

JURNAL KEPENDUDUKAN INDONESIA

p-ISSN : 1907-2902 (Print)
e-ISSN : 2502-8537 (Online)

MEMBANGUN DAYA SAING TENAGA KERJA INDONESIA MELALUI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS

(PROMOTING INDONESIAN LABOR COMPETITIVENESS THROUGH ITS PRODUCTIVITY IMPROVEMENT)

Latif Adam

Peneliti Pusat Penelitian Ekonomi (P2E)-LIPI
Korespondensi penulis : latif_adam@yahoo.com.au

Abstract

This paper analyzes current status of the Indonesian labor competitiveness in its ASEAN labor competitiveness context. Labor competitiveness is a key factor that could facilitate and accelerate an economy's competitiveness. This plays an important role as the main engine of economic growth. Data used is secondary data from the Asian Productivity Organization (APO), International Labour Organization (ILO), United Nations Development Program (UNDP), and Badan Pusat Statistik, Indonesia. By using descriptive analysis and harnessing labor productivity as a proxy for labor competitiveness, it was found that the position and acceleration of the Indonesian labor competitiveness lag behind those in its several ASEAN neighbors. Main policy challenge that need to be addressed is to reform human resource development strategy with a long-term gradually and simultaneously with efforts to find solutions to the problems of labor competitiveness in the short-medium term. In addition to improving the educational system and resolve skills improvement programs, the government needs to strengthen the integration of its national economy into the global economy as the driving force of skilled labor mobility and channel for knowledge and skills transfers.

Keywords: *Competitiveness, Labor, Education, Skills, ASEAN*

Abstrak

Tulisan ini menganalisis posisi daya saing tenaga kerja Indonesia secara relatif terhadap daya saing tenaga kerja di kawasan ASEAN. Daya saing tenaga kerja menjadi faktor kunci yang dapat mendorong dan mempercepat naik-turunnya daya saing suatu perekonomian. Ia memegang peran penting sebagai mesin utama pertumbuhan ekonomi. Data yang dipakai adalah data sekunder dari *Asian Productivity Organization (APO)*, *International Labour Organization (ILO)*, *United Nations Development Program (UNDP)*, dan Badan Pusat Statistik Indonesia. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan menempatkan produktivitas tenaga kerja sebagai *proxy* daya saing. Tulisan ini menunjukkan bahwa posisi dan akselerasi peningkatan daya saing tenaga kerja Indonesia relatif masih tertinggal dibandingkan dengan di beberapa negara ASEAN. Dari perspektif kebijakan, tantangan utamanya adalah bagaimana pemerintah mampu membenahi pembangunan SDM dalam jangka panjang secara gradual dan bersamaan dengan upaya mencari solusi untuk mengatasi permasalahan-permasalahan daya saing tenaga kerja dalam jangka pendek-menengah. Selain memperbaiki sistem pendidikan dan menata ulang program-program peningkatan keterampilan, pemerintah perlu memperkuat integrasi perekonomian nasional dengan perekonomian global sebagai pendorong mobilitas tenaga kerja terampil dan saluran terjadinya transfer pengetahuan dan keterampilan.

Kata Kunci: Daya Saing, Tenaga Kerja, Pendidikan, Keterampilan, ASEAN

PENDAHULUAN

Tenaga kerja memiliki peran penting dalam proses pembangunan ekonomi. Bersama-sama dengan infrastruktur dan *governance*, tenaga kerja menjadi faktor kunci yang dapat mendorong dan mempercepat naik-turunnya daya saing suatu perekonomian (World Bank, 2010a; OECD, 2015; APO, 2015). Beberapa studi empiris (termasuk Uzik dan Vokorokosova, 2007; Emsina, 2014) memang menunjukkan terdapat korelasi yang cukup kuat antara daya saing tenaga kerja dengan daya saing perekonomian. Semakin tinggi daya saing tenaga kerja di suatu negara, semakin tinggi juga daya saing perekonomian negara itu, atau sebaliknya.

Secara konseptual, peningkatan daya saing tenaga kerja sebenarnya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pembangunan sumber daya manusia (SDM) (World Bank, 2010a). Tidak mengherankan jika sejumlah negara, seperti Korea Selatan dan China, yang melihat pentingnya daya saing tenaga kerja dalam pembangunan ekonomi menempatkan pembangunan SDM (*human capital development*) sebagai agenda utama pembangunan. Pada tataran perencanaan maupun pada tahapan pelaksanaan, agenda pembangunan SDM di negara itu secara konsisten selalu mendapat prioritas dan dukungan baik dari sisi finansial maupun dukungan politis melalui berbagai kebijakan. Oleh karena itu, meskipun upaya pembangunan SDM sebenarnya cenderung kompleks dengan mekanisme yang ketat dan proses yang cukup panjang, tetapi konsistensi politis dan dukungan anggaran membuat China ataupun Korea Selatan berhasil membangun tenaga kerja dengan daya saing yang tinggi (Maskymenko dan Rabbani, 2011; ADB, 2015).

Berdasarkan asumsi bahwa tingkat produktivitas merupakan indikator penting daya saing, maka daya saing tenaga kerja Indonesia (TKI) relatif masih tertinggal dibandingkan dengan daya saing tenaga kerja di negara-negara yang selama ini dianggap sebagai kompetitor, seperti Malaysia dan Thailand. Dengan demikian, meskipun secara kuantitas Indonesia memiliki angkatan kerja yang besar, tetapi rendahnya kualitas membuat angkatan kerja yang berhasil memasuki pasar kerja belum benar-benar berperan secara optimal dalam mendukung peningkatan daya saing perekonomian.

Semakin intensnya implementasi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) sejak mulai diberlakukan pada Desember 2015, seharusnya mendorong Pemerintah Indonesia lebih berkomitmen dan

memiliki perencanaan serta langkah-langkah implementasi yang jelas dan terstruktur untuk mendorong peningkatan daya saing tenaga kerja. Pada era MEA, mobilitas dan lalu lintas tenaga kerja, khususnya tenaga kerja terampil di ASEAN bergerak sangat dinamis dari satu negara ke negara lainnya. Ini berarti bahwa tenaga kerja dari negara ASEAN lainnya akan dengan mudah memasuki pasar tenaga kerja Indonesia. Pola mobilitas tenaga kerja seperti ini bisa menjadi ancaman apabila tenaga kerja Indonesia tidak memiliki kemampuan yang seimbang untuk bekerja di negara lain.

Tujuan dari tulisan ini adalah melakukan analisis perbandingan (*comparative analysis*) posisi daya saing tenaga kerja Indonesia secara relatif terhadap daya saing tenaga kerja di beberapa negara Asia, khususnya ASEAN. Selain itu, tulisan ini juga akan mengidentifikasi beberapa faktor penentu daya saing tenaga kerja. Pada akhirnya tulisan ini diharapkan dapat memberikan beberapa rekomendasi kebijakan apa yang harus dilakukan Pemerintah Indonesia untuk mendorong peningkatan daya saing tenaga kerja.

Metode yang digunakan untuk mencapai tujuan dari tulisan ini adalah analisis deskriptif. Penggunaan metode analisis deskriptif memungkinkan tulisan ini memiliki kemampuan untuk menggambarkan secara sistematis fakta, kondisi, dan karakteristik daya saing (produktivitas) tenaga kerja secara tepat dan apa adanya. Penggunaan metode analisis deskriptif juga membuka peluang bagi tulisan ini untuk mengidentifikasi variasi permasalahan, melakukan hubungan antar variabel pembentuk daya saing, dan melakukan generalisasi dari temuan-temuan yang memiliki validitas universal.

Untuk mendukung metode deskriptif, tulisan ini menggunakan teknik analisis komparasi (*comparative analysis*). Teknik analisis komparasi memungkinkan tulisan ini tidak saja mampu membandingkan posisi daya saing tenaga kerja Indonesia, tetapi juga akselerasi perubahannya secara relatif terhadap posisi dan akselerasi daya saing tenaga kerja di negara-negara dalam kawasan ASEAN. Teknik komparasi juga berguna untuk membandingkan faktor kunci yang bisa mendorong dan mempercepat naik turunnya daya saing tenaga kerja.

Data dan informasi yang digunakan tulisan ini sebagian besar merupakan data sekunder, yang diambil dari *Asian Productivity Organization (APO)*, *International Labour Organization (ILO)*, *United Nations Development Program (UNDP)*, dan data yang bersumber dari Badan Pusat Statistik Indonesia.

Beberapa literatur, khususnya studi terdahulu dari *World Bank* juga menjadi acuan untuk memperkaya analisis.

DAYA SAING TENAGA KERJA INDONESIA DALAM KONTEKS ASEAN

Terdapat definisi daya saing yang beragam antara institusi satu dengan yang lainnya, namun demikian, secara umum intisari dari beragam definisi itu kebanyakan menuju dan masuk ke dalam konteks peningkatan produktivitas. *World Bank* (2009), misalnya mendefinisikan daya saing sebagai proses perubahan dan peningkatan besaran nilai tambah per unit input. Sementara itu, *World Economic Forum* (2006) mendefinisikan daya saing sebagai kemampuan suatu perekonomian untuk mencapai peningkatan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan berkelanjutan. Tidak terlalu jauh berbeda dari dua definisi sebelumnya, secara lebih gamblang Porter (1990) mendefinisikan daya saing sebagai produktivitas, yaitu nilai *output* yang dihasilkan oleh seorang tenaga kerja.

Berdasarkan definisi di atas, tulisan ini mengasumsikan bahwa produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu indikator utama daya saing tenaga kerja. Beberapa literatur (seperti *World Economic Forum*, 2006; ADB, 2015; OECD, 2015)

menegaskan bahwa produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang sifatnya *labor-specific*, seperti tingkat pendidikan dan keterampilan (*skill*), tetapi juga oleh kebijakan, institusi, karakteristik, dan kondisi perekonomian, serta penyebaran dan pemanfaatan teknologi (*adoption and diffusion of technology*).

Beberapa literatur (termasuk *World Bank*, 2010a; Skjaerlund, 2014; OECD, 2015) juga bersepakat bahwa produktivitas telah dan akan terus menjadi mesin utama pertumbuhan ekonomi. Karena itu, peningkatan produktivitas muncul sebagai isu krusial yang menjadi tantangan mendasar dan membutuhkan pendekatan multidimensi (*World Bank*, 2010a).

Kompleksitas upaya peningkatan produktivitas membuat beberapa negara gagal mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerjanya (*World Bank*, 2010b). Dengan menggunakan ukuran PDB (Produk Domestik Bruto) per tenaga kerja, APO (2015) menunjukkan bahwa Brunei Darussalam adalah satu negara di Kawasan ASEAN yang tidak terlalu berhasil mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerjanya. Pada periode 1980-2013, produktivitas tenaga kerja di negara itu bukannya meningkat, tetapi justru menurun rata-rata 2,9% per tahun (Tabel 1).

TABEL-1: Pertumbuhan Produktivitas per Tenaga Kerja di Negara ASEAN, 1980-2013

Negara	Produktivitas (Ribuan US\$)					Pertumbuhan Produktivitas (%)				
	1980	1990	2000	2010	2013	1980-1990	1990-2000	2000-2013	1980-2013*)	
Singapura	44,0	65,6	96,7	116,9	121,9	4,1	3,9	1,8	3,1	
Malaysia	19,7	26,0	38,1	47,9	50,2	2,8	3,8	2,1	2,9	
Thailand	7,3	11,3	17,4	22,4	24,5	4,5	4,3	2,6	3,7	
Indonesia	8,7	10,9	13,9	19,2	21,9	2,3	2,4	3,5	2,8	
Filipina	10,9	10,1	11,5	14,0	15,7	-0,8	1,3	2,4	1,1	
Laos	-	3,2	4,6	7,2	8,4	-	3,6	4,6	4,3	
Vietnam	2,5	2,8	4,7	7,5	8,4	1,1	5,4	4,4	3,7	
Myanmar	1,6	1,6	2,5	6,6	7,7	0,0	4,4	8,8	4,9	
Kamboja	-	-	2,7	4,1	4,9	-	3,7	4,5	4,7	
Brunei	420,7	203,1	189,8	167,2	160,4	-7,0	-1,0	-1,0	-2,9	

Sumber: diolah dari APO (*Asian Productivity Organization*), berbagai penerbitan
 Keterangan: Untuk Laos pertumbuhan dari 1990-2013 dan untuk Kamboja 2000-2013

Data dalam Tabel 1 menunjukkan bahwa kecuali Brunei, semua negara di kawasan ASEAN mampu mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerjanya, meskipun dengan level dan *magnitude* yang berbeda. Di Indonesia, produktivitas tenaga kerja meningkat dari US \$ 8.700 pada tahun 1980 menjadi US \$ 21.900 per tenaga kerja per tahun pada tahun 2013. Dengan demikian, dalam kurun waktu 1980-2013, produktivitas tenaga kerja Indonesia meningkat dengan rata-rata 2,8% per tahun.

Namun demikian, dibandingkan dengan negara-negara lain di kawasan ASEAN, peningkatan produktivitas tenaga kerja Indonesia relatif tertinggal. Sebagaimana bisa dilihat di Tabel 1, peningkatan produktivitas tenaga kerja Indonesia relatif lebih rendah, bahkan jika dibandingkan dengan negara-negara yang baru belakangan masuk sebagai anggota ASEAN, seperti Laos, Vietnam, Kamboja, dan Myanmar. Pada periode 1980-2013, peningkatan produktivitas Indonesia relatif lebih baik hanya jika

dibandingkan dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja Filipina dan Brunei.

Dengan menggunakan produktivitas tenaga kerja Singapura sebagai *benchmark*, rendahnya peningkatan produktivitas tenaga kerja Indonesia membuat kesenjangan (*gap*) produktivitas tenaga kerja diantara kedua negara semakin melebar. Pada tahun 1980,

produktivitas tenaga kerja Indonesia sekitar 19,8% dari produktivitas tenaga kerja Singapura. Pada tahun 2013, rasio itu justru menurun menjadi 18%. Semakin melebarnya kesenjangan produktivitas tenaga kerja terhadap Singapura juga dialami oleh Malaysia, Filipina, dan Brunei (Tabel 2).

TABEL-2: Rasio Produktivitas Tenaga Kerja di Negara ASEAN terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Singapura

Negara	Rasio terhadap Singapura				
	1980	1990	2000	2010	2013
Singapura	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Malaysia	44,8	39,6	39,4	41,0	41,2
Thailand	16,5	17,3	18,0	19,1	20,1
Indonesia	19,8	16,6	14,4	16,4	18,0
Filipina	24,8	15,4	11,9	11,9	12,9
Laos	-	4,9	4,8	6,2	6,9
Vietnam	5,6	4,2	4,9	6,4	6,9
Myanmar	3,6	2,4	2,5	5,6	6,3
Kamboja	-	-	2,8	3,5	4,0
Brunei	955,3	309,4	189,0	143,0	131,6

Sumber: diolah dari APO (*Asian Productivity Organization*), berbagai penerbitan

Sedikitnya, terdapat dua penyebab yang kemungkinan berkontribusi terhadap pelebaran kesenjangan produktivitas diantara Singapura dan Indonesia (kemungkinan juga dengan Malaysia, Filipina, dan Brunei). *Pertama*, struktur perekonomian yang tumbuh dan berkembang di kedua negara memiliki pola yang berbeda. Struktur perekonomian Singapura lebih banyak berkembang dan didukung oleh sektor jasa yang memiliki produktivitas relatif tinggi. Sebaliknya, struktur perekonomian Indonesia masih tetap mengandalkan sektor primer (komoditas) yang produktivitasnya relatif masih rendah. *Kedua*, terdapat kesenjangan kemampuan diantara kedua negara dalam proses inovasi, difusi, dan pemanfaatan pengetahuan untuk mendukung percepatan peningkatan produktivitas. Karena itu, menemukan dan mengimplementasikan metode, pendekatan, dan mekanisme untuk mendorong inovasi, difusi, dan pemanfaatan pengetahuan menjadi salah satu pekerjaan rumah yang harus segera diselesaikan untuk menstimulasi peningkatan produktivitas tenaga kerja. Keterlibatan tidak hanya lembaga pemerintah (seperti lembaga pendidikan dan pelatihan milik pemerintah), tetapi juga pihak swasta menjadi bagian penting dari proses implementasi metode, pendekatan, dan mekanisme seperti tersebut di atas.

Rendahnya peningkatan produktivitas mendorong naiknya biaya per tenaga kerja (*unit labor cost*) di

Indonesia. Ini terjadi karena pada saat yang bersamaan upah, khususnya upah minimum, meningkat lebih tinggi dibandingkan dengan peningkatan produktivitas tenaga kerja. Pada periode 2007-2012, upah minimum meningkat dengan cukup moderat dan berada pada level yang hampir sama dengan peningkatan upah minimum di beberapa negara ASEAN dan China. Namun demikian, sejak tahun 2012, seiring dengan kenaikan upah minimum di DKI Jakarta dan Kalimantan Timur masing-masing sebesar 43,9% dan 49,7% (*World Bank*, 2012), upah minimum di Indonesia meningkat secara pesat dengan rata-rata 20,8%, jauh lebih tinggi dibandingkan dengan kenaikan upah di beberapa negara ASEAN dan China (Tabel 3).

Kenaikan biaya per tenaga kerja karena tidak sebandingnya kenaikan produktivitas dengan kenaikan upah telah menekan daya saing perekonomian Indonesia. Dalam pandangan investor, Indonesia tidak bisa lagi dikategorikan sebagai negara dengan upah murah. Sebaliknya, jika dibandingkan dengan beberapa negara ASEAN, China, dan Bangladesh, Indonesia sudah masuk dalam kelompok negara dengan upah relatif mahal (*World Bank*, 2012). Kondisi seperti ini pada gilirannya telah menurunkan daya saing investasi dan mempersulit upaya Indonesia untuk menarik investor berinvestasi di negara ini.

Dalam kaitan dengan ketenagakerjaan, selain karena ketidakseimbangan diantara kenaikan produktivitas dengan kenaikan upah, beberapa isu, seperti tingginya biaya pesangon, Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), dan aturan-aturan lain yang membuat pasar tenaga kerja di Indonesia relatif lebih rigid dibandingkan dengan pasar tenaga kerja di beberapa negara kompetitor juga berkontribusi terhadap

turunnya daya saing investasi (*World Bank*, 2012). Menurunnya daya saing investasi karena isu ketenagakerjaan sebagaimana dikemukakan telah mempersulit Indonesia dalam mengatasi masalah pengangguran. Tidak mengherankan jika akhir-akhir ini pengangguran menjadi lebih sulit ditekan dan menjadi permasalahan yang membutuhkan penanganan lebih serius dari pemerintah.

TABEL-3: Perkembangan Upah Minimum per Tahun di Beberapa Negara ASEAN, 2007-2013, (%)

Negara	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Malaysia	2,0	0,6	5,7	7,3	5,4	7,6
Thailand	10,2	-2,5	6,5	7,3	11,7	8,1
Indonesia	1,2	1,5	1,5	7,8	8,2	20,8
Filipina	4,6	4,2	5,4	3,6	5,2	4,6
Vietnam	71,2	5,2	23,3	21,0	9,7	8,6
China	16,9	11,6	13,3	14,4	11,9	10,1

Sumber: dihitung dari ILO, *Keys Indicator Labor Market* 2015

Dalam kaitan dengan meningkatnya biaya per unit tenaga kerja, untuk mempertahankan daya saing perekonomiannya, Indonesia memiliki dua pilihan, yaitu mengontrol upah atau mendorong peningkatan produktivitas. Pilihan untuk mendorong produktivitas tampaknya lebih rasional dilihat dari sisi sosial, ekonomi, dan politik. Karena itu mencari akar permasalahan dan solusi untuk mendorong peningkatan produktivitas idealnya menjadi agenda prioritas pemerintah.

KARAKTERISTIK PENDIDIKAN DAN KETERAMPILAN TENAGA KERJA

Pendidikan merupakan salah satu pilar penting untuk mendorong peningkatan produktivitas (Todaro dan Smith, 2015). Pendidikan membuka ruang terjadinya akumulasi pengetahuan dan keterampilan baik teknis ataupun kognitif sebagai determinan penting untuk mendorong peningkatan produktivitas (*World Bank*, 2010a; Adam dan Negara, 2015). Secara empiris, beberapa studi (seperti Corvers, 1997; Jones, 2001; Rehman dan Mughal, 2013) memang menunjukkan naiknya tingkat pendidikan berkorelasi secara positif dengan naiknya tingkat produktivitas.

Namun demikian, *World Bank* (2010b) mengingatkan kenaikan tingkat pendidikan memang penting, tetapi kenaikan itu saja tidak cukup (*necessary but insufficient*) untuk mendorong naiknya tingkat produktivitas. Argumen ini sangat valid jika upaya untuk mendorong naiknya tingkat pendidikan tidak dibarengi dengan upaya melakukan pembenahan di dalam sistem pendidikan (Adam dan Negara, 2015).

Artinya, sistem pendidikan harus terkoneksi dan mampu beradaptasi dengan dinamika sektor ekonomi. Tanpa itu tingkat pendidikan bisa saja naik, tetapi tidak akan berkorelasi secara signifikan dengan naiknya tingkat produktivitas karena kenaikannya tidak dibarengi dengan perbaikan kualifikasi dan spesialisasi pengetahuan maupun keterampilan yang benar-benar dibutuhkan oleh perusahaan (sektor ekonomi) baik industri maupun jasa yang sedang berkembang (*misslink and mismatch*) (*World Bank*, 2010b).

Secara kuantitas, dilihat dari struktur angkatan kerja menurut latar belakang pendidikan, data empiris menjelaskan mengapa perkembangan produktivitas tenaga kerja Indonesia tidak terjadi secepat seperti perkembangan produktivitas tenaga kerja di negara-negara ASEAN lainnya. Tingkat pendidikan angkatan kerja di Indonesia sangat didominasi oleh mereka dengan pendidikan SD ke bawah. Pada tahun 2015, proporsi angkatan kerja dengan pendidikan SD ke bawah di Indonesia mencapai angka sekitar 44%, jauh lebih tinggi dibandingkan dengan di beberapa negara ASEAN seperti Singapura (19,8%), Malaysia (36,3%), Filipina (37,1%), dan Thailand (56,7%) (ILO, 2015).

Struktur angkatan kerja dengan dominasi lulusan SD ke bawah berdampak terhadap struktur tenaga kerja. Struktur tenaga kerja di Indonesia mengikuti pola yang sama seperti struktur angkatan kerja, dimana lulusan SD ke bawah menjadi bagian yang sangat dominan. Tanpa adanya intervensi yang efektif, pola seperti ini diperkirakan tidak akan mengalami

perubahan secara signifikan di masa depan karena angkatan kerja yang belum bekerja (menganggur) dan siap memasuki pasar kerja proporsi terbesarnya juga lulusan SD ke bawah (Tabel 4).

TABEL-4: Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan di Indonesia, 2015 (%)

Tingkat Pendidikan	Bekerja	Pengangguran Terbuka
Tamat SD ke bawah	44,27	2,75
SMP	18,03	6,22
SMA (Umum)	17,25	10,32
SMA (Kejuruan)	9,44	12,65
Diploma		
I/II/III/Akademi	2,68	7,54
Universitas	8,33	6,40
TOTAL (Jumlah orang- dalam juta)	114,82	7,56

Sumber: diolah dari data Sakernas, Agustus 2015, BPS

Permasalahannya adalah tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan SD ke bawah secara umum memiliki kualifikasi pengetahuan dan keterampilan yang sangat terbatas (*World Bank, 2010b; 2010c*). Karena itu, mereka kemungkinan besar hanya akan bekerja di sektor-sektor yang tidak terlalu produktif, seperti sektor informal. Pada gilirannya ini akan mempersulit upaya pemerintah untuk mendorong peningkatan produktivitas.

Tabel 4 juga menunjukkan data empiris yang tidak terlalu menggembirakan. Dalam proporsi yang cukup signifikan angkatan kerja dengan latar belakang pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) ternyata masih banyak yang belum terserap oleh pasar kerja (berstatus penganggur). Terdapat dua kemungkinan mengapa hal ini terjadi. *Pertama*, kualifikasi keterampilan lulusan SMK belum benar-benar memenuhi kebutuhan perusahaan industri maupun jasa. Ketika perusahaan merekrut lulusan SMK, kebanyakan lulusan belum siap pakai, sehingga perusahaan harus menyediakan pelatihan (*training*) lanjutan agar lulusan yang mereka rekrut memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan (*World Bank, 2010b*). *Kedua*, dengan asumsi lulusan Sekolah Menengah Atas (SMA) dan SMK memiliki kualifikasi keterampilan yang relatif tidak jauh berbeda dan “memaksa” perusahaan untuk menyediakan pelatihan lanjutan, sehingga terdapat preferensi dari perusahaan untuk merekrut lulusan SMA. Ada asumsi dari perusahaan bahwa lulusan SMA memiliki perilaku yang lebih baik, mudah bekerjasama, dan bisa lebih cepat menerima program serta materi pelatihan dibandingkan dengan lulusan SMK (Chen, 2009).

Selain berpendidikan SD ke bawah, struktur tenaga kerja di Indonesia juga didominasi oleh tenaga kerja dengan karakter tidak memiliki keterampilan khusus. Hanya 7,7% dari total tenaga kerja memiliki keterampilan khusus. Sementara itu, 92,3% lainnya masuk kedalam kategori tanpa keterampilan khusus (Tabel 5). Tenaga kerja yang tidak memiliki keterampilan khusus memiliki produktivitas yang umumnya lebih rendah dibandingkan dengan tenaga kerja berketerampilan khusus (*World Bank, 2010c; Adam dan Negara, 2015*). Namun demikian, metodologi yang digunakan untuk mengelompokkan tenaga kerja menurut jenis keterampilan membuat kita harus hati-hati menerjemahkan tingginya tenaga kerja yang masuk ke dalam kelompok tidak memiliki keterampilan khusus. Dalam kaitan ini, terdapat dugaan bahwa kepemilikan sertifikasi kompetensi untuk keterampilan tertentu menjadi dasar pengelompokan keterampilan. Artinya, meskipun seorang tenaga kerja memiliki keterampilan di bidang pariwisata, tetapi karena tenaga kerja yang bersangkutan tidak memiliki sertifikasi kompetensi keterampilan (keahlian) di bidang itu, maka ia akan dimasukkan ke dalam kelompok tidak memiliki keterampilan khusus. Permasalahannya adalah, tenaga kerja pada umumnya tidak memiliki keinginan yang kuat untuk melakukan dan mengikuti proses sertifikasi kompetensi.

Diskusi dengan beberapa asosiasi tenaga kerja memunculkan beberapa permasalahan yang berkontribusi terhadap rendahnya minat tenaga kerja untuk mengikuti proses sertifikasi. *Pertama*, belum ada aturan hukum yang mengikat bahwa untuk bisa bekerja di sektor tertentu seorang tenaga kerja diharuskan memiliki sertifikasi kompetensi keterampilan tertentu. Karena itu, tenaga kerja menganggap bahwa sertifikasi hanyalah menjadi beban yang tidak memberikan dampak positif secara signifikan terhadap pekerjaan mereka. *Kedua*, di satu sisi tenaga kerja menganggap proses sertifikasi cenderung kompleks dan membutuhkan biaya yang relatif mahal. Di sisi yang lain, mereka juga memandang bahwa dengan memiliki sertifikasi tidak ada jaminan sertifikat mereka bisa dijadikan sebagai modal yang menguntungkan untuk mendukung jenjang karir dan promosi ke arah yang lebih baik. *Ketiga*, pengusaha seringkali tidak peduli untuk mendorong tenaga kerjanya mengikuti proses sertifikasi. Pengusaha lebih *concern* menuntut tenaga kerja menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sesuai dengan target yang ditentukan. Selain itu, pengusaha seringkali justru keberatan mengizinkan tenaga kerjanya mengikuti proses sertifikasi tidak saja karena khawatir target pekerjaan tidak tercapai, tetapi juga karena pertimbangan jika tenaga kerja memiliki

sertifikasi, maka itu akan berdampak terhadap tuntutan dari tenaga kerja untuk meminta kenaikan gaji.

TABEL-5: Tenaga Kerja Menurut Jenis Keterampilan, 2013, (%)

Jenis Keterampilan	Proporsi
Otomotif	0,29
Listrik/Elektro	0,04
Bangunan	0,05
Teknik Mekanik	0,15
Tata Niaga	1,17
Aneka Kejuruan	3,81
Pariwisata	0,03
Pertanian	0,14
Tampa Keterampilan Khusus	92,3
Total Tenaga Kerja (Jumlah orang)	115.929.612

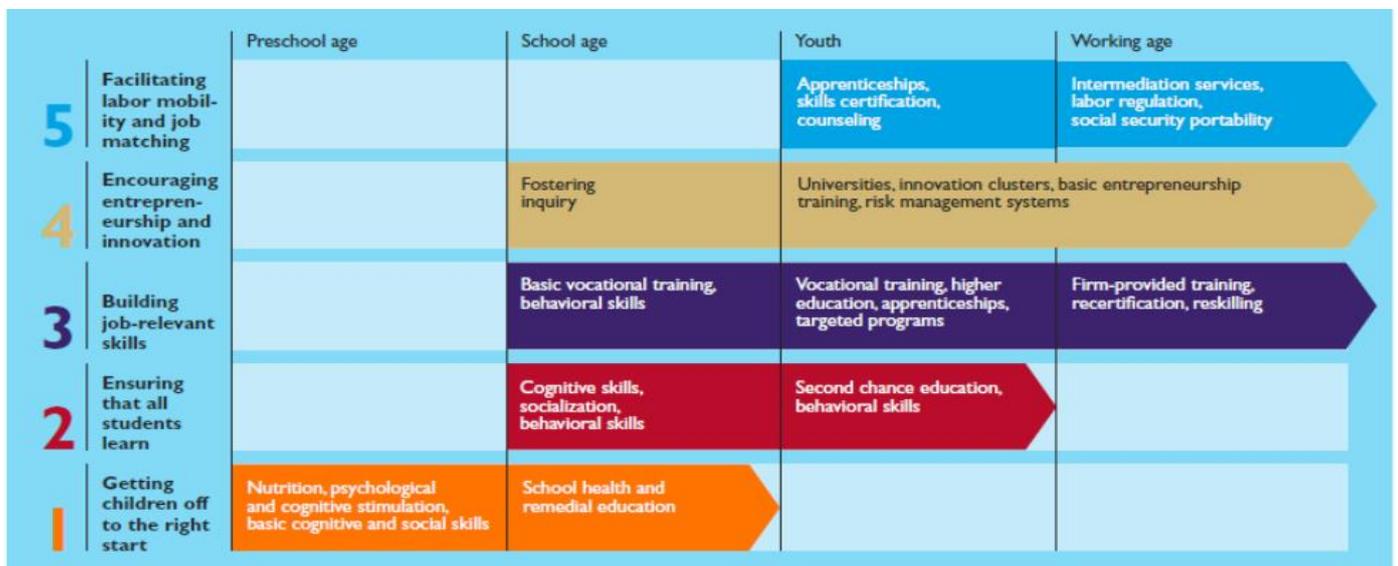
Sumber: diolah dari BPS, Susenas 2013

Sertifikasi kompetensi merupakan suatu pengakuan terhadap tenaga kerja yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar kompetensi kerja yang telah dipersyaratkan. Dengan demikian, sertifikasi menjadi indikator bahwa tenaga kerja pemegang sertifikat memiliki daya saing, kompetensi, dan kredibilitas untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan keterampilannya.

Di era MEA, sertifikasi menjadi keharusan yang tidak bisa ditawar lagi. Artinya, tenaga kerja Indonesia yang mau berkompetisi dan mencari pekerjaan, terutama di luar Indonesia (di negara ASEAN lainnya) wajib memiliki sertifikat. Karena itu, percepatan pelaksanaan program sertifikasi merupakan pekerjaan rumah penting yang perlu penyelesaian secara segera. Pemerintah harus memiliki komitmen untuk memperbaiki mekanisme dan proses sertifikasi kompetensi sehingga tenaga kerja pemilik sertifikat merasa yakin bahwa sertifikat mereka menjadi modal yang menunjang peningkatan profesi, jenjang karir, dan promosi ke arah yang lebih baik. Demikian pula, pemerintah perlu menjamin dengan merekrut tenaga kerja pemegang sertifikat sehingga perusahaan merasa yakin bahwa itu akan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan kualitas produk atau jasa mereka.

PEMBANGUNAN SUMBER DAYA MANUSIA

Berdasarkan penelitian di beberapa negara, *World Bank* (2010a) mengusulkan penyusunan model peningkatan produktivitas tenaga kerja yang terstruktur yang bisa dibagi ke dalam lima tahap. Setiap tahap menjadi anak tangga yang bisa digunakan untuk bergerak secara vertikal ke tangga berikutnya. Untuk mendapatkan hasil yang optimal, intervensi yang dilakukan pada setiap tahapan, disusun, dan disesuaikan dengan kebutuhan kelompok umur target intervensi. Keterampilan (*skills*) dan pengembangan keterampilan (*skills development*) menjadi area kunci dari model peningkatan produktivitas ini (Gambar 1).



GAMBAR-1: Model Peningkatan Produktivitas STEP (*Skill Toward Employment and Productivity*)

Sumber: *World Bank*, 2010a, *Stepping Up Skills, For More Jobs and Higher Productivity*

Secara implisit, Gambar 1 memperlihatkan bahwa peningkatan produktivitas pada hakikatnya merupakan bagian integral dari pembangunan sumber daya manusia (*human capital development*). Pembangunan sumber daya manusia (SDM) memang menjadi fondasi dari upaya peningkatan daya saing atau produktivitas tenaga kerja. Keberhasilan dalam membangun SDM akan berdampak positif terhadap percepatan peningkatan produktivitas tenaga kerja, demikian juga sebaliknya (Corvers, 1997; Adam dan Negara, 2015). Permasalahannya adalah, catatan statistik menunjukkan pembangunan SDM di Indonesia secara relatif masih tertinggal dibandingkan dengan di beberapa negara kompetitor, termasuk kompetitor di kawasan ASEAN. Sangat beralasan jika pembangunan SDM di negeri ini belum secara signifikan berkontribusi dan berkorelasi secara optimal dengan peningkatan produktivitas (Adam dan Negara, 2015).

Potret masih buramnya pembangunan SDM terindikasi dari indeks pembangunan manusia (IPM). Pada tahun 2014, peringkat IPM Indonesia berada di posisi 110 dari 187 negara yang disurvei, menurun dari peringkat pada tahun 2013 di posisi 108 (Tabel 6). Dengan demikian, bersama-sama dengan Filipina, Vietnam, Laos, dan Kamboja, UNDP (2015) mengelompokkan Indonesia pada IPM kelas medium, lebih rendah statusnya dibandingkan dengan Singapura dan Brunei (IPM kelas sangat tinggi) serta Malaysia dan Thailand (IPM kelas tinggi).

Selain itu, IPM di Indonesia bervariasi dengan tingkat deviasi dan kesenjangan yang relatif cukup tinggi diantara satu daerah dengan daerah yang lainnya. DKI Jakarta memiliki IPM tertinggi, sebesar 0,784, sedangkan Papua menjadi daerah dengan IPM terendah, yaitu 0,568 (BPS, 2015). Dengan demikian IPM DKI Jakarta sedikit lebih tinggi dibandingkan dengan IPM Malaysia secara keseluruhan, sementara IPM Papua hampir menyamai IPM Kamboja.

TABEL-6: Perkembangan Indeks Pembangunan Manusia di ASEAN, 1990-2014

Ranking	Negara	IPM				Perkembangan IPM (%)			
		1990	2000	2010	2014	1990-2000	2000-2010	2010-2014	1990-2014
11	Singapura	0,718	0,819	0,897	0,912	1,3	0,9	0,4	1,0
31	Brunei	0,782	0,819	0,843	0,856	0,5	0,3	0,4	0,4
62	Malaysia	0,641	0,723	0,769	0,779	1,2	0,6	0,3	0,8
93	Thailand	0,572	0,648	0,716	0,726	1,3	1,0	0,4	1,0
110	Indonesia	0,531	0,606	0,665	0,684	1,3	0,9	0,7	1,1
115	Filipina	0,586	0,623	0,654	0,668	0,6	0,5	0,5	0,6
116	Vietnam	0,475	0,575	0,653	0,666	1,9	1,3	0,5	1,4
143	Kamboja	0,364	0,419	0,536	0,555	1,4	2,5	0,9	1,8
141	Laos	0,397	0,462	0,539	0,575	1,5	1,6	1,6	1,6
148	Myanmar	0,352	0,425	0,520	0,536	1,9	2,0	0,7	1,8

Sumber: Dihitung dari UNDP, *Human Development Index 2015*

Pada intinya, IPM mengekspresikan bagaimana penduduk dapat mengakses hasil pembangunan dalam memperoleh pendapatan, kesehatan, dan pendidikan. Karena itu, IPM dibangun melalui pendekatan tiga dimensi dasar, yaitu; umur panjang dan hidup sehat (*a long and healthy life*), pengetahuan dan pendidikan (*knowledge and education*), dan standar hidup layak (*decent standard of living*). Dengan demikian, IPM merupakan *composite index* dari Angka Harapan Hidup (dimensi kesehatan), Rata-Rata Lama Sekolah dan Harapan Lama Sekolah (dimensi pengetahuan/pendidikan), dan Produk Nasional Bruto per Kapita (dimensi standar hidup yang layak) (UNDP, 2015).

Adam dan Negara (2015) berpendapat bahwa dari tiga dimensi, perbaikan kesehatan dan pendidikan idealnya ditempatkan sebagai prioritas pada proses pembangunan SDM. Pendapat ini didasarkan pada asumsi bahwa proses perbaikan kesehatan dan pendidikan pada dasarnya merupakan landasan untuk meningkatkan standar hidup. Artinya, perbaikan kondisi kesehatan dan pendidikan akan meningkatkan akses terhadap lapangan pekerjaan dan sumber pendapatan yang lebih baik agar bisa menuju ke arah perbaikan standar hidup.

Bagi Indonesia menempatkan kesehatan dan pendidikan sebagai *core* dalam pembangunan SDM menjadi sangat kontekstual. Secara relatif performa Indonesia dalam bidang kesehatan dan pendidikan

kurang begitu baik dibandingkan dengan performa di beberapa negara ASEAN lainnya. Misalnya, rata-rata lama sekolah (RLS) penduduk Indonesia hanya 7,6 tahun (tidak tamat SMP) (Tabel 7). RLS yang masih

relatif rendah menciptakan struktur angkatan kerja, baik yang sudah bekerja ataupun masih berstatus penganggur, didominasi oleh mereka dengan tingkat pendidikan SD ke bawah (lihat Tabel 4).

TABEL-7: IPM Menurut Kesehatan, Pendidikan, dan Standar Hidup, 2014

Negara	Kesehatan	Pendidikan		Standar Hidup
	AHH	HLS	RLS	PNB
Singapura	83,0	15,4	10,6	76.628
Brunei	78,8	14,5	8,8	72.570
Malaysia	74,7	12,7	10,0	22.762
Thailand	74,4	13,5	7,3	13.323
Indonesia	68,9	13,0	7,6	9.788
Filipina	68,2	11,3	8,9	7.915
Vietnam	75,8	11,9	7,5	5.092
Kamboja	68,4	10,9	4,4	2.949
Laos	66,2	10,6	5,0	4.680
Myanmar	65,9	8,6	4,1	4.608

Sumber: Diolah dari UNDP, *Human Development Index 2015*

Keterangan: AHH adalah Angka Harapan Hidup, HLS adalah Harapan Lama Sekolah, RLS adalah Rata-Rata Lama Sekolah, dan PNB adalah Produk Nasional Bruto per Kapita

Dalam kaitan dengan kesehatan, jika angka harapan hidup (AHH) dijadikan sebagai indikator kesehatan, maka kondisi kesehatan di Indonesia juga relatif masih tertinggal, khususnya jika dibandingkan dengan Singapura, Brunei, Malaysia, Thailand, dan Vietnam (Tabel 7). AHH Indonesia baru mencapai 68,9 tahun. Ini berarti bahwa AHH penduduk Indonesia hanya 83% dari AHH penduduk Singapura, 87,4% dari AHH penduduk Brunei, 92,2% dari AHH penduduk Malaysia, 92,6% dari AHH penduduk Thailand, dan 90,9% dari AHH penduduk Vietnam.

Dilihat dari beberapa indikator, Tabel 8 menunjukkan bahwa kondisi kesehatan penduduk Indonesia memang masih menghadapi beberapa permasalahan. Dari total jumlah bayi yang berumur 1 tahun, sekitar 16% dilaporkan tidak mendapatkan imunisasi campak secara memadai. Angka itu lebih tinggi dibandingkan dengan di beberapa negara ASEAN lainnya, kecuali jika dibandingkan dengan Laos (18%). Tabel 8 juga menunjukkan, sekitar 36,4% dari balita di Indonesia mengalami pertumbuhan dibawah normal (*kerdil/stunting*) karena kekurangan gizi, jauh lebih tinggi dibandingkan dengan kebanyakan negara

ASEAN lainnya, kecuali jika dibandingkan dengan Laos (43,8%) dan Kamboja (40,9%).

Masih terbatasnya anggaran kesehatan kemungkinan menjadi salah satu sebab mengapa beberapa indikator kesehatan belum menunjukkan hasil yang memuaskan. Pada tahun 2014, anggaran kesehatan sebagai rasio terhadap PDB baru mencapai 3,1%. Angka ini lebih rendah dibandingkan kebanyakan negara ASEAN lainnya, kecuali jika dibandingkan dengan Brunei (2,5%), Laos (2%), dan Myanmar (1,8%) (Tabel 8). Penyebab lainnya sebagaimana dilaporkan Bappenas (2014) adalah disparitas pelayanan kesehatan yang relatif tinggi diantara satu daerah dengan daerah lainnya karena faktor geografis, lemahnya kapasitas institusi pelayanan kesehatan, dan lemahnya sistem monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan program-program kesehatan sebagai akibat dari kurangnya koordinasi diantara berbagai tingkatan pemerintah. Faktor-faktor ini kemungkinan tidak ditemui di negara ASEAN lainnya, sehingga meskipun anggarannya relatif kecil, seperti Brunei misalnya, tetapi kinerja kesehatannya relatif lebih baik.

TABEL-8: Perbandingan Beberapa Indikator Kesehatan di ASEAN 2014

Negara	Bayi dengan ASI Eksklusif	Bayi kekurangan Imunisasi (% dari bayi umur 1 tahun)		Tingkat Kematian (per 1000 kelahiran)		Anak Kekurangan Gizi (% dari Balita)	Tingkat Kematian orang dewasa (per 1000 penduduk)		Penyebab Kematian (per 100.000 penduduk)		HIV (% dari penduduk usia 15-49)	Anggaran kesehatan (% dari PDB)
		DTP	Campak	Bayi	Balita		L	P	Malaria	TBC		
Singapura	-	2	5	2,2	2,8	4,4	38	69	-	1,7	-	4,6
Brunei	-	4	1	8,4	9,9	-	69	101	-	3,0	-	2,5
Malaysia	-	1	5	7,2	8,5	17,2	86	169	1,0	5,4	0,4	4,0
Thailand	12,3	1	1	11,3	13,1	16,3	90	177	0,9	14,0	1,1	4,6
Indonesia	41,5	2	16	24,5	29,3	36,4	121	176	9,6	27,0	0,5	3,1
Filipina	34,0	2	10	23,5	29,9	30,3	136	255	0,1	24,0	-	4,4
Vietnam	17,0	17	2	19,0	23,8	23,3	69	189	0,2	20,0	0,4	6,0
Kamboja	73,5	5	10	32,5	37,9	40,9	157	210	3,7	63,0	0,7	7,5
Laos	40,4	11	18	53,8	71,4	43,8	158	197	9,5	11,0	0,1	2,0
Myanmar	23,6	10	14	39,8	50,5	35,1	183	240	11,3	48,0	0,6	1,8

Sumber: Diolah dari UNDP, *Human Development Index 2015*

Sama seperti indikator kesehatan, beberapa indikator pendidikan menunjukkan Indonesia perlu lebih serius menata sistem pendidikannya. Terdapat indikasi bahwa kinerja sektor pendidikan di Indonesia masih belum memberikan hasil yang memuaskan. Misalnya, hanya 48% dari jumlah penduduk usia TK yang benar-benar terdaftar sebagai murid TK. Angka ini jauh lebih rendah dibandingkan dengan beberapa negara ASEAN, kecuali jika dibandingkan dengan Kamboja, Laos, dan Myanmar (Tabel 9). Dengan kinerja sektor pendidikan seperti ini sulit bagi Indonesia mengadopsi pola pengembangan produktivitas model STEP yang dikembangkan *World Bank* (2010a). Sebagaimana bisa dilihat di Gambar 1, model STEP menempatkan pendidikan dan kesehatan sejak usia dini (*preschool*) sebagai titik tolak paling awal dalam pengembangan produktivitas tenaga kerja (lihat Gambar 1).

Tingkat *drop out* murid SD juga masih relatif tinggi, mencapai angka 11% dari total penduduk dalam kelompok umur murid SD (Tabel 9). Ini mengindikasikan bahwa program Wajib Belajar 9 Tahun yang dimulai sejak 1994 masih banyak menemui kendala pada tataran implementasi. Tidak adanya sanksi hukum terhadap pelanggaran pada program nasional ini menjadi titik lemah yang

membuat tingkat *drop out* tetap bertahan pada level yang relatif tinggi.

Sistem pendidikan di Indonesia juga belum memberikan hasil yang secara kualitas mampu bersaing dengan beberapa negara ASEAN. Murid pada usia 15 tahun di Indonesia memiliki kemampuan membaca, matematika, dan *science* dengan *score* yang lebih rendah dibandingkan dengan murid pada usia yang sama di Singapura, Malaysia, Thailand, dan Vietnam. Jika dibandingkan dengan murid pada usia yang sama di Thailand, kemampuan murid pada usia 15 tahun di Indonesia dalam membaca, matematika, dan *science*, masing-masing hanya 89,8%, 87,8%, dan 86% dari kemampuan murid di Thailand.

Masih rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia juga menjadi temuan penting dari *Programme for International Student Assessment/PISA* (OECD, 2012). Laporan PISA menunjukkan dari 65 negara yang disurvei, *composite index* dari kemampuan murid Indonesia dalam membaca, matematika, dan *science* berada pada posisi 64, kedua dari bawah setelah Peru. Sementara itu, beberapa negara ASEAN lainnya memiliki *composite index* pada posisi yang jauh lebih baik daripada Indonesia, seperti Singapura (2), Vietnam (17), Thailand (50), dan Malaysia (52).

TABEL-9: Perbandingan Beberapa Indikator Pendidikan di ASEAN 2014

	SNG	BRN	MAL	THA	IND	FIL	VIE	KAM	LAO	MYN
Tingkat Melek Hurup										
Dewasa (% dari penduduk 15 tahun ke atas)	96	95,4	93,1	96	93	95	94	73,9	73	92,6
Anak muda (% dari penduduk 15-24 tahun)										
Perempuan	100	99,7	98,5	97	98,8	99	97	85,9	79	95,8
Laki-laki	100	99,8	98,4	97	98,8	97,0	97	88,4	89	96,2
Penduduk dengan pendidikan minimal SMP	77	65,9	68,2	38,1	44,5	64,8	65,0	15,5	29,8	19,2
Rasio Pendaftar										
TK (% dari penduduk usia TK)	-	64	84	119	48	51	82	15	26	9
SD (% dari penduduk usia SD)	-	94	101	93	109	106	105	125	121	114
SMP & SMA (% dari penduduk usia SMP & SMA)	-	106	71	87	83	85	-	45	50	50
PT (% dari penduduk usia PT)	-	24	37	51	32	28	25	16	18	13
Tingkat drop out murid SD	1,3	3,6	0,9	-	11,0	24	5,5	35,8	27	25,2
Kualitas Pendidikan										
Performa murid usia 15 tahun										
Membaca	542	-	398	441	396	-	508	-	-	-
Matematik	573	-	421	427	375	-	511	-	-	-
Sains	551	-	420	444	382	-	528	-	-	-
Guru SD dengan pendidikan dasar guru	94	85	-	-	-	-	100	100	98	100
Rasio guru SD terhadap murid	17	10	12	16	19	31	19	47	26	28
Anggaran Pendidikan (% dari PDB)	2,9	3,8	5,9	7,6	3,6	3,4	6,3	2,6	2,8	0,8

Sumber: Diolah dari UNDP, *Human Development Index 2015*

Keterangan: SNG Singapura, BRN Brunei, MAL Malaysia, THA Thailand, IND Indonesia, FIL Filipina, VIE Vietnam, KAM Kamboja, LAO Laos, MYN Myanmar

REKOMENDASI KEBIJAKAN

Paparan pada bagian sebelumnya menunjukkan, di satu sisi, upaya untuk mendorong peningkatan produktivitas tenaga kerja harus terkoneksi dengan pembangunan SDM. Permasalahannya adalah, pembangunan SDM di Indonesia masih menyisakan banyak pekerjaan rumah yang membutuhkan waktu dan proses yang panjang. Di sisi lain, sejalan dengan semakin intensnya penerapan prinsip-prinsip globalisasi dan liberalisasi, seperti implementasi MEA, maka Indonesia juga berkejaran dengan waktu untuk bisa secepat mungkin mendorong peningkatan daya saing tenaga kerjanya.

Dihadapkan pada kondisi ini, idealnya pemerintah membenahi pembangunan SDM dengan nuansa jangka panjang secara gradual dan bersamaan dengan upaya mencari solusi untuk mengatasi permasalahan-permasalahan jangka pendek-menengah. Namun demikian, karena terbatasnya sumber daya yang dimiliki, pemerintah biasanya lebih memprioritaskan strategi untuk menangani permasalahan-permasalahan jangka pendek-menengah yang memang mendesak untuk dicari penyelesaiannya. Menempatkan strategi jangka pendek-menengah sebagai prioritas tidak terlalu keliru jika strategi itu secara terstruktur dan

sistematis dilandasi pertimbangan untuk memperkuat fondasi jangka panjang.

Pendidikan idealnya ditempatkan sebagai jembatan yang menghubungkan strategi jangka panjang dengan strategi jangka pendek-menengah. Agar pendidikan bisa menjadi penghubung, pemerintah perlu melakukan beberapa langkah sebagai berikut. *Pertama*, kurikulum pendidikan tidak hanya padat dengan aspek teoritis, tetapi juga memperbanyak sisi praktis. Kurikulum harus menyediakan ruang berinovasi yang mendorong munculnya minat berwirausaha. Selain itu, materi pelajaran idealnya disusun dengan mempertimbangkan tidak hanya keterampilan teknis, tetapi juga keterampilan kognitif dan perilaku. Guru sebagai pemeran penting dalam proses pendidikan idealnya dilibatkan secara aktif dalam proses penyusunan kurikulum.

Kedua, penataan Lembaga Pendidik Tenaga Kependidikan (LPTK) untuk mempersiapkan pengadaan guru yang profesional dan inovatif. Penataan idealnya mencakup proses dan pola pelatihan guru berbasis kinerja, termasuk didalamnya penjenjangan karir dan kepangkatan guru. Guru harus secara terlatih dipersiapkan mampu menggali kebutuhan, minat, dan bakat yang dimiliki siswanya.

Proses sertifikasi guru harus benar-benar mengarah ke sisi substantif, tidak semata-mata bersifat prosedural administratif. Proses yang lebih substantif menjamin kualitas dan standar guru relatif sama diantara satu daerah dengan daerah yang lainnya.

Ketiga, bahan ajar, seperti buku, perlu disusun ulang dengan materi yang sesuai dengan usia, kemampuan, dan kebutuhan murid. Bahan ajar itu harus mampu mendorong murid bersifat kritis dan inovatif tidak semata-mata berisi materi yang memaksa murid hanya menghafal saja.

Keempat, untuk menurunkan tingkat putus sekolah (*drop out*), pemerintah perlu menegakan aturan dan meningkatkan komitmen, termasuk dari masyarakat untuk mengimplementasikan program Wajib Belajar 9 Tahun atau bahkan 12 Tahun. Selain itu, pemerintah perlu mensosialisasikan dan menyediakan insentif terhadap pelaksanaan program *second chance* untuk menarik kembali siswa *drop out* masuk sekolah.

Dalam kaitan dengan keterampilan, identifikasi terhadap upaya yang telah dilakukan pemerintah menunjukkan bahwa pemerintah sebenarnya telah memiliki kebijakan peningkatan keterampilan untuk memperkuat daya saing dan produktivitas tenaga kerja. Namun demikian, kebijakan pemerintah itu belum memberikan hasil yang memuaskan. Misalnya, lembaga pelatihan belum secara optimal mampu meningkatkan keterampilan tenaga kerja. Beberapa permasalahan terkait lembaga pelatihan adalah tidak

adanya standar mengenai kualifikasi lembaga pelatihan, materi pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan jenis keterampilan yang dibutuhkan sektor industri, infrastruktur pendukung pelatihan masih kurang dari sisi kuantitas dan kualitas, dan materi pelatihan lebih mengarah ke *hard skill* sehingga lulusan lembaga pelatihan kurang memahami etika kerja dan kerjasama tim (*team work*) (Skjaerlund, 2014).

Demikian pula, magang yang didesain sebagai suatu proses pelatihan bagi murid untuk mengaplikasikan semua ilmu yang telah dipelajari di bangku sekolah, pada praktiknya kurang optimal mendorong murid mampu mempelajari secara detail mengenai seluk beluk standar kerja yang terampil dan profesional. Kelemahan dari program magang adalah keengganan sektor industri menerima sepenuh hati murid magang sehingga seringkali murid ditempatkan di bagian yang tidak sesuai dengan bidang ilmunya (Adam dan Negara, 2015).

Berdasarkan permasalahan di atas, perbaikan desain dan penguatan pelaksanaan kebijakan peningkatan keterampilan penting untuk dilakukan sebagai bagian dari upaya mendorong daya saing dan produktivitas tenaga kerja. Beberapa rekomendasi untuk memperbaiki desain dan pelaksanaan kebijakan peningkatan keterampilan untuk memperkuat daya saing dan produktivitas tenaga kerja bisa dilihat di Tabel 10.

Tabel-10: Kerangka Perbaikan Kebijakan Peningkatan Keterampilan

Masalah dan Tantangan	Rekomendasi
Lembaga Pelatihan	<p>Kelembagaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perlu adanya standar lembaga pelatihan dengan indikator yang jelas sehingga kualitas lembaga pelatihan yang satu dengan yang lainnya relatif sama • Penguatan forum kerjasama diantara lembaga pelatihan dengan industri untuk memperkuat <i>link and match</i> <p>Materi Pelatihan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penyusunan materi pelatihan perlu melibatkan sektor industri secara aktif sehingga lulusan pelatihan benar-benar memiliki keterampilan yang dibutuhkan sektor industri • Materi pelatihan tidak hanya bersifat <i>hard skill</i> (teknis), tetapi juga <i>soft skill</i> untuk meningkatkan kemampuan lulusan agar memiliki etika dan kerjasama (<i>team work</i>) di tempat kerja nantinya <p>Pelatih</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sertifikasi pelatih untuk menjaga kompetensi dan profesionalisme pelatih • Kerjasama dengan sektor industri untuk mendatangkan pelatih tamu

Sertifikasi	<p>Kelembagaan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan kuantitas dan kualitas lembaga sertifikasi di setiap propinsi untuk mempermudah proses pelayanan. Namun demikian, lembaga ini harus independen yang bebas dari intervensi pemerintah maupun asosiasi profesi. • Penegakan aturan agar setiap sektor secara bertahap hanya mempekerjakan tenaga kerja yang telah memiliki sertifikat <p>Mekanisme dan Sosialisasi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penyederhanaan proses dan mekanisme sertifikasi dengan tahapan yang jelas dan waktu yang terukur • Sosialisasi secara intensif mengenai pentingnya tenaga kerja bersertifikat sebagai indikator daya saing dan kualitas produk/layanan <p>Tenaga Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aturan yang menjamin bahwa tenaga kerja bersertifikat memiliki jenjang karir yang jelas dan tingkat upah yang memadai <p>Pengusaha</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penyediaan insentif terhadap perusahaan yang telah mempekerjakan tenaga kerja bersertifikat dalam proporsi yang signifikan
Magang	<p>Kerjasama</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sekolah dan sektor industri diwajibkan memiliki kerjasama untuk mempermudah proses penempatan murid magang • Sektor industri didorong untuk menempatkan murid magang sesuai dengan bidang ilmunya

Selain kebijakan sektoral di bidang pendidikan dan keterampilan tenaga kerja, dukungan kebijakan perdagangan, industri, dan investasi mutlak diperlukan untuk mempercepat peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja. Dalam kaitan ini, sejalan dengan beberapa poin sebagaimana pernah dikemukakan OECD (2015), pemerintah perlu memiliki komitmen untuk melakukan hal-hal sebagai berikut. *Pertama*, memperkuat integrasi perekonomian nasional dengan perekonomian global, khususnya di bidang perdagangan dan investasi. Pemerintah juga diharapkan mampu mendorong perusahaan nasional untuk berpartisipasi dan menjadi bagian dari jaringan produksi global (*global production networks*). Integrasi perdagangan dan investasi serta partisipasi dalam jaringan produksi global diharapkan merangsang mobilitas tenaga kerja terampil secara internasional, yang pada gilirannya akan menjadi saluran terjadinya transfer pengetahuan dan keterampilan untuk mendorong peningkatan daya saing dan produktivitas tenaga kerja Indonesia.

Kedua, perekonomian harus mampu mengalokasikan sumber daya yang memungkinkan tenaga kerja dan modal masuk ke sektor-sektor yang paling produktif. Sektor yang produktif akan menjadi tempat bagi munculnya tenaga kerja produktif yang berdaya saing.

Ketiga, pemerintah perlu mendorong perusahaan melakukan investasi dan inovasi dalam bidang pendidikan dan keterampilan tenaga kerja. Dorongan ini memungkinkan perusahaan memiliki tenaga kerja dengan kapasitas dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perkembangan proses produksi, teknologi, dan perubahan tata aturan perdagangan internasional.

KESIMPULAN

Peningkatan daya saing tenaga kerja merupakan akumulasi dari proses panjang pembangunan SDM yang terstruktur dan sistematis. Sayangnya, pembangunan SDM di Indonesia masih menghadapi beberapa permasalahan serius. Secara relatif, pembangunan SDM di Indonesia masih tertinggal dibandingkan dengan di beberapa negara anggota ASEAN. Akibatnya, dibandingkan dengan beberapa negara di kawasan ASEAN, posisi dan akselerasi peningkatan daya saing serta produktivitas tenaga kerja Indonesia relatif masih tertinggal.

Upaya menata ulang pembangunan SDM membutuhkan komitmen yang kuat dan waktu serta proses yang panjang. Pada saat yang bersamaan, semakin intensnya penerapan prinsip-prinsip globalisasi dan liberalisasi, seperti implementasi MEA, memaksa Indonesia berhadapan dengan realitas

jangka pendek-menengah untuk bisa secepat mungkin mendorong peningkatan daya saing tenaga kerjanya. Dihadapkan pada kondisi ini, pemerintah harus cermat mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya yang dimilikinya. Merespon realitas jangka pendek-menengah tidak terlalu keliru jika respon itu dilandasi pertimbangan untuk memperkuat fondasi pembangunan daya saing tenaga kerja dalam jangka panjang.

Beberapa langkah perlu dilakukan pemerintah untuk merespon realitas jangka pendek-menengah dimana respon itu bisa sekaligus digunakan untuk bergerak menuju pembangunan SDM yang kuat. Selain memperbaiki sistem pendidikan dan menata-ulang program-program peningkatan keterampilan, pemerintah perlu melakukan beberapa langkah sebagai berikut. *Pertama*, memperkuat integrasi perekonomian nasional dengan perekonomian global sebagai pendorong mobilitas tenaga kerja terampil dan saluran terjadinya transfer pengetahuan dan keterampilan. *Kedua*, realokasi sumber daya yang memungkinkan tenaga kerja dan modal masuk ke sektor-sektor yang paling produktif. *Ketiga*, menyediakan insentif yang mampu merangsang perusahaan melakukan investasi dan inovasi dalam bidang pendidikan dan keterampilan tenaga kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, L. dan Negara, S.D. 2015. "Improving Human Capital through Better Education to Support Indonesia's Economic Development". *Economics and Finance in Indonesia*. 61 (2), 92-106
- ADB, 2015. *Human Capital Development in the People's Republic of China and India: Achievements, Prospect, and Policy Challenge*, Manila: Asian Development Bank
- APO, 2015. *APO Productivity Data Book*. Tokyo: Asian Productivity Organization
- Bappenas, 2014. *Kajian Sektor Kesehatan Laporan Konsolidasi*, Jakarta: Badan Perencanaan dan Pembangunan Nasional
- Badan Pusat Statistik (BPS). 2015. *Indeks Pembangunan Manusia 2015*. Jakarta: Badan Pusat Statistik
- Chen, D. 2009. *Vocational Schooling, Labor Market Outcomes, and College Entry*. Washington: the World Bank
- Corvers, F.1997, *The Impact of Human Capital on Labor Productivity in Manufacturing Sectors of the European Union*, *Applied Economics*. 29 (8), 975-987
- ILO, 2015. *Key Indicators of the Labor Market 2015*, Geneva: International Labor Organization
- Jones, P., 2001. Are Educated Workers Really More Productive? *Journal of Development Economics*. 64 (1), 57-79
- Emsina, A.A., 2014. Labor Productivity, Economic Growth, and Global Competitiveness in Post Crisis Period, *Social and Behavioural Sciences*, 156 (2), 317-321
- Maskymenko, S dan Rabbani, M. 2011. Economic Reform, Human Capital, and Economic Growth in India and South Korea: A Cointegration Analysis, *Journal of Economic Development*. 36 (2), 39-58
- OECD, 2015. *The Future of Productivity*. Paris: Organization for Economic Cooperation and Development
- OECD, 2012. *PISA 2012 Results in Focus what 15-year-olds know and what they can do with what they know*. <http://www.oecd.org/pisa/keyfindings/pisa-2012-results-overview.pdf>.
- Porter, M. 1990. *Competitive Advantage on Nation*. New York: Free Press
- Rehman, A. dan Mughal, K. 2013. Impact of Technical Education on the Labor Productivity. *International Journal of Economics, Finance and Management*, 2 (7), 462-471
- Skjaerlund, G. 2014. *Training Supply Situation Report on Non-Formal Training*. Jakarta: TNP2K-World Bank
- Todaro, M.P. dan Smith, S.C. 2015, *Economic Development*, Pearson Education Limited, London
- UNDP. 2015. *Human Development Report Work for Human Development 2015*. New York: United Nation Development Programme
- Uzik, M dan Vokorokosova, R. 2007. Labor Productivity as a Factor of Competitiveness – a Comparative Study, *Narodohospodarsky*, 3 (1), 58-68
- World Bank. 2012. *Indonesia Economic Quarterly Policies in Focus*. Jakarta: the World Bank
- World Bank. 2010a. *Stepping Up Skills, For More Jobs and Higher Productivity*. Washington: the World Bank
- World Bank. 2010b. *Education, Training, and Labor Market Outcomes for Youth in Indonesia*. Jakarta: the World Bank
- World Bank. 2010c. *Indonesia Skills Report Trends in Skills Demand, Gaps, and Supply in Indonesia*. Jakarta: the World Bank
- World Bank. 2009. *Global Competitiveness Report 2009*. Washington: the World Bank
- World Economic Forum. 2006. *Global Competitiveness Report*. Geneva: World Economic Forum