapun proses pelaksanaan paradigma baru program "3 in 1" terlihat pada gambar ini:



(memperhatikan SDM dan SDA)

CBT : Competency Based Training

Gambar : Proses Pelaksanaan Paradigma Baru Program Three In One (Training, Certification, Placement)

Dengan demikian, program pelatihan, sertifikasi dan penempatan (*three in one*) diharapkan dapat merubah seluruh sistem yang selama ini berjalan di lembaga-lembaga pelatihan. Pelatihan yang semula merupakan pelatihan kerja biasa, sekarang akan menjadi pelatihan kerja berbasis kompetensi. Sertifikasi pelatihan akan berubah menjadi menjadi sertifikasi kompetensi sertifikasi propinsi atau sertifikasi profesi. Pemberi sertifikat dilakukan oleh lembaga sertifikasi profesi yang sifatnya independen dan dalam pengendalian BNSP.

Lembaga pelatihan semula tidak menyentuh dan menyerahkan penempatan pada perorangan dan organisasi lain, dimasa mendatang lembaga pelatihan juga harus bekerja sama dengan lembaga penempatan kerja sebagai salah satu manajemen. Disamping itu, peraturan pelatihan kerja harus memberdayakan sumber daya manusia yang ada dan memperhatikan sumber daya alam sekitar, mengingat setiap daerah mempunyai sumber daya manusia dan sumber daya alam yang beragam.

Program *three in one* harus konsisten dengan PP Nomor 31 Tahun 2006 tentang sistem pelatihan kerja nasional, baik dalam tataran nasional maupun ditingkat pelaksanaan operasional dan di lingkungan lembaga pelatihan swasta maupun di lembaga-lembaga latihan yang dikelola pemerintah. Hal ini berarti bahwa penerapan sistem latihan kerja nasional dan kebijakan nasional, sertifikasi dan penempatan harus didukung secara politis dalam rangka alokasi anggaran dan program instansi-instansi terkait, serta perlu menjadi pemahaman ditingkat kabinet dan Dewan Perwakilan Rakyat.

Paradigma baru program "*three in one*" akan dikembangkan, yang merupakan obsesi dalam rangka membangun sumber daya manusia bangsa Indonesia yaitu: sistem ketenagakerjaan nasional diarahkan kepada orientasi baru, bahwa tenaga kerja adalah bagian dari pengembangan sumber daya manusia untuk mendorong gairah usaha, sehingga dapat membuka lapangan kerja: strategi ini merupakan bagian dari pada *millenium development goals* (MDGS), yang diharapkan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui sumber daya

manusia yang handal dan hasil penelitian kebijakan sistem pendidikan dan sistem ketenagakerjaan nasional ini, dapat menjadi referensi penyusunan *blue print atau grand strategy* sistem pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas untuk pembangunan nasional menuju kesejahteraan rakyat.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan dalam mengkaji kebijakan penyediaan tenaga kerja yang terkait dengan sistem pendidikan nasional, serta dalam rangka melahirkan rekomendasi kebijakan yang merupakan paradigma baru dalam penyediaan tenaga kerja, simpulannya adalah:

1. Terdapat keterkaitan antara UU Nomor 20 Tahun 2003 pasal 13 ayat 1 dan pasal 26 ayat 4 dengan UU Nomor 13 tahun 2003 pasal 9 dan pasal 13 ayat 1, yaitu jalur pendidikan nonformal yang berupa lembaga pelatihan, diwujudkan sebagai lembaga pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh pemerintah dan atau swasta.
2. Dalam Peraturan Mendiknas Nomor 23 Tahun 2006 tentang standar dasar dan menengah, khususnya pada standar kompetensi lulusan tingkat SMK/MAK adalah menguasai kompetensi program keahlian dan kewirausahaan untuk memenuhi tuntutan dunia kerja, telah sesuai dengan UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 10 ayat 1 dan 2, yaitu pelatihan kerja harus memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, serta diselenggarakan mengacu pada standar kompetensi kerja. Hal ini berarti di dalam kurikulum SMK/MAK harus selalu mengikuti kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha. Pada kenyataannya sampai dengan saat ini kurikulum pendidikan formal (kejuruan) belum sepenuhnya memenuhi kebutuhan dalam penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan pasar kerja, mengingat masih banyaknya lulusan sekolah kejuruan yang tidak tertampung pada dunia kerja karena tidak sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan.
3. Terdapat kerancuan tentang pelaksanaan akreditasi lembaga pelatihan kerja yang dalam hal ini termasuk dalam satuan pendidikan jalur nonformal, yaitu pada pasal 87 ayat 1c, peraturan pemerintah Nomor 19 tahun 2005, akreditasi yang dilakukan pemerintah dilaksanakan oleh BAN-PNF terhadap program dan/atau Satuan Pendidikan jalur nonformal, sedangkan pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 225/ MEN/2003 Pasal 1 ayat 2, akreditasi pelatihan kerja dilaksanakan oleh Lembaga Akreditasi Pelatihan Kerja.
4. Untuk mendukung terlaksananya program pelatihan, sertifikasi dan penempatan yang terpadu, maka tentunya harus dapat mengubah seluruh sistem yang berjalan selama ini, yaitu sejak dari lembaga pelatihan kerja, lembaga sertifikasi dan lembaga penempatan kerja. Pelatihan yang semula merupakan pelatihan kerja biasa, sekarang harus menjadi pelatihan kerja yang berbasis kompetensi. Sertifikasi pelatihan harus berubah menjadi sertifikasi kompetensi atau sertifikasi profesi yang diterbitkan oleh lembaga sertifikasi profesi, yang sifatnya independen dan dalam pengendalian dari BNSP. Agar relevansi pengetahuan, keterampilan dan kepribadian tenaga kerja memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh dunia usaha kerja dan pasar kerja, lembaga pelatihan kerja juga harus bekerja sama dengan lembaga penempatan tenaga kerja sebagai satu kesatuan manajemen.

5. Regulasi pemerintah yang menjadi dasar dalam rangka Program “*three in one*”, yaitu: UU Nomor 20 Tahun 2003; UU Nomor 13 Tahun 2003; Peraturan pemerintah Nomor 23 tahun 2004; Peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang SNP; PP nomor 31 tahun 2006 tentang sistem pelatihan tenaga kerja nasional; Kep.Menakertrans Nomor: KEP-225/MEN/2003 tentang organisasi dan tata kerja lembaga akreditasi lembaga pelatihan kerja; dan Kepmenakertrans Nomor KEP-06/MEN/2006 tentang organisasi dan tata laksana Unit Kerja di Lingkungan Depnakertrans.
6. Saat ini baru ada 18 Lembaga Sertifikasi Profesi, yang daya jangkau dan pelayanannya sangat terbatas terutama di kawasan Indonesia timur dan kabupaten-kabupaten baru. Dengan demikian, maka para lulusan lembaga pelatihan mengalami kesulitan untuk mengikuti ujian profesi.
7. Fasilitas bursa kerja belum sepenuhnya dapat mengakomodasikan kebutuhan pencari kerja, hal ini dikarenakan belum berfungsinya layanan informasi kerja yang dibutuhkan para pencari kerja dan dunia usaha. Pencari kerja belum sepenuhnya mengetahui syarat jabatan yang dibutuhkan pada lowongan pekerjaan yang ada di perusahaan, sebaliknya pengusaha tidak mengetahui gambaran pencari kerja yang tersedia di bursa kerja. Hal ini terjadi karena ada kelemahan dalam pengelolaan dan penyajian informasi ketenagakerjaan yang masih bersifat konvensional dengan cara manual.
8. Balai Latihan Kerja sebanyak 162 buah yang tersebar di provinsi dan kabupaten/kota belum cukup memadai, dan masih perlu mendapatkan perhatian dalam hal sarana dan prasarana fisik, program pelatihan, peralatan pelatihan, kualitas dan kuantitas instruktur, manajemen pengelolaan BLK, serta tenaga Pengantar Kerja.

Rekomendasi

1. Perlu dilakukan sinkronisasi dan integrasi antara SPN dengan sistem ketenagakerjaan nasional, terutama dalam menyusun kurikulum pendidikan kejuruan/profesi, dengan memperhatikan kebutuhan dunia usaha dan pasar kerja (*link and match*).
2. Kebijakan pendidikan nasional sebaiknya menggunakan paradigma model kurikulum Indonesia modern yang sejalan dengan tuntutan ketenagakerjaan. Model dan pola pikir penyusunan kurikulum yang mengacu kepada upaya meningkatkan mutu sumber daya manusia Indonesia dalam setiap program pembelajaran dan pelatihannya, termasuk didalamnya kualitas tenaga kerja yang profesional.
3. Perlu penegasan dalam pelaksanaan akreditasi terhadap lembaga pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh BAN-PNF atau Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja. Sehingga tidak terjadi tumpang tindih dalam pelaksanaan di lapangan.
4. Melakukan sosialisasi semua regulasi yang terkait dengan program “*Three In One*” di seluruh wilayah Provinsi, Kabupaten/Kota di Indonesia, agar Lembaga Pelatihan dapat mengutamakan pelayanan pelatihan, sertifikasi dan penempatan di daerah, sehingga terbuka peluang baru untuk mendukung lahirnya peraturan daerah tentang pelatihan kerja, regulasi pelatihan yang berlapis ini akan menjadi pemicu dalam melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja Lembaga Pelatihan, dan memiliki dukungan hukum, politik dan keuangan dari masing-masing daerah.
5. Memperbanyak jumlah lembaga sertifikasi profesi, khususnya di kawasan Indonesia timur dan Kabupaten-Kabupaten baru, sehingga

- mempermudah dalam pelaksanaan uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi kerja.
6. Perlu adanya perbaikan kualitas pengelolaan informasi ketenagakerjaan yang tersedia di bursa kerja, antara lain dengan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam mengaplikasikan teknologi informasi, komunikasi serta dilengkapi dengan peralatan yang memadai, melalui pembangunan "kios three in one" sebagai pelayanan satu atap.
 7. Melaksanakan revitalisasi balai latihan kerja yang tersebar di seluruh pemerintah provinsi, kabupaten dan kota. Dengan demikian, diharapkan lembaga pelatihan ini dapat melaksanakan pelatihan kerja berbasis kompetensi, yang pada gilirannya peserta pelatihan dapat ditempatkan di dunia kerja atau melakukan usaha mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

- BPS, "Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia", Jakarta: Februari, 2005.
- Sekernas, Jakarta: Februari, 2006.
- Bardach, Eugene. A Practical Guide For Policy Analysis: The Eightfold to More Effective Problem Solving, New York: Catham House Publisher of Seven Bridges Press, 2000.
- Depnakertrans, "Analisis Kebutuhan Pelatihan Sampai dengan Tahun 2015". Jakarta: Badan Litbang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian, 2001.
- "Glosarium Ketenagakerjaan 2005" Jakarta: Pusat Data dan Informasi Ketenagakerjaan 2005.
- Profil Sumber Daya Manusia Indonesia Jakarta: Pusat Data dan Informasi ketenagakerjaan 2006.
- Grand Design Revitalisasi BLK, Jakarta: Ditjen Bina Lattas , 2006 .
- Kebijakan Three in One: Pelatihan, Sertifikasi dan Penempatan, Jakarta: Ditjen Bina Lattas, 2007.
- Dunn, Wiliam N. Public Policy Analisis An Introduction, Second Edition New Jersey: Practice-Hall, Incc, 1994.
- Edwin B. Flippo, Personal Management. New York: Mc.Graw Hill Book Company Inc. 1990
- Edilius SE. Drs. Sudarsono, SH. "Kamus Ekonomi, Uang dan Bank" Jakarta: Penerbit Rineka Cipta 1994.
- Freire Paulo " Pendidikan Kaum Tertindas" Yogyakarta: LP3ES, 1985.
- Gatra "Ketika Pertanian Mulai Ditinggalkan" Edisi No.44 Tahun XIII, 13-19 September, 2007.
- "Generasi Entrepreneur perlu dilahirkan" Tanggal 24 Oktober 2007.
- Gerston L.N Public Policy Making in a Democratic Society :A Guide to Civic Engagement. New York :M.E Sharp, Inc 1992.
- Gomez-Mejia Luis R. David B. Balkin dan Robert L.Cardly. Managing Human Resources. Englewood Cliffs: Printice-Hall, Inc 1995.
- Gordon Judith R. Organizational Behavior, New Jersey : Prentice-Hall .Inc.1996 .
- Gordon Ian, Janet Lewis & Ken Young. Perspective on Policy Analisis, Dalam Michael Hill(ed).The Policy Process A. Reader. New York: Simon & Schunter 1993.

Good Thomas L. And Jere E. Brophy Educational Psychology, A Realistic Approach, New York Macmillan Publishing Company 1990.

Hill, Michael The Public Policy Process 4th edition. London: Pearson-Longman, 2005

Hirsch E.D.Jr, Cultural Literacy Houghton Mifflin 1987.

Irianto Jusuf. "Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen Pelatihan" Surabaya: Insan Cendekia , 2001.

Jones Ch.O.An Introduction to the Study of Public Policy Terjemahan Ricky Istamto , Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1984.

Kompas "Anggaran Akan Dihitung Ulang" Tanggal 18 September 2007.

Kotler Philip, Somkid Jatusripitak , Suvit Maesincee. The Marketing of Nations : A Strategic Approach to Building Nation Wealth . The Free Press 1997.

Kuhn Thomas The Structure of Scientific Revolution University of Chicago , Chicago 1962.

Langgulong Hassan " Pendidikan Islam Suatu Analisa Psikologikal" Kuala Lumpur: Pustaka antara 1979.

"Malaysia Sudah Berjalan Jauh "Tanggal 22 September 2007.

Maulana M.Ishaq "Indikator Keberhasilan Penuntasan Wajar ala Indonesia" Jakarta : Pelangi Pendidikan Edisi IV/april 2006/ISSN: 1410-4504

Mathews B.J Learning Through an Integrated Curriculum Appropriate and Guidelines. Australian : Ministry of Education 1986.

Muhadjir Noeng, "Metodologi Penelitian Kualitatif ". Yogya: Rake Sasarin, 2000.

Mulyana E. Kurikulum Berbasis Kompetensi. Bandung : PT. Rosda Karya 2002.

Mustofadidjaja A.R. Manajemen Proses Kebijakan Publik: Formulasi Implementasi dan Evakuasi Kerja " Jakarta : Lembaga Administrasi Negara, 2002.

Nur Agustiar Syah "Perbandingan Sistem Pendidikan 15 Negara", Bandung: Lubuk Agung , 2002.

NN. Training Development Guidelines: Performance Through Development of the Human Competence and Job Aids According to Needs of the Individual in the Organization New York: UNDP, 1998.

Parsons Wayne Public Policy; an Introduction to the theory and Practice of Policy Analysis, terjemahan Tri Wibowo Santoso. Jakarta: Kencana 2005.

Pantogian Sormin. "Transparansi Manajemen Ketenagakerjaan dan Pendidikan di Indonesia abad ke-21" . Scripta ekonomica : vol.5 No.3, Desember 2002.

Peters RS, What is Education Process? In R.S (ed) The Concept of Education. London: Routledge and Kegan Paul 1967.

Ritonga Hamonangan Dr. "Perkembangan Indikator Kemiskinan dan Ketenagakerjaan tahun 2004 dan Prakiraan tahun 2005-2006" . Bisnis & Ekonomi . Vol . 7 (1) Januari 2006.

Romiszowski A. System Approach to Education and Training. London Kogan Page Limited, 1977.

Saleh Harry Heriawan. Persaingan Tenaga Kerja Dalam era Globalisasi, (Antara Perdagangan dan Migrasi)". Jakarta : Pustaka Sinar Harapan ,2005.

Sarundajang S.H "Arus Balik Kekuasaan Pusat ke Daerah " Jakarta : Pustaka Sinar Harapan ,2001.

Sa'ud Udin Syaefudin dan Abin Syamsuddin Makmun."Perencanaan Pendidikan", Jakarta : PT. Remaja Rosdakarya,2006.

Simanjuntak J Payaman "Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia". LPFE-UI, 1985.

Sugiono B. "Hukum dan Kebijakan Publik" Jakarta: Sinar Grafika 1994.

Suyatno "Sinergi pendidikan dan Ketenagakerjaan Dalam Pendidikan Nasional". Jakarta 17 April 2007.

Swasono Yudo dan Endang Sulistyarningsih "Pengembangan Sumber Daya Manusia". Jakarta: CV. Izulfa Gempita, 1993.

Tanjung Akbar "Sinergi Pendidikan dan Ketenagakerjaan Dalam Pembangunan Nasional", Jakarta: 17 April, 2007.

Tjiptoherijanto Prijono dan Sutiyastie Soemitro. "Pemberdayaan Penduduk dan Peningkatan Kualitas SDM". Jakarta: PT.Cita Putra Bangsa, 1998.

Wagner Jhon A. dan John R. Hollenback, Management of Organizational Behavior. New Jersey: Printice-Hall, Inc, 1995

Warta perencana "Keberadaan Balai Latihan Kerja dari Masa ke Masa". Volume I No.3, Mei 2007.

Weston Fred. J. and Eugene F. Brigham Managerial Finance, New York : Holt-Rinehart and Wonston , Inc, 1992

Whinc C. and Gingell. J. Key Concept in Philosophy of Education. London Routledge, 1999.

Young Eoin dan Lisa Quinn. Writing Effective Public Policy Paper: A Guide of Advisers in Central and Europe. Budafest : Local Government and Public Service Reform Initiative, 2002.

HIMPUNAN PERATURAN PERUNDANG - UNDANGAN

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945. Putusan Majelis Permusyawaratan Rakyat Indonesia pada sidang MPR Periode 1994-2004. Buku II Persandingan UUG RI 1945 Hasil Perubahan dan Usul Komisi Konstitusi, Sekretariat Jendral MPR RI, 2004.

Undang-undang Dasar Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Jakarta: CV Medya Duta 2003.

Undang-undang Dasar Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Jakarta.

Undang-undang Dasar Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Program Pembangunan Nasional (Propenas) Tahun 2000-2004, Jakarta: CV Tamina Utama 2001.

Undang-undang Dasar Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan. Jakarta: Sinar Grafika, 1997.

Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 1990 Tentang Pendidikan Dasar.

Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan kerja Nasional.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2004-2009.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2005 tentang Rencana Kerja Pemerintahan Tahun 2006.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2006 tentang Rencana kerja pemerintah tahun 2007

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2006 tentang Standar isi untuk satuan Pendidikan Dasar dan Menengah.

Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.225/MEN/2003 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Akreditasi Lembaga Pelatihan Kerja.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.261/MEN/2003 Tentang Perusahaan Yang Wajib Melaksanakan Pelatihan Kerja Depdeknas, Rencana Strategi Depdiknas Tahun 2004-2009.

Rencana Kerja Depdiknas Tahun 2007.

Panduan Pemilihan Pola/Satuan Pendidikan Dalam Rangka Penuntasan Wajib Belajar Pendidikan Dasar Sembilan Tahun (Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Pertama 2007).

Panduan Pola/Satuan Pendidikan Dalam Rangka Penuntasan Wajib Belajar Pendidikan Dasar Sembilan Tahun (Direktorat Pembinaan Sekolah Menengah Pertama, 2007).

Depnakertrans Rencana Strategis Depnakertrans tahun 2004-2009.

Rencana Kerja Depnakertrans tahun 2007.

Himpunan Peraturan Perundang-Undangan di Bidang Ketenagakerjaan, Biro Hukum 2005.

<http://instrumentsonline.wordpress.com>

<http://www.indonesia.go.id>

<http://www.depdiknas.go.id>

<http://www.dictionaty.com>

<http://www.nakertrans.go.id>

<http://www.kompas.com>

<http://www.republik.co.id>

<http://unescoibn.org>

