

Optimalisasi Peran Balai Latihan Kerja

Oleh: Bambang Adi IB, SH

PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.

Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Peran Balai Latihan Kerja (BLK) dalam melatih calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sangat penting, selain memberikan pelatihan untuk tenaga kerja disektor formal, BLK juga diharapkan dapat memberikan pelatihan untuk calon TKI disektor informal yang akan bekerja di luar negeri.

Hal ini menjadi tantangan bagi BLK untuk ikut andil dalam menyiapkan tenaga-tenaga terampil yang akan bekerja diluar negeri. BLK akan berfungsi sebagai wadah penghasil tenaga kerja yang handal dalam memasuki pasar kerja. Globalisasi ekonomi dan perdagangan bebas telah memacu perubahan struktur ekonomi dan industri. Secara tidak langsung hal ini akan mempengaruhi kebutuhan tenaga kerja, baik dari sisi jenis maupun kalsifikasinya. Dari tahun ke tahun persaingan tenaga kerja yang terampil dibidangnya cenderung mengalami peningkatan, baik dipasar tingkat nasional, regional maupun internasional.

Oleh karena peran BLK sangat sentral maka dalam ikut serta meningkat ketrampilan bagi tenaga kerja, maka perencanaan program pemanfaatan BLK menjadi penting. Hal ini agar keberadaan BLK menjadi tidak mubazir. Penyempurnaan program pelatihan peningkatan kompetensi kerja dan fasilitas lainnya. Selain itu perlu juga menyempurnakan paradigma pusat-pusat pelatihan tenaga kerja, lembaga pelatihan, maupun peran BLK itu sendiri baik yang ditangani oleh pemerintah pusat maupu pemerintah daerah.

Salah satu faktor penting berjalannya fungsi BLK dalam melayani masyarakat dalam upaya meningkatkan pelatihan dan ketrampilan adalah peran instruktur.

Keberadaan instruktur ini menjadi sangat penting, sebagai ujung tombak gara BLK menjalankan fungsi dan tugasnya. Harus kita akui semenjak era otonomi bergulir beberapa tahun lampau, banyak fungsi BLK di daerah menjadi terhambat. Salah satunya ketiadaan instruktur yang disebabkan mutasi ke unit kerja lain yang tidak ada kaitannya dengan kompetensi yang bersangkutan. Ini salah satu permasalahan yang serius, untuk segera dicarikan jalan keluarnya. Bahkan Menakertrans sendiri menyampaikan bahwa krisis instruktur yang ada di BLK sudah pada tahap yang memprihatinkan. Artinya BLK bisa tidak berfungsi atau tutup gara-gara tidak ada instruktur.

Dalam rangka pembenahan BLK ini, pemerintah dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan melaksanakan program kerja dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan pencari kerja dan peran ini membutuhkan dukungan pemerintah daerah pihak-pihak terkait.

Walaupun peran BLK belum optimal dalam mencetak calon tenaga kerja yang terampil sebagaimana diharapkan, namun tetap harus kita

dorong agar kedepan BLK dapat menjadi lokomotif dalam menjadi tempat pelatihan kerja formal maupun informal. Pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan 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. Kalau menyimak pengertian pelatihan kerja sebagaimana diamanatkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tentunya peran BLK tidak hanya melatih orang menjadi memiliki keterampilan kerja saja, tetapi harus bisa meningkatkan etos kerja dan disiplin bagi peserta yang ikut program pelatihan di BLK.

SARANA PENGEMBANGAN SDM

Sebagai sarana tempat pelatihan kerja, BLK juga dapat dikatakan sebagai lembaga pendidikan bagi pengembangan sumber daya manusia yang menghasilkan tenaga kerja terampil yang siap memasuki dunia kerja maupun meningkatkan ketrampilan bagi para pekerja agar lebih berkompetensi.

Inti permasalahan dalam pengembangan sumber daya manusia berada pada peningkatan kualitas tenaga kerja yang mampu menjadi pelaku-pelaku dalam berbagai bidang kehidupan.

Tenaga kerja itu sendiri pada dasarnya ialah sumber daya manusia yang berdimensi banyak, baik manusia dipandang secara fisik, intelektual, maupun moral. Karena ragamnya dimensi sumber daya manusia, maka pengembangan sumber daya manusia bisa cukup dibakukan oleh salah satu sektor semata-mata.

Namun demikian, diantara sektor-sektor dalam pembangunan, tanggung jawab terbesar dalam peningkatan sumber daya manusia berada kementerian pendidikan nasional, sebagai penanggung jawab sistem pendidikan nasional. Sistem pendidikan tersebut baik pendidikan pengelolaan atau pendidikan sekolah. Pendidikan luar sekolah terdiri dari berbagai bentuk, diantaranya pendidikan keluarga, pendidikan masyarakat dan pendidikan dilingkungan industri.

Sumber daya manusia terdiri dari dimensi kuantitatif dan dimensi kualitatif tenaga kerja, prestasi tenaga kerja yang memasuki dunia kerja dalam jumlah waktu belajar adalah dimensi kualitatif sumber daya manusia. Sedangkan dimensi kuantitatif mencakup berbagai potensi yang terkandung pada setiap manusia, antara lain pikiran (*ide*), pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang memberikan pengaruh terhadap kapasitas kemampuan manusia untuk melaksanakan pekerjaan yang produktif.

Jika pengeluaran untuk meningkatkan kapasitas tersebut ditingkatkan, maka nilai produktivitas dari sumber daya manusia akan menghasilkan nilai baik (*rate of return*) yang positif.

Pada dasarnya *teori human capital*, yaitu suatu aliran pengeluaran yang menganggap bahwa manusia merupakan suatu bentuk kapital sebagaimana bentuk kapital-kapital lainnya, seperti mesin, teknologi, tanah, uang, material yang menentukan pertumbuhan produktivitas melalui investasi dirinya sendiri.

Seseorang dapat memperluas alternatif untuk memilih profesi atau pekerjaan yang pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan. *Human Capital*, ini dapat diaplikasikan melalui berbagai bentuk investasi sumber daya manusia diantaranya pendidikan formal, pendidikan informal/pelatihan, pengalaman kerja, kesehatan, gizi dan transmigrasi.

Cara berpikir yang tertuang dalam teori sumber daya manusia ini sebenarnya mirip dengan "*technological functionalism*". Teori ini menekankan pada fungsi teknologis dari pendidikan dan pendayagunaan sumber daya manusia secara efisien. Teori ini menerangkan bahwa pendidikan memiliki efisien dan memiliki peran yang sangat menentukan didalam perkembangan masyarakat. Menurut teori sumber daya manusia, tenaga kerja dianggap sebagai kapital yang tercermin di dalam pengetahuan,

gagasan/ide, kreativitas dan ketrampilan serta produktivitas kerja. Jika tenaga kerja dipandang sebagai pemegang kapital, mereka dapat menginvestasikan dirinya untuk kepentingan dirinya bukan dimanfaatkan bagi keuntungan seseorang atau kelompok (majikan, tuan tanah, pemilik modal). Jika eksploitasi ini terjadi, tenaga kerja hanya memiliki fungsi sebagai alat produksi maupun hasil produksi. Dengan demikian keuntungan potensial mereka telah dipindahkan ke tangan para pemilik modal. Dalam suatu sistem produksi, peningkatan produktivitas dapat dilakukan jika faktor-faktor produksi lainnya diberdayakan oleh tenaga kerja. Dengan konsep ini, sumber daya manusia tidak semata-mata dianggap sebagai faktor produksi yang konvensional, tetapi penggerak sistem produksi secara menyeluruh.

Sejalan dengan konsep ini, maka strategi pengembangan sumber daya manusia harus berdasarkan pada prinsip-prinsip sebagai berikut;

a. Pembatasan dan perluasan pendidikan harus diciptakan bersama, dengan ini dilakukan upaya peningkatan relevansi pendidikan secara lebih merata dan meluas dalam berbagai jenis, jenjang, dan jalur pendidikan.

- b. Pengembangan dan pendayagunaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang memungkinkan untuk menjadi sumber penggerak bagi perluasan motivasi lapangan kerja.
- c. Reformasi dibidang pendidikan dinas yang sedang berkembang, dimana kondisi ekonomi sudah maju dengan berbasis perindustrian, maka strategi pengembangan sumber daya manusia diarahkan untuk teoritis pendidikan, fungsi dan pengembangan riset teknologi untuk mendorong terciptanya ilmu pengetahuan dan teknologi, yang sesuai dengan kebutuhan industri.
- d. Dinegara yang sudah maju perlu dilakukan inovasi ditlap bidang shingga strategi pengembangan sumber daya manusia lebih terfokus pada peningkatan mutu pendidikan tinggi.
- e. Berdasarkan pada hasil analisis kondisi ketenagakerjaan secara lengkap mencakup;
 - kebutuhan tenaga kerja,
 - sistem pendidikan formal dan non formal,
 - struktur tenaga kerja dan penggunaan tenaga kerja terdidik yang berkualitas.
- f. Inventarisasi kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek berdasarkan pada estimasi kebutuhan tenaga kerja dalam perspektif jangka panjang.

Peran balai latihan kerja yang tidak semata-mata sebagai lembaga pendidikan jalur non formal, sebagaimana diuraikan diatas sedikit banyak telah menyumbangkan investasi dalam bidang sumber daya manusia. Investasi ini tidak jauh berbeda dengan konsep investasi manusia juga dianggap sebagai suatu entitas yang nilainya bisa berkembang di kemudian hari melalui suatu proses pengembangan nilai seperti peningkatan sikap.

Perilaku, wawasan, keahlian dan ketrampilan manusia dengan nilai-nilai tersebut merupakan subyek dari konsepsi sumber daya manusia atau *human capital*. Pengembangan sumber daya manusia tersebut dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan pada berbagai jenjang dan jalur. Sumber daya manusia bernilai jika kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan hidup dan sektor pembangunan yang memberikan keuntungan, baik bagi individu maupun kepada masyarakat (F.Harbison C.Meyers, 1964).

ERA OTONOMI DAERAH

Sejak kehadiran Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dimana sejumlah kewenangan telah diserahkan oleh Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah, memungkinkan daerah untuk

melakukan kreasi, inovasi dan improvisasi dalam upaya pembangunan daerahnya. Pemberlakuan otonomi daerah tersebut membawa implikasi terhadap perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan yang semula merupakan kewenangan pemerintah pusat kemudian diserahkan menjadi kewenangan pemerintah daerah baik provinsi, maupun kabupaten/kota.

Inilah yang disebut dengan Desentralisasi. Pengertian desentralisasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia terbitan Balai Pustaka Kemendiknas, menyebutkan; *Sistem pemerintahan yang lebih banyak memberikan kekuasaan kepada pemerintah daerah*. Dari pengertian tersebut dapat diartikan sebagai bentuk pelimpahan kewenangan Pemerintah Pusat kepada Pemerintah Daerah. Tahun 1999 merupakan titik balik penting dalam sejarah desentralisasi di Indonesia, karena akhirnya Pemerintah Pusat bersedia mendesentralisasikan kewenangannya dengan lahirnya Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 jo Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah.

Disadari bahwa pemberian porsi yang lebih besar kepada daerah untuk melaksanakan pembangunan dibidang pendidikan membawa sejumlah implikasi, seperti bidang administrasi, kelembagaan, keuangan, perencanaan dan sebagainya.

Semenjak era otonomi daerah digulirkan, maka balai latihan kerja juga turut diserahkan kepada pemerintah daerah. Bahkan daerah yang belum ada balai latihan kerja, mereka berminat untuk mendirikan, dengan alasan untuk memberikan bekal ketrampilan kepada warganya. Bahwa balai latihan kerja merupakan bagian dari program ketenagakerjaan, sebagaimana amanat Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2007 tentang Pembagian urusan pemerintahan, antara kewenangan Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, Pemerintahan Daerah Kabupaten dan Pemerintahan Daerah Kota. Pemerintah Pusat masih memiliki kewenangan yang meliputi yaitu :

- 1). Politik luar negeri
- 2). Pertahanan Keamanan
- 3). Peradilan
- 4). Moneter dan Fiskal
- 5). Agama

Selain kelima hal tersebut diatas, ada bidang lainnya yang tetap menjadi kewenangan pemerintah pusat yaitu: perencanaan nasional dan pengendalian pembangunan sektoral dan nasional secara makro, Kebijakan dana perimbangan keuangan, Kebijakan sistem administrasi negara dan lembaga perekonomian negara, Kebijakan pembinaan dan pemberdayaan sumber daya manusia, Kebijakan pendayagunaan teknologi tinggi dan strategis, serta pemanfaatan kedirgantaraan, kalautan,

pertambangan dan kehutanan/ lingkungan hidup. Kebijakan Konservasi serta kebijakan standarisasi nasional.

Diluar kewenangan tersebut diatas, bidang pemerintahan yang wajib diselenggarakan oleh pemerintah daerah kabupaten dan kota meliputi:

1. Pekerjaan umum
2. Kesehatan
3. Pendidikan dan kebudayaan
4. Pertanian
5. Perhubungan
6. Industri dan perdagangan
7. Penanaman modal
8. Lingkungan hidup
9. Pertanahan
10. Koperasi
11. *Tenaga kerja.*

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengamanatkan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan. Meningkatnya kesejahteraan bagi tenaga kerja yang diperoleh karena terpenuhinya kompetensi kerja melalui pelatihan kerja. Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja. Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada

standar kompetensi kerja dan dilakukan secara berjenjang. Jenjang dalam pelatihan kerja pada umumnya terdiri atas tingkat dasar, terampil dan ahli.

Dalam konteks Undang-Undang Ketenagakerjaan, setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja. Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/atau pengembangan kompetensi pekerjaannya melalui pelatihan kerja. Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Penyelenggara pelatihan kerja dilaksanakan oleh lembaga pelatihan kerja baik milik pemerintah maupun lembaga pelatihan kerja milik swasta. Tempat dilaksanakan pelatihan kerja dapat diselenggarakan ditempat kerja maupun ditempat pelatihan.

Peserta yang telah selesai mengikuti pelatihan kerja di balai latihan kerja, tentu berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja yang dilakukan melalui sertifikasi kompetensi kerja yakni proses pemberian sertifikasi kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi nasional dan/atau internasional.

Pelatihan kerja tidak dapat dipisahkan dari pendidikan formal yang harus dimiliki para peserta yang akan maupun sedang melaksanakan pelatihan kerja di balai latihan kerja. Dalam konteks pelaksanaan otonomi daerah ditegaskan bahwa sistem pendidikan nasional yang bersifat sentralistik selama ini kurang mendorong terjadinya demokratisasi dan desentralisasi penyelenggaraan pendidikan. Sebab sistem pendidikan yang sentralisasi diakui kurang bisa mengakomodasi keberagaman daerah, keberagaman sekolah, serta keberagaman peserta didik.

Menguatnya aspirasi bagi otonomisasi dan desentralisasi pendidikan tidak terlepas dari kenyataan adanya kelemahan konseptual dan penyelenggaraan pendidikan nasional, yaitu; 1) kebijakan pendidikan nasional sangat sentralistik dan serba seragam, yang pada gilirannya mengabaikan keberagaman sesuai dengan realitas kondisi ekonomi, budaya masyarakat Indonesia di berbagai daerah, 2) kebijaksanaan dan penyelenggaraan pendidikan nasional lebih berorientasi pada pencapaian target-target tertentu, seperti target kurikulum, yang pada gilirannya mengabaikan proses pembelajaran yang efektif dan mampu menjangkau seluruh ranah dan potensi anak didik.

Sedangkan keberadaan balai latihan kerja yang saat ini ada dipandang belum optimal dalam melaksanakan perannya meningkatkan kompetensi para tenaga kerja. Bahkan saat ini banyak balai latihan kerja yang semula dibawah pembinaan pemerintah daerah, karena alasan tertentu, dikembalikan kembali kepada pemerintah pusat dalam hal ini Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Mengelola balai latihan kerja memang memerlukan manajemen yang baik serta di-back up dengan anggaran yang memadai, sehingga dapat berfungsi dengan baik. Ketiadaan anggaran merupakan salah satu alasan pemerintah daerah untuk menyerahkan kembali balai latihan kerja tersebut.

Oleh karena itu pemerintah harus lebih fokus untuk penguatan peran balai latihan kerja perlu terus ditingkatkan kapasitasnya. Diharapkan balai latihan kerja dapat menjadi lokomotif dalam menciptakan tenaga kerja terampil yang siap bersaing dipasar kerja nasional, regional maupun internasional.

DESENTRALISASI PENDIDIKAN

Kehadiran Undang-Undang Otonomi daerah telah membawa sejumlah perubahan dalam tatanan pemerintahan, terutama dengan diserahkannya sejumlah kewenangan kepada daerah, yang semula menjadi urusan pemerintah pusat. Salah satu kewenangan tersebut adalah dibidang pendidikan.

Namun otonomi dibidang pendidikan berbeda dengan otonomi dibidang pemerintahan lainnya, yang terhenti pada tingkat kabupaten atau kota. Otonomi dibidang pendidikan tidak hanya berhenti pada tingkat kabupaten atau kota, tetapi sampai pada ujung tombak pelaksanaan pendidikan di lapangan yaitu sekolah.

Banyak yang beranggapan bahwa pelaksanaan otonomi daerah memberikan harapan akan perbaikan penyelenggaraan pendidikan dan pada gilirannya meningkatkan kualitas *out put*-nya. Desentralisasi pendidikan telah diterapkan sejak tahun 2001 dan merupakan konsekuensi dari penerapan desentralisasi pendidikan sebagaimana amanat Undang-Undang. Sudah barang tentu Pemerintah Daerah Kabupaten dan Kota wajib menyelenggarakan pendidikan bagi warganya, dengan mengalokasikan anggaran pendidikan yang memadai didalam APBD mereka. Karena bagaimanapun sektor pendidikan sangat penting bagi peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM), disamping sektor-sektor lainnya.

Oleh karena kewenangan sektor pendidikan telah dilimpahkan kepada pemerintah daerah Kabupaten dan Kota maka mau tidak mau pimpinan daerah beserta lembaga legislatif bekerjasama

untuk memajukan sektor pendidikan di daerah mereka sesuai dengan kemampuan yang ada. Selain anggaran, dalam upaya memajukan pendidikan di daerah juga dilakukan penyederhanaan dan mempersingkat birokrasi pendidikan, meningkatkan inisiatif dan kreativitas dalam mengelola pendidikan yang lebih memungkinkan tercapainya pendidikan pada daerah-daerah terpencil serta yang lebih penting lagi meningkatnya partisipasi masyarakat dalam mendukung pendidikan.

Sementara itu selain hasil positif yang sudah terlihat, ternyata masih ada hal-hal lain dalam pelaksanaan desentralisasi pendidikan yang belum memuaskan.

Hasil pengkajian yang dilakukan Kementerian Pendidikan Nasional cq. Direktorat TK dan SD, menunjukkan bahwa pelaksanaan desentralisasi pendidikan di Indonesia belum mampu membawa peningkatan bagi pengembangan pendidikan di daerah. Dengan kata lain keadaan pengembangan pendidikan di daerah masih belum menunjukkan perbedaan berarti atau sama saja, antara sebelum dan sesudah dilaksanakan desentralisasi pendidikan. Bahkan desentralisasi pendidikan dalam hal tertentu justru malah menimbulkan kesulitan baru dibandingkan dengan keadaan sebelumnya.

Hal ini tercermin dari hasil pengkajian yang menemukan hal-hal sebagai berikut; 1) dalam hal pendanaan ketergantungan daerah akan dana dari pemerintah pusat masih tinggi, sementara komitmen pemerintah daerah untuk menyediakan anggaran dana pendidikan masih dipertanyakan. 2) dana operasional sekolah baik sebelum maupun sesudah desentralisasi pendidikan sama saja, tidak ada perbedaan yang berarti. 3) kinerja pengelolaan pendidikan baik tingkat birokrasi pendidikan di kabupaten/kota, kecamatan dan tingkat sekolah cenderung masih sama antara sebelum dan sesudah desentralisasi. 4) pemerintah daerah belum secara serius melakukan pembangunan dan pemeliharaan aspek fisik sekolah, khususnya untuk sekolah dasar. 5) bantuan sarana dan prasarana pendidikan di sekolah cenderung masih sama, atau dengan kata lain penerapan desentralisasi pendidikan tidak secara langsung mampu meningkatkan ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan di sekolah. 6) pemerintah daerah masih belum mampu memenuhi kekurangan guru dan peningkatan kesejahteraan guru. 7) desentralisasi pendidikan membawa kesulitan baru dalam hal mutasi ke daerah lain, hal ini karena daerah tersebut merasa memiliki guru tersebut sebagai guru di daerahnya sehingga sulit mengijinkan guru tersebut pindah ke luar daerah mereka.

Sementara disisi lain ada daerah yang keberatan untuk menerima mutasi guru masuk ke daerah mereka. 8) dalam hal prestasi siswa, belum mampu meningkatkan karena tidak ada perbedaan prestasi antara sebelum dan sesudah desentralisasi pendidikan.

Sektor pendidikan merupakan salah satu sektor yang termasuk sektor pelayanan dasar yang akan mengalami perubahan secara mendasar dengan berlakunya otonomi daerah dan desentralisasi fiskal, baik dari segi birokrasi kewenangan penyelenggaraan pendidikan maupun dari aspek pendanaannya.

Secara konseptual, terdapat dua jenis desentralisasi pendidikan yaitu :

pertama, desentralisasi kewenangan disektor pendidikan dalam hal kebijakan pendidikan dan aspek pendanaannya dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah (Provinsi dan Kabupaten/Kota).

Kedua, desentralisasi pendidikan dengan fokus pada pemberian kewenangan yang lebih besar ditingkat sekolah. Konsep desentralisasi pendidikan yang pertama terutama berkaitan dengan otonomi daerah dan penyerahan penyelenggaraan pemerintahan dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah provinsi, dan khususnya kepada pemerintah kabupaten dan kota. Karena pada dasarnya esensi sesungguhnya dari pelaksanaan otonomi daerah terletak di tingkat pemerintah kabupaten dan kota.

Konsep desentralisasi pendidikan yang memfokuskan pada pemberian kewenangan yang lebih besar pada tingkat sekolah dilakukan dengan motivasi untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Tujuan dan orientasi dari desentralisasi pendidikan sangat bervariasi. Jika yang menjadi tujuan desentralisasi adalah pemberian kewenangan disektor pendidikan yang lebih besar kepada pemerintah daerah, maka fokus desentralisasi pendidikan yang dilakukan adalah pelimpahan kewenangan yang lebih besar kepada pemerintah kabupaten/kota.

Dilain pihak jika yang menjadi tujuan desentralisasi pendidikan adalah peningkatan kualitas proses belajar mengajar dan kualitas dari hasil proses belajar mengajar tersebut, maka desentralisasi pendidikan lebih difokuskan pada reformasi proses belajar mengajar. Partisipasi orang tua dalam proses belajar mengajar dianggap merupakan salah satu faktor yang paling menentukan.

Dalam kenyataannya, desentralisasi pendidikan yang dilakukan dibanyak negara merupakan bagian dari proses reformasi pendidikan secara menyeluruh dan tidak sekedar merupakan bagian dari proses otonomi daerah dan desentralisasi fiskal. Desentralisasi pendidikan akan meliputi suatu proses pemberian kewenangan yang lebih luas dibidang kebijakan pendidikan dan aspek pendanaannya dari pemerintah pusat ke

pemerintah daerah, dan pada saat yang bersamaan kewenangan yang lebih besar juga diberikan pada tingkat sekolah.

Untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan desentralisasi pendidikan ini maka perlu ada berbagai upaya strategis antara lain sebagai berikut;

1. Kerja sama yang sinergis dalam pengembangan pendidikan.

Sekalipun otonomi daerah memberikan kewenangan yang lebih luas kepada pemerintah daerah kabupaten/kota, namun dalam pengembangan pendidikan masih tetap diperlukan kerjasama yang harmonis antara pemerintah pusat, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota. Desentralisasi tidak perlu menimbulkan fanatisme kedaerahan yang sempit, sehingga mempersulit dinamika pengembangan pendidikan. Justru sebaliknya desentralisasi perlu tetap mengacu kepada kepentingan dan wawasan serta standarisasi nasional.

2. Peningkatan komitmen terhadap pembangunan pendidikan.

Desentralisasi pendidikan dapat berjalan dengan baik jika ada komitmen yang kuat dari lembaga legislatif maupun eksekutif di daerah dalam menyediakan anggaran daerah yang sangat memadai bagi pembangunan pendidikan di daerah.

Selain itu peningkatan sumber daya pengelola pendidikan di daerah juga sangat diperlukan untuk memacu percepatan pembangunan pendidikan tanpa selalu bergantung pada pemerintah pusat. Dalam hal ini peranan dan kemandirian Dewan Pendidikan sebagai mitra bagi legislatif dan eksekutif di daerah sangat perlu ditingkatkan, tanpa harus bergantung pada bantuan dari pemerintah pusat.

3. Penggalangan partisipasi masyarakat melalui konsensus.

Partisipasi masyarakat dalam membiayai pendidikan sangat menunjang bagi keberhasilan desentralisasi pendidikan. Dalam hal ini pemerintah daerah harus mampu menciptakan kesepakatan atau konsensus dengan masyarakat untuk mendukung penyelenggaraan pendidikan di daerah. Konsensus ini dapat dicapai melalui dialog dengan berbagai komponen di masyarakat yang memiliki perhatian terhadap penyelenggaraan pendidikan, misalnya; Partai Politik, Organisasi Massa Keagamaan, PGRI, kalangan akademisi perguruan tinggi, dewan pendidikan, komite sekolah dan tokoh-tokoh perseorangan yang peduli dengan dunia pendidikan. Untuk bisa terwujudnya dialog dimaksud, maka pemerintah daerah perlu lebih aktif mendekati berbagai pihak tersebut.

Untuk mendorong partisipasi masyarakat yang luas, maka penerapan gagasan manajemen berbasis sekolah dan berbasis masyarakat perlu ditingkatkan.

4. Peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Diperlukan untuk menyelenggarakan pendidikan, baik di bidang perencanaan, pengembangan kurikulum, manajemen sekolah, evaluasi, keahlian bidang studi dll, perlu dilakukan oleh setiap daerah agar penyelenggaraan pendidikan oleh daerah benar-benar bisa dilaksanakan dengan baik. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada para birokrat penanggung jawab pendidikan maupun para guru untuk melanjutkan jenjang pendidikan yang lebih tinggi maupun mengikuti berbagai seminar, pelatihan, penataran yang terprogram.

5. Pemberian bantuan pemerintah pusat untuk daerah miskin.

Sekalipun desentralisasi pendidikan menjadikan tanggungjawab pemerintah pusat menjadi berkurang dalam hal pembiayaan penyelenggaraan pendidikan karena sudah dilimpahkan ke pemerintah daerah, namun diharapkan pemerintah pusat tetap memberikan

bantuan khusus atau subsidi untuk menunjang daerah-daerah miskin. Misalnya melalui Dana Alokasi Khusus bidang pendidikan atau block grant lainnya. Hal ini perlu dilakukan karena apabila daerah-daerah yang secara ekonomi belum mampu membiayai pendidikan diwilayahnya maka desentralisasi pendidikan bukannya membawa peningkatan kualitas pendidikan bagi masyarakat setempat, namun ada kemungkinan justru malah menurunkan kualitas maupun kuantitas partisipasi pendidikan masyarakatnya. Selain itu untuk menghindari terjadinya kesenjangan kualitas pendidikan yang mencolok antara daerah yang miskin dan daerah yang kaya. Adanya kesenjangan ekonomi antar daerah ini disebabkan antara lain karena potensi alam, kualitas SDM masyarakatnya, letak geografis, tingkat sosial ekonomi masyarakat, sehingga pendapatan asli daerah (PAD) belum dapat memenuhi kebutuhan peningkatan pendidikan diwilayahnya. Oleh karena *uluran* tangan pemerintah pusat sangat diperlukan.

6. Monitoring dan Evaluasi Berkelanjutan.

Kebaikan dan kelemahan penyelenggaraan desentralisasi pendidikan harus segera dapat diketahui agar dapat dilakukan

peningkatan bagi yang telah ada atau perbaikan-perbaikan bagi yang masih memiliki kelemahan. Oleh karena itu pihak pemerintah pusat dan daerah maupun pihak lain seperti badan/lembaga yang terkait dapat melakukan monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan terhadap pelaksanaan desentralisasi pendidikan ini.

PENINGKATAN PERAN BLK

Pemerintah Indonesia mendukung penguatan upaya bersama dalam mempromosikan peningkatan keterampilan dan produktivitas sumber daya manusia di wilayah Asia-Pasifik, yang difokuskan ke arah peningkatan produktivitas tenaga kerja agar mampu memaksimalkan pertumbuhan kesempatan kerja dan pembangunan. Salah satu upaya nyata adalah memprioritaskan program-program pelatihan berbasis kompetensi yang diadakan di balai latihan kerja. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi pencari kerja yang umumnya kaum muda, agar dapat memasuki pasar kerja. Menakertrans menyampaikan hal ini dalam pertemuan ke-5 Menteri Sumber Daya Manusia APEC (*Asia Pacific Economic Cooperation*) yang diadakan di Beijing, China.

Pelatihan kerja di balai latihan kerja telah terbukti efektif dalam meningkatkan keterampilan dan kompetensi para pencari kerja. Bahkan rata-rata 85 - 90 % lulusan balai latihan kerja langsung diserap pasar kerja. Hal karena program pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja dan industri. Dibeberapa negara anggota APEC yang ekonomi lebih maju, pendidikan dan pelatihan kejuruan telah secara serius dan konsisten dibangun oleh pemerintah untuk mengantisipasi pasar global. Oleh karena itu negara-negara berkembang harus ikut belajar, mencermati dan memprioritaskan pendidikan dan pelatihan kejuruan. Dalam konteks global, Indonesia terus melaksanakan program-program pelatihan kejuruan dengan bekerja sama dengan ILO dan beberapa lembaga internasional. Kerjasama ini dibutuhkan untuk mendukung program revitalisasi BLK, termasuk penguatan instruktur dan manajemen. Jumlah balai latihan kerja ada 11 BLK UPTP milik Kemenakertrans yang dalam kondisi baik dan menjadi center of excellence serta 208 BLK UPTD yang dikelola pemerintah daerah diseluruh Indonesia.

Sepanjang tahun 2009, Kemenakertrans hanya dapat melatih 107.000 orang peserta untuk mengikuti berbagai pelatihan yang diselenggarakan oleh BLK dan hal ini dikarenakan minimnya anggaran APBN.

Perkuatan kompetensi tenaga kerja dalam negeri untuk menghadapi era globalisasi bisa dilakukan dengan berbagai cara. Salah satunya dengan penerapan standar kompetensi internasional pada standar pelatihan tenaga kerja di balai latihan kerja maupun pelatihan yang dilaksanakan pihak swasta. Agar keberadaan balai latihan kerja lebih optimal, perencanaan awal harus dilakukan dengan matang serta tujuan dan programnya terukur.

KESIMPULAN

Optimalisasi peran balai latihan kerja harus lebih ditingkatkan, sebagai wadah bagi peningkatan ketrampilan tenaga kerja dan pengembangan sumber daya manusia. Hal ini penting karena era globalisasi mau tidak mau akan berimbas kepada persaingan pasar kerja baik tingkat nasional maupun regional kawasan. Seperti kita ketahui saat ini sudah ada forum APEC, AFTA, CAFTA dan G-20.

Dalam kondisi ini mereka yang memiliki keterampilan yang memadai tentu akan memenangkan persaingan dalam mengisi kesempatan kerja yang tersedia. Seiring dengan hal tersebut, sektor pendidikan juga memegang peran penting karena baik sektor pendidikan formal maupun pendidikan non formal sama-sama bertujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Adanya rencana untuk pelatihan calon tenaga kerja di balai latihan kerja diusulkan masuk sistem pendidikan nasional, merupakan gagasan yang baik. Sehingga tidak ada kesenjangan antara dunia pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja. Tenaga kerja Indonesia yang berkualitas akan meningkatkan harkat dan martabatnya yang pada gilirannya akan meningkatkan kesejahteraan pekerja beserta keluarganya.***

Bambang Adi Imam Brojo, SH
 Kasubag penelaahan Hukum Biro Hukum Kemnakertrans

DAFTAR PUSTAKA

1. Problematika Pembatalan Perda, oleh DR. Ni'matul Huda, SH. M.Hum. Penerbit FH UII Press Yogyakarta, Cetakan Pertama Juni 2010
2. Otonomi Daerah dan Desentralisasi Pendidikan, oleh Armida S. Alisjahbana, FE Univ. Padjadjaran Bandung tahun 2000.
3. Otonomi Pendidikan, oleh Hasbullah, Penerbit RajaGrafindo Persada tahun 2006.
4. Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan, oleh DR. Nanang Fattah, penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, cetakan kelima Mei 2009.
5. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
6. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.
7. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
8. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan, antara Pemerintah, dengan Pemerintahan Provinsi, Pemerintahan Kabupaten dan Pemerintahan Kota.
9. Krisis, tingkatan peran BLK, Bernard Nababan (Migran Care) via Internet.
10. Provinsi Kepulauan Riau.com
11. Niaga.com
12. Majalah; M power, Pusat Humas Kemenakertrans, Edisi Juli-Agustus 2010