

KEBIJAKAN “3 IN 1” : PELATIHAN, SERTIFIKASI DAN PENEMPATAN

Oleh : Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak

I. KONDISI KETENAGAKERJAAN SEKARANG INI

1. Kondisi Pengangguran

- a. Sejak krisis moneter 1997 hingga saat ini, jumlah dan tingkat pengangguran terus bertambah, bahkan dalam 5-6 tahun terakhir ini hampir dua kali lipat, yaitu dari 5,8 juta orang atau 6,1% dalam tahun 2000 menjadi 11,1 juta orang atau 10,4% dalam tahun 2006 ini. Hal ini sangat jauh dari sasaran atau target Pemerintah menurunkan pengangguran menjadi 9,6 juta orang atau 8,8% dalam tahun 2006 (Bandingkan Tabel 1 dengan Tabel 4).
- b. Sebagian besar dari penganggur terbuka terdiri dari lulusan SMTP (6,4 juta atau 55%), kemudian lulusan SMTA (4 juta atau 36,4%). Dilihat dari segi usia, sebagian besar penganggur terdiri dari kelompok umur 15-24 tahun (6,9 juta atau 64%). Dengan kata lain, para penganggur didominasi kelompok usia muda yang berpendidikan sekolah menengah.

Dengan pengetahuan yang hanya bersifat umum, mereka sulit terserap di dunia kerja, terutama untuk menjadi penerima gaji di sektor formal yang sangat terbatas. Di pihak lain, karena merasa telah berpendidikan sekolah menengah, mereka enggan memasuki pekerjaan di sektor informal. (Lihat Tabel 2 dan 3).
- c. Jumlah dan tingkat setengah penganggur terus bertahan tinggi, yaitu sekitar 30 juta orang atau 30% (Lihat Tabel 1). Sebagian besar mereka bekerja di sektor informal dengan penghasilan rendah dan tergolong keluarga miskin.

2. Kondisi Dunia Usaha

- a. Setelah mengalami krisis moneter pada pertengahan 1997, perekonomian Indonesia masih sangat sulit untuk bertumbuh kembali (*recovery*). Sampai tahun 2000, PDB tahun itu belum mampu menyamai PDB tahun 1997. Tahun 2002 hingga tahun 2006 memang terjadi kenaikan PDB, akan tetapi kurang signifikan, apalagi bila dibandingkan dengan pertumbuhan angkatan kerja setiap tahun (Lihat Tabel 5).
 - b. Kondisi tersebut juga diperlihatkan oleh betapa sulitnya sektor formal bertumbuh, terutama dalam menyerap tenaga kerja. Menjelang krisis moneter, yaitu pada tahun 1996, perekonomian di sektor formal telah mampu menyerap 35,9 juta orang pekerja atau 40%. Sejak krisis moneter, tenaga kerja yang terserap di sektor formal terus menurun hingga 26,5 juta orang pada tahun 2003, naik sedikit menjadi 28,8 juta orang atau hanya 30% pada tahun 2006. Dengan demikian sektor informal menjadi sangat terbebani, bukan saja untuk menyerap tambahan angkatan kerja baru setiap tahun, akan tetapi juga untuk menampung mereka yang tergusur dari sektor formal. (Lihat Tabel 6).
 - c. Secara keseluruhan produktivitas dunia usaha Indonesia sangat rendah yang mengakibatkan daya saingnya di pasar global sangat rendah serta sulit berkembang memperluas usaha dan menyerap tambahan tenaga kerja. (Lihat Tabel 7).
- ### 3. Kualitas SDM
- a. Secara keseluruhan, kualitas SDM sangat rendah. Indeks Kualitas SDM Indonesia hanya menduduki peringkat ke 112 dari 175 negara di dunia. Ini merupakan pemicu utama rendahnya produktivitas dan daya saing Indonesia dalam dunia global.

- b. Dilihat dari segi pendidikan saja, 53,1% penduduk berusia 15 tahun ke atas berpendidikan tidak tamat atau maksimum tamat Sekolah Dasar, 42,6% berpendidikan Sekolah Menengah, dan hanya 4,3% tamat diploma atau sarjana.

- * c. Sistem pendidikan di Indonesia masih lebih menekankan pembekalan anak didik dengan pengetahuan umum melalui hafalan; sehingga kurang menguasai keterampilan kerja dan kemampuan analisis. Itu sebabnya banyak diantara mereka yang sukar terserap dunia kerja, baik di sektor formal maupun di sektor informal.

4. Kondisi Pelatihan

- a. Rendahnya tingkat pendidikan angkatan kerja Indonesia dan kompetensi kerja mereka, serta tingginya tingkat pengangguran menuntut perlunya program pelatihan kerja dalam jumlah yang sangat besar yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar.
- b. Dalam merespon kebutuhan tersebut, lembaga pelatihan swasta terus bertumbuh. Sekarang ini diperkirakan sekitar 4.000 lembaga pelatihan swasta yang diarahkan untuk mempersiapkan peserta memasuki dunia kerja. Namun harus diakui bahwa program pelatihan tersebut belum secara optimal membantu menyelesaikan masalah ketenagakerjaan antara lain karena :
 - i. Seluruh biaya pelatihan dibebankan pada peserta sementara kemampuan masyarakat membayar biaya pelatihan sangat rendah;
 - iii. Kualitas pelatihan pada umumnya masih rendah, karena belum mengacu kepada standar kompetensi yang dibutuhkan;
 - iv. Belum menjamin penempatan karena pada umumnya tidak sesuai dengan kebutuhan pasar dan belum didukung oleh sistem sertifikasi nasional.

II. STRATEGI KEBIJAKAN

1. Kebijakan "3 in 1"

Sesuai dengan kondisi ketenagakerjaan nasional diuraikan di atas, maka Pemerintah Indonesia perlu menggalakkan Gerakan Nasional Penanggulangan Pengangguran (GNPP) dengan dukungan Kebijakan "3 in 1" yang menekankan keterpaduan antara pelatihan, sertifikasi dan penempatan.

- a. Beberapa Departemen dan instansi Pemerintah lainnya di Pusat dan di Daerah menyelenggarakan berbagai program pelatihan. Peranan dan dampaknya terhadap peningkatan kompetensi kerja dan penanggulangan pengangguran sukar diukur, antara lain karena program pelatihan tersebut belum sepenuhnya mengacu kepada sistem pelatihan kerja nasional dan kebutuhan pasar.
- b. Demikian juga pengelolaan 162 Balai Latihan Kerja (BLK) yang pada waktu yang lalu dikelola oleh Depnaker tidak dapat memberikan kontribusi optimal antara lain karena :
 - i. Dalam rangka otonomi daerah, 151 BLK tersebut telah diserahkan di bawah pengelolaan Provinsi atau Kabupaten/ Kota yang belum berpengalaman mengelolanya;
 - ii. Keterbatasan APBN dan APBD untuk membiayai pelatihan, sehingga kapasitas terpasang BLK tersebut hanya termanfaatkan sekitar 25%;
 - iii. Banyak peralatan BLK yang sudah tidak memadai dan kurang didukung oleh kecukupan instruktur.

5. Kinerja Aparatur Pemerintah

Sebagaimana dikemukakan di atas, permasalahan utama yang dihadapi bangsa Indonesia adalah rendahnya kinerja aparatur Pemerintah, terutama dalam menyelenggarakan pelayanan publik. Akibatnya produktivitas dan daya saing dunia usaha Indonesia menjadi sangat rendah. Disamping itu, iklim investasi juga menjadi kurang kondusif.

a. Pelatihan

Prinsip pelatihan adalah melengkapi kompetensi kerja yang sesuai dengan tuntutan permintaan atau syarat jabatan (*demand-driven training*). Bila pelatihan dirancang dan disesuaikan dengan kebutuhan permintaan tersebut, maka penempatan otomatis terjamin. Oleh sebab itu program pelatihan harus didukung oleh sistem informasi pasar kerja tentang kondisi permintaan (*demand*). Informasi tersebut dapat disalurkan melalui Bursa Tenagakerja.

Efektivitas pelatihan sangat tergantung juga pada kondisi tenagakerja yang akan dilatih, termasuk potensi dan kemampuan kerja yang telah dimiliki. Pelatihan pada dasarnya adalah mengisi atau menjembatani kesenjangan (*gap*) antara syarat jabatan dan kualifikasi jabatan tersebut. Oleh sebab itu, penyelenggaraan pelatihan perlu juga didukung oleh sistem informasi pasar kerja tentang ketersediaan dan kondisi penyediaan tenagakerja (*supply*).

b. Uji Kompetensi

Uji kompetensi harus dilakukan untuk menjamin bahwa setiap orang yang dilatih telah memiliki kompetensi sesuai dengan syarat jabatan pada sisi permintaan.

c. Sertifikasi

Program sertifikasi dilakukan sebagai bukti keabsahan kualifikasi kompetensi yang dimiliki oleh seseorang, setelah yang bersangkutan mengikuti proses uji kompetensi.

d. Penempatan

Bila pelatihan dilakukan berdasarkan permintaan yang sudah riil, maka penempatan dapat berlangsung secara otomatis. Penempatan tersebut dapat dilakukan melalui Bursa Tenagakerja.

e. Pelatihan untuk Penempatan di Sektor Informal

Sebagaimana dikemukakan di atas, sekitar 70% dari angkatan kerja terserap di sektor informal termasuk usaha keluarga dan sektor pertanian. Dengan kata lain, hanya sekitar 30% angkatan kerja yang mempunyai syarat jabatan yang jelas dan dapat distandarkan.

Ini berarti bahwa hingga beberapa tahun ke depan, sebagian besar tambahan angkatan kerja setiap tahun tidak mungkin diserap di sektor formal walaupun dibekali dengan kompetensi kerja yang sesuai. Oleh sebab itu, sebagian besar angkatan kerja perlu dipersiapkan untuk bekerja mandiri di sektor informal.

Dengan kata lain, pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan diarahkan untuk dua tujuan yaitu :

- 1) Memenuhi kebutuhan nyata di sektor formal;
- 2) Mempersiapkan angkatan kerja untuk bekerja mandiri di sektor informal.

f. Informasi Pasar Kerja

Sebagaimana dikemukakan di atas, kebijakan "3 in 1" perlu didukung oleh sistem informasi pasar kerja, yang mampu menyediakan informasi berkaitan dengan kebutuhan atau permintaan di sektor formal, kondisi penyediaan angkatan kerja, serta informasi potensi pengembangan sektor informal.

2. Sistem Pelatihan Kerja Nasional

Peraturan Pemerintah No. 31 tahun 2006 menetapkan Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas) dimaksudkan untuk diberlakukan secara nasional, baik di lingkungan lembaga pelatihan swasta maupun di lembaga-lembaga pelatihan yang dikelola oleh Pemerintah termasuk BLK. Dengan demikian, kebijakan "Three in One" harus dilaksanakan konsisten dengan Sislatkernas, baik dalam tataran nasional maupun di tingkat pelaksanaan operasional. Ini berarti bahwa penerapan Sislatkernas dan "Three in One" membutuhkan dukungan dan komitmen politik yang diwujudkan dalam alokasi anggaran dan program instansi-instansi terkait. Untuk itu, konsep Sislatkernas dan "Three in One" perlu menjadi pemahaman di tingkat kabinet (terutama bidang perekonomian) dan di DPR (terutama Panitia Anggaran dan Komisi IX). Untuk menjamin konsistensi pelaksanaan kebijakan, para pejabat pelaksana teknis tingkat nasional (Eseleon I) juga perlu diberi pemahaman konsep tersebut.

III. TINDAKAN AKSI

Penerapan Sislatkernas dan kebijakan "Three in One" dimaksud di atas perlu dukungan berikut ini :

1. Pembentukan Pusat-Pusat Informasi Pasar Kerja di setiap provinsi dengan Unit-Unit Informasi Pasar Kerja di setiap Kabupaten/Kota;
2. Pemberdayaan Lembaga-lembaga pelatihan kerja, baik yang dikelola oleh swasta dan perusahaan maupun yang dikelola oleh Pemerintah;
3. Pemberdayaan dan akreditasi Lembaga Uji Kompetensi termasuk lembaga pelatihan yang akan berfungsi sebagai lembaga uji kompetensi;
4. Secara bertahap membentuk lembaga sertifikasi sesuai dengan masing-masing kompetensi;
5. Menyusun dan menyelenggarakan Proyek Percontohan (Pilot Project) :
 - Di beberapa daerah seperti Kawasan Ekonomi Khusus (Batam, Karimun, Bintan), dan daerah padat industri (Jakarta dan Surabaya);
 - Di 11 BLK yang dikelola oleh Depnakertrans.
6. Untuk mendukung keseluruhan strategi dan kebijakan dimaksud, perlu mempercepat pembentukan Lembaga Koordinasi Pelatihan Kerja Nasional sebagaimana dimaksud dengan Pasal 28 UU No. 13 tahun 2003.
7. Perlu segera mensosialisasikan Sislatkernas dan kebijakan "Tree in One" di tingkat Pusat dan di semua provinsi.

Tabel 1
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	10,45	28,16

Tabel 2
TINGKAT PENGANGGURAN 2006

Tingkat Pendidikan	Laki	Perempuan	Laki & Perempuan
Tidak Tamat SD	3,63	6,25	4,83
Tamat SD	5,56	9,07	6,88
Tamat SMTP	10,21	19,48	13,06
Tamat SMTA	14,75	26,82	18,45
Diploma	10,54	13,89	12,16
Sarjana	8,42	14,54	10,64
Semua	8,58	13,72	10,45

Tabel 3
TINGKAT PENGANGGURAN 2006

Kelompok Umur	Kota	Desa	Kota & Desa
15-19	44,31	33,61	37,09
20-24	33,42	21,99	27,20
25-29	15,93	8,52	11,90
30-34	7,83	4,45	5,92
60+	8,39	3,70	5,17
Semua	13,32	8,44	10,45

Tabel 4
PERKIRAAN OPTIMIS BAPPENAS :

Uraian	2005	2006	2007	2008	2009
Angkatan Kerja	105,95	107,96	110,01	112,10	114,23
AK Baru	1,95	2,01	2,05	2,09	2,13
Bekerja	95,73	98,32	101,24	104,57	108,39
Pertumbuhan (%)	5,50	6,08	6,70	7,20	7,64
Pertambahan Kes. Kerja per 1% PDB	0,365	0,426	0,436	0,463	0,50
Pertambahan Kesempatan Kerja	2,01	2,59	2,92	3,33	3,82
Penganggur	10,22	9,64	8,77	7,53	5,84
% Pengangguran	9,65	8,93	7,97	6,72	5,11

Sumber : KOMPAS tanggal 14 Desember 2005 hal. 37

Tabel 5
KONDISI PEREKONOMIAN

GDP	1996	:	Rp 413,8 triliun
	1997	:	Rp 433,2 triliun
	1998	:	Rp 376,4 triliun
	1999	:	Rp 379,5 triliun
	2000	:	Rp 397,9 triliun
	2002	:	Rp 426,9 triliun

Tabel 6
PEKERJA MENURUT SEKTOR

Tahun	Formal	Informal	%
1996	35.888,5	54.011,6	60,08
1997	31.744,2	53.661,3	62,83
2000	31.713,5	58.110,5	64,69
2001	29.367,9	61.439,5	67,66
2002	27.836,1	63.811,1	69,40
2003	26.536,6	64.248,3	70,77
2004	28.375,5	65.346,5	69,72
2005	28.649,8	66.298,3	69,83
2006	28.786,7	66.390,4	69,75

Tabel 7

PERINGKAT INDONESIA DARI 60 NEGARA:

Uraian	2001	2002	2003	2004	2005
Economic Performance	37	42	51	55	60
Business Efficiency	44	49	57	58	59
Government Efficiency	47	46	56	54	55
Overall Productivity	46	47	57	58	59

IDM Word Competitiveness Yearbook 2005

Tabel 8

PENDUDUK USIA 15 TAHUN ATAU LEBIH
MENURUT TINGKAT PENDIDIKAN, 2006

TINGKAT PENDIDIKAN	Laki-Laki		Perempuan		L & P	
	X 1.000	%	X 1.000	%	X 1.000	%
Tidak Tamat SD	11.229,0	14,06	16.467,0	20,74	27.696,0	17,39
Tamat SD	27.589,2	34,55	29.261,7	36,85	56.850,9	35,70
Tamat SMTP	19.969,0	25,01	17.613,2	22,18	37.582,2	23,60
Tamat SMTA	17.306,7	21,67	12.955,7	16,32	30.262,4	19,00
Diploma	1.392,8	1,74	1.539,1	1,94	2.931,9	1,84
Sarjana	2.373,1	2,97	1.561,2	1,97	3.934,3	2,47
Jumlah	79.859,8	100,0	79.397,9	100,0	159.257,7	100,0

*) Penulis adalah Direktur Program Pascasarjana Universitas Pelita Harapan,
mantan pejabat senior Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi