

## KAJIAN KEBIJAKAN DAN STRATEGI PEMERINTAH DALAM UPAYA PERLINDUNGAN TENAGA KERJA LOKAL DALAM MENGHADAPI MASYARAKAT EKONOMI ASEAN

Chairul Saleh

Fakultas Ekonomi Universitas Jember  
madani\_food@yahoo.com

**Abstract:** *The protection of the lokal workforce to remain competitive with foreign workers, should be started from the standardization of competence and understanding of language and culture, objective and transparent certifications, strong commitment to the welfare of workers and adequate health insurance. In addition there should be strict rules related to discipline and commitment as well as the workers agreed rules related to piracy of labor and industrial relations in this case, the government became supervisor and perform kontrol. Some industries that should be prioritized to be developed in order to absorb the lokal workforce large enough and creating differentiation, the first is Agro Industries for processing agricultural products are abundant in East Java, such as tobacco, coffee, chocolate, seafood and horticulture. Secondly, processing industries, both made of metal, bamboo, stone, wood and other lokal minerals. The growth of processing industries will create new business units that will encourage a lot of new entrepreneurs. Therefore, a priority skill that should be given to the lokal force or labor force is the skill in the field of aquaculture, and processing, as well as plant management. The technology required to support the accelerated development of the industry, according to respondents apart Appropriate Technology (TTG) for people who will be the supplier (second layer) of the company, also advanced technologies that will get support from the government, because according to respondents, the lokal government must have some sort enterprises (incorporated district), which acts as the marketer of the products produced by the community, especially for the export market.*

**Keywords :** *Lokal workforce, Asean Economic Community (AEC)*

**Abstrak:** Perlindungan terhadap tenaga kerja lokal untuk tetap bisa bersaing dengan tenaga asing, harus segera dimulai dari standarisasi kompetensi dan pemahaman bahasa dan budaya, sertifikasi yang objektif dan transparan, komitmen yang kuat untuk menyejahterakan pekerja dan jaminan kesehatan yang memadai. Selain itu harus ada aturan yang tegas terkait kedisiplinan dan komitmen pekerja serta aturan yang disepakati terkait pembajakan tenaga kerja dan hubungan-hubungan industrial yang dalam hal ini, pemerintah menjadi pengawas dan melakukan kontrol. Untuk merealisasikan itu, diperlukan adanya taskforce atau duta pemerintah daerah yang terjun ke perusahaan-perusahaan atau lembaga-lembaga pendidikan untuk melakukan sosialisasi mengenai pentingnya standar kompetensi untuk bersaing dengan tenaga asing, dan melakukan pelatihan-pelatihan *on the job*. Beberapa industri yang harus diprioritaskan untuk dikembangkan agar dapat menyerap tenaga kerja lokal yang cukup besar dan menciptakan diferensiasi, yang pertama adalah Agro Industri untuk mengolah hasil-hasil pertanian yang melimpah di Jawa Timur, seperti tembakau, kopi, coklat, hasil laut, dan hortikultura. Kedua, industri-industri pengolahan, baik berbahan dasar logam, bambu, batu, kayu dan bahan galian lokal lainnya. Tumbuhnya Industri-industri pengolahan akan menciptakan unit-unit usaha baru yang akan mendorong banyak wirausahawan baru. Karena itu, keterampilan yang harus

diprioritaskan untuk diberikan kepada tenaga kerja atau angkatan kerja adalah keterampilan di bidang budidaya, *prosesing* dan pengolahan, serta manajemen pabrik. Teknologi yang dibutuhkan untuk mendukung percepatan pembangunan industri ini, menurut responden selain Teknologi Tepat Guna (TTG) untuk masyarakat yang akan menjadi pemasok (*second layer*) perusahaan, juga teknologi canggih yang akan mendapatkan support dari pemerintah, karena menurut responden, pemerintah daerah harus memiliki semacam BUMD (kabupaten incorporated) yang berperan sebagai pemasar produk-produk yang dihasilkan oleh masyarakat, terutama untuk pasar ekspor.

**Kata Kunci :** Tenaga Kerja Lokal, Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)

## Pendahuluan

Era globalisasi saat ini merupakan momentum yang strategis bagi bangsa Indonesia melakukan upaya untuk mensiasati perdagangan bebas dengan anti dumping dan kebijakan non tarif lainnya serta melaksanakan kebijakan tarif yang pro perusahaan skala UKM (Usaha Kecil Menengah) dan memperhatikan penyerapan tenaga kerja di dalam negeri. Butir-butir pemikiran sebagai arahan kerja perdaganganpun memuat hal ini. Indonesia berada pada barisan optimis bahwa mampu memanfaatkan peluang keuntungan perdagangan bebas dengan upaya peningkatan kapasitas dan kompetensi sumberdaya manusia, pemberdayaan produk domestik dan mendorong serta menguatkan perusahaan Indonesia agar dapat bersaing di pasar domestik dan global.

Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki maupun wanita yang sedang dalam atau akan melakukan pekerjaan, baik luar maupun dalam hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sumber daya manusia atau human resources mengandung dua pengertian. Pertama sumber daya manusia (SDM) mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini sumber daya manusia (SDM) mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua dari sumber daya manusia (SDM) menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau *manpower*. Secara singkat tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja (*working-age*

population). Tenaga kerja atau manpower terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja (*labor force*) terdiri dari : 1) golongan yang bekerja dan 2) golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari 1) golongan yang bersekolah, 2) golongan yang mengurus rumah tangga, 3) golongan lain-lain atau penerima pendapatan. Ketiga golongan dalam kelompok angkatan kerja ini sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh karena itu kelompok ini sering dinamakan sebagai potensial labor force (Sumarsono, 2003). Sedangkan ahli lain, memberikan pengertian sumber daya manusia (SDM) sebagai berikut "Adapun yang dimaksud personalia adalah dalam arti tenaga kerja, yaitu seperti halnya buruh, karyawan dan pegawai" (Nitisemito, 1980). Sebenarnya ketiga istilah ini adalah sama, sebab ketiganya merupakan personalia. Hanya saja pengertian umum dimasyarakat, buruh atau karyawan adalah tenagakerja di swasta, sedangkan pegawai adalah tenaga kerja yang bekerja di pemerintah. Selain itu pengertian sumber daya manusia tersebut mengandung aspek kualitas dalam arti jasa kerja yang tersedia dan diberikan untuk produksi dan aspek kuantitas dalam arti jumlah penduduk yang mampu bekerja. Dari pendapat tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah tenaga kerja termasuk didalamnya buruh, karyawan dan pegawai yang mampu melakukan kerja untuk menghasilkan jasa, yang bekerja untuk pihak lain yaitu perusahaan swasta, perusahaan negara atau pemerintah.

Tenaga kerja asing yang berada dan bekerja di Indonesia wajib untuk tunduk dan dilindungi dengan UU Ketenagakerjaan. UU Ketenagakerjaan yang menyangkut perlindungan tenaga kerja asing mengatur antara lain mengenai ijin penggunaan tenaga asing oleh perusahaan Indonesia agar penggunaan tenaga kerja asing dilaksanakan secara efektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia.

Tenaga Kerja Lokal dalam konteks penelitian ini adalah tenaga kerja yang berasal dari Jawa Timur dan atau tenaga kerja yang sudah berdomisili di Jawa Timur selama minimal 6 (enam) bulan memiliki Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk Jawa Timur. Dalam konteks dan pengertian tersebut, penelitian ini mencoba mengidentifikasi penguatan tenaga kerja lokal tersebut di Jawa Timur dalam menghadapi tenaga asing terkait akan diberlakukannya MEA, mengetahui kebijakan pemerintah daerah untuk mampu menyaring tenaga asing yang mampu menjunjung tinggi budaya lokal sehingga tidak terjadi multiefek negatif terhadap SDM lokal yang ada, dan mengetahui strategi yang pas dilakukan oleh pemerintah daerah sehingga

dalam waktu singkat mampu mencetak SDM yang siap bersaing dengan tenaga kerja asing.

Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) atau *ASEAN Economic Community* yang akan dilaksanakan pada 2015 terkait dengan ketenagakerjaan, masih menyisakan tanda tanya, terutama bagaimana mekanisme pelaksanaan pasar bebas terkait ketenagakerjaan ini, langkah antisipasi pemerintah, implikasinya bagi lalulintas tenaga kerja antar Negara asean, termasuk bentuk-bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja lokal tanpa harus melanggar kesepakatan-kesepakatan yang dibuat dalam MRA. Hingga saat ini, regulasi arus tenaga kerja secara bebas masuk ke Indonesia. Secara terpisah sudah ada sejumlah regulasi parsial tentang tenaga kerja asing di bidang industri pengolahan minuman dan energi. Kalau pada akhirnya ketenagakerjaan menjadi bebas masuk ke dalam negeri, muncul pertanyaan tentang bagaimana wajah tenaga kerja Indonesia untuk bersaing bersama anggota peserta MEA. Kamar Dagang dan Industri (Kadin) Indonesia menilai pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia saat ini masih sangat rendah. Kesalahannya bisa tataran individu, lembaga, perantara atau justru pada regulasi yang menyertai. Ketua Komite Tetap Kadin Bidang Pemberdayaan Tenaga Kerja, Frans Go, menilai sektor tenaga kerja di Indonesia menghadapi tiga permasalahan utama yang dapat mempengaruhi daya saing tenaga kerja. *Pertama*, persoalan kesempatan kerja yang terbatas. Situasi ini, disebabkan karena pertumbuhan ekonomi yang belum mampu menyerap angkatan kerja yang masuk ke dalam pasar kerja dan jumlah penganggur riil. *Kedua*, rendahnya kualitas angkatan kerja. Berdasarkan data BPS Agustus 2013, rendahnya kualitas angkatan kerja terlihat dari perkiraan komposisi angkatan kerja yang sebagian besar berpendidikan SD ke bawah yang masih mencapai 52 juta orang atau 46,95 persen. *Ketiga*, masih tingginya tingkat pengangguran. Berdasarkan data BPS, tingkat pengangguran terbuka di Indonesia pada Agustus 2013 mencapai 6,25 persen atau meningkat dari Februari 2013 yang tercatat 5,92 persen dan Agustus 2012 yang sebesar 6,14 persen. Kondisi ini mengharuskan Indonesia untuk mencari terobosan dan pemecahan agar tenaga kerja sebagai aset bangsa tidak menjadi beban di kemudian hari bagi pembangunan. "Kondisi ini mengharuskan kita mencari suatu pemecahan yang tidak lagi bersifat normatif tetapi ke arah terobosan (breakthrough) agar tenaga kerja sebagai aset bangsa tidak justru menjadi beban di kemudian hari bagi pembangunan," (Frans Go dalam siaran pers, Rabu (30/4). Setidaknya dua aspek penting ketenagakerjaan di Indonesia yakni Sumber Kekayaan Alam (SKA) dan

Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber kekayaan alam tidak akan berarti dan menyejahterakan rakyat jika tidak dikelola oleh tenaga kerja yang kompeten dan berkualitas. Tenaga kerja mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan itu sendiri," (Frans Go, 2014). Masalah lain yang dihadapi Indonesia adalah kenaikan upah yang signifikan dalam konteks UMR (Upah Minimum Regional), isu pekerjaan yang bersifat *outsourcing*, dan ancaman pengangguran.

Disamping itu, dalam menghadapi MEA, persoalan tenaga kerja di Luar Negeri masih banyak menyisakan pekerjaan rumah. Landasan hukum terkait penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri adalah Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (UU PPTKLN). Namun, ketika dibaca dan ditelaah secara kritis, UU ini dinilai lebih banyak mengatur prosedural dan tata cara penempatan TKI ke luar negeri, dan hanya sedikit mengatur hak-hak dan jaminan perlindungan hak-hak buruh migran dan anggota keluarganya.

Menghadapi MEA, Indonesia menghadapi tantangan yang cukup besar terkait dengan perlindungan dan peningkatan kemampuan tenaga kerja lokal agar mampu bersaing dengan tenaga kerja negara Asia Tenggara lainnya. Hubungan industrial yang harmonis menjadi salah satu syarat penting. Kerjasama pekerja dan manajemen perusahaan sangat mempengaruhi kemampuan bersama menghadapi kompetisi pasar. Apalagi dalam pasar bebas yang dihadapi Indonesia adalah pekerja dan pengusaha negara lain. Tanpa hubungan industrial yang baik mustahil Indonesia mampu menghadapi pasar bebas. Intinya, pengusaha dan pekerja harus bersatu, pengusaha maju itu karena sumbangan juga bantuan dari pekerja. Pemerintah juga perlu mendorong ketersediaan fasilitas dan infrastruktur yang mendukung. Misalnya, jalur penghubung dan sarana transportasi antar pulau sebagai konsekuensi negara kepulauan. Beberapa negara lain sudah melakukan persiapan menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN.

### Metodologi

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yang menggambarkan pemahaman masyarakat terhadap Masyarakat Ekonomi Asean, potensi lokal kabupaten di Jawa Timur, peta tenaga kerja, strategi dan kebijakan serta langkah-langkah yang bisa dilakukan pelaku dan pemerintah, faktor pendukung dan

penghambat sehingga menjadi dasar pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan dalam upaya melindungi tenaga kerja lokal menghadapi MEA .

Lokasi penelitian yang dijadikan sampel dalam kegiatan kajian ini adalah Kabupaten Tulungagung, Kabupaten Kediri, Kabupaten Pacitan dan Kabupaten Jember. Data yang digunakan dalam kegiatan penelitian tentang "Kajian Kebijakan Pemerintah dalam Upaya Perlindungan Tenaga Kerja Lokal Untuk Menghadapi MEA " berasal dari data primer dan sekunder. Adapun data primer yang dimaksud merupakan hasil survei dan peninjauan lapangan termasuk potret atau visualisasi potensi wilayah. Sedangkan untuk data sekunder diperoleh dari data-data yang tersedia dari instansi yang terkait dan data-data dari hasil kajian yang telah dilakukan sebelumnya yang terkait dengan Kebijakan Pemerintah dalam Upaya Perlindungan Tenaga Kerja Lokal Untuk Menghadapi Pasar Bebas.

Sedangkan Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode survei, observasi, dan wawancara mendalam. Metode survei ditujukan kepada masyarakat yang merasakan implementasi standar pelayanan minimal. Sedangkan wawancara ditujukan kepada Kepala Dinas, Kepala Bidang, dan Masyarakat itu sendiri. Teknis analisis data yang digunakan adalah perpaduan antara kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif akan digunakan untuk melihat persepsi masyarakat terhadap implementasi dan dipadukan dengan analisis deskriptif untuk ditarik sebuah kesimpulan. Metode analisis yang dipakai pada penelitian ini adalah metode analisis deskriptif. Adapun metode analisis deskriptif yang digunakan adalah sebagai berikut di bawah ini.

Analisis partisipatif, yaitu analisis untuk mengetahui dan mengidentifikasi pelaku-pelaku yang berbeda beserta kepentingannya terhadap suatu rencana, program atau proyek. Pada penelitian ini, analisis partisipatif digunakan untuk mengidentifikasi gambaran umum dan kesiapan masyarakat serta Kebijakan Pemerintah kabupaten dalam Upaya Perlindungan Tenaga Kerja Lokal Untuk Menghadapi Pasar Bebas di lokasi penelitian.

Analisis transformatif, yaitu analisis untuk mengetahui dan mengidentifikasi berbagai kemungkinan kebijakan, strategi dan program yang bisa dibuat atau dilaksanakan Pemerintah berdasarkan konsep strategik dan prinsip-prinsip transformasi (baca: *organizational Transformation*)

### Hasil dan Pembahasan

Jawa Timur sebagai salah satu Provinsi yang jumlah angkatan kerjanya terbesar diposisikan akan mengalami bonus demografi. Situasi tersebut jika tidak dimanfaatkan akan menjadi ancaman apabila bonus demografi hanya diukur dari struktur demografi (kuantitas) semata. Untuk itu, daya dukung pengembangan SDM menjadi salah satu pilar untuk meningkatkan nilai tambah. Terlebih bila dikaitkan dengan potensi Jawa Timur di masa depan sebagai pusat ekonomi utama untuk wilayah Indonesia Timur. Kementerian ESDM melansir 5 (lima) proyek di sektor mineral yang siap dikonstruksi (ground breaking) mulai tahun 2013 melalui proyek MP3EI (Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia) untuk menciptakan nilai tambah dan eksplorasi SDA yang dibarengi dengan pengembangan infrastruktur.

Hasil Sensus Penduduk Tahun 2010 menunjukkan bahwa penduduk Jawa Timur pada tahun 2010 mencapai 37.476.011 jiwa, terdiri dari penduduk laki-laki 18.488.290 jiwa (49,33%) dan perempuan 18.987.721 jiwa (50,67%). Kondisi ketenagakerjaan di Jawa Timur secara makro, berdasarkan hasil Survei BPS per Agustus 2012 menunjukkan bahwa terdapat 19.761.886 orang angkatan kerja yang terdiri dari 18.940.340 orang bekerja dan 821.546 pencari kerja yang tidak atau belum terserap di pasar kerja, dengan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,16%. Dibandingkan kondisi per Pebruari 2012, jumlah angkatan kerja turun 2,42% dari sebelumnya mencapai 20.251.672 orang, jumlah kesempatan kerja turun 2,4% dari sebelumnya sebesar 19.406.025, sedangkan jumlah pencari kerja turun 2,85% dari sebelumnya sebesar 845.647 orang. Dengan demikian, TPT Jawa Timur pada periode Pebruari – Agustus 2012 turun 0,02%, yaitu dari 4,18% menjadi 4,16%. Meski secara umum perkembangan kesempatan kerja sudah menunjukkan trend kenaikan yang positif dampak dari antara lain sumbangan pertumbuhan ekonomi dan kondisi hubungan industrial yang kondusif di Jawa Timur.

Jumlah tenaga kerja yg bekerja di sektor formal meningkat. Peningkatan jumlah orang yang bekerja per Agustus 2011, terjadi pada Sektor Industri (141,45 ribu orang), Sektor Perdagangan, Rumah Makan dan Jasa Akomodasi (11,63 ribu orang), dan Sektor Lainnya yang terdiri dari Sektor Pertambangan, Listrik, Gas dan Air, Konstruksi, Keuangan (229,56 ribu orang). Sedang penurunan terjadi pada Sektor Pertanian (696,81 ribu orang) dan Sektor Jasa Kemasyarakatan (151,51 ribu orang). Dibandingkan dengan keadaan Februari 2011, jumlah penduduk yang bekerja pada

sektor formal pada Agustus 2011 mengalami peningkatan sebesar 405,57 ribu orang (7.2%), sedangkan penduduk yang bekerja pada sektor informal turun sebesar 871,25 ribu orang (6.35%).

Berdasar Rekapitulasi Laporan Informasi Pasar Kerja dari 38 Kabupaten atau Kota, Dinamika Pasar Kerja di Jawa Timur selama Tahun 2011 sampai dengan Desember 2011, memberi gambaran jumlah Pencari Kerja Aktif sebanyak 778.345 orang, jumlah lowongan terbuka sebanyak 513.914 orang dan jumlah pencari kerja yang berhasil ditempatkan sebanyak 327.489 orang. Jumlah pencari kerja aktif pada tahun 2011 dibanding tahun 2010, naik 59%, jumlah lowongan terbuka naik 297.40% dan jumlah penempatan tenaga kerja naik 185.11% Jumlah pencari kerja yang belum ditempatkan turun 33.36% dan lowongan yang belum terisi turun 60.52%. Capaian kegiatan penempatan tenaga kerja, dilakukan melalui mekanisme kegiatan Antar Kerja Lokal (AKL), Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN). Pencapaian target penempatan TKI melalui kegiatan AKAN, sampai dengan 27 Desember 2011 sebanyak 67.152 orang atau 161.16% dari target sebanyak 65.000 orang. Capaian target penempatan di dalam negeri melalui AKL, AKAD dan Pekerja Kontrak sebanyak 415.20% dari target 53.000. Capaian target total seluruh penempatan tenaga kerja di sektor formal dan informal sebanyak 188.000 orang (baik di dalam&luar negeri) sampai dengan Desember 2011 tercapai 327.489 orang (183.95%). Khusus capaian target penempatan melalui mekanisme AKL dan AKAD sebanyak 112,308 orang atau 211,90%. Berdasar jumlah pencari kerja terdaftar terbanyak ada di Kab Malang, Kota Surabaya & Kab Situbondo. Jumlah lowongan terdaftar terbanyak di Kab. Sidoarjo, Kab. Malang dan Kota Surabaya. Jumlah penempatan tenaga kerja terbanyak di Kab Kediri, Kab. Magetan dan Kota Surabaya. Capaian jumlah penempatan tenaga kerja pada tahun 2011, juga disumbang dari pembinaan sektor informal di Kab atau Kota 13.224 orang dan binaan dilaur sektor ketenagakerjaan (Bapemas,UMKM, Pekerjaan Umum dan lain-lain ) sebanyak 26.525 orang.

Khusus untuk rincian penempatan Antar Kerja Antar Negara (AKAN) melalui pengiriman TKI asal Jawa Timur selama tahun 2012, berdasar daerah terbanyak pengiriman TK. Adalah sebagai berikut:

1. Kab. Malang 8.383 org (12.48%),
2. Kab. Blitar 8.247 org (12.28%)
3. Ponorogo 7.422 org (11%).



Sedangkan Berdasarkan Jenis Jabatan adalah sebagai berikut:

1. Formal 20.181 org (30%)
2. Informal 50.102 org (70%) pada jabatan Tata Laksana Rumah Tangga.

Untuk penempatan tenaga kerja terbanyak Berdasarkan negara tujuan untuk jabatan formal TKI terbanyak ke Negara sebagai berikut:

1. Malaysia 2.465 org (3.67%),
2. Brunai D 2.215 org (3.29%)
3. Taiwan 2.129 org (3.17%).

Untuk jabatan informal terbanyak yaitu ke Negara sebagai berikut:

1. Hongkong 23.561 org (35%),
2. Taiwan 12.942 org (19.27%)
3. Singapura 6.463 org (9.6%).

Berdasar *remittance* tahun 2011 yang berjumlah 3.656 trilyun rupiah, terbanyak disumbang dari Hongkong (Rp.1.887 Trilyun), Taiwan (Rp.792 Milyar) dan Brunai D (Rp.227 Milyar) Di tahun 2011, berdasar Laporan Informasi Pasar Kerja dari 38 Kabupaten atau Kota telah terjadi peningkatan kebutuhan lowongan kerja di jabatan tenaga profesional dan teknisi. Secara keseluruhan kebutuhan lowongan terbanyak pada kelompok jabatan tenaga produksi, operator dan pekerja kasar, kelompok jabatan tenaga profesional dan kelompok jabatan tenaga usaha jasa. Sedang berdasar lapangan usaha, lowongan terbanyak ada di sektor perdagangan, rumah makan dan restoran, industri pengolahan dan keuangan.

Secara nasional, sumbangan program perluasan lapangan kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI melalui dana Dekonsetrasi dan Tugas Pembantuan difokuskan pada sektor pertanian, industri, konstruksi, perdagangan dan jasa. Sektor-sektor tersebut diprediksi dapat menyerap tenaga kerja dalam jumlah banyak. Program kegiatan yang dilakukan melalui sektor-sektor pemberdayaan masyarakat diantaranya kegiatan padat karya infrastruktur dan produktif, pemberdayaan masyarakat mandiri, teknologi tepat guna, kewirausahaan dan pendayagunaan tenaga kerja pemuda mandiri profesional dan pendampingan serta subsidi program pelatihan keterampilan.

Secara makro kebijakan dan program penempatan tenaga kerja di Jawa Timur tahun 2013 masih diarahkan pada upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui penguatan pendidikan formal dan informal di pedesaan serta melalui pelatihan kerja di Balai Latihan Kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan keunggulan di wilayahnya masing-masing. Optimalisasi penempatan tenaga kerja terutama di

sektor formal di Jawa Timur dapat dilakukan apabila didukung oleh sinergitas pemerintah pusat dan daerah, pengembangan sektor industri pengolahan berbasis pertanian, termasuk juga sektor perikanan laut dan darat disamping pengembangan sektor industri dan industri jasa kreatif. Di tahun 2013, Pemerintah Jawa Timur selain tetap menjaga hubungan industrial yang kondusif dan penegakan normatif (low enforcement) juga akan merealisasikan kerjasama pengiriman tenaga kerja ke Kaltim melalui mekanisme AKAD untuk kawasan foods estate, peningkatan kompetensi TKI di jabatan formal dan dukungan sarana informasi pasar kerja secara online ([www.infokerja-jatim.com](http://www.infokerja-jatim.com) dan [www.kios3in1.net](http://www.kios3in1.net)). Selain itu, peran aktif pihak swasta, perguruan tinggi dan asosiasi tenaga profesi sangat dibutuhkan tidak saja untuk penciptaan lapangan kerja baru guna pengurangan pengangguran juga untuk meningkatkan calon tenaga kerja asal Jawa Timur yang kompeten untuk mengisi peluang tenaga di dalam maupun ke luar negeri juga sebagai persiapan dampak dibukanya pasar kerja Asean tahun 2015.

Pemahaman Tenaga kerja terhadap MEA masih sangat kurang, dimana dari 40 orang responden, hanya 20 persen yang memahami, 70 persen responden kurang memahami MEA, dan 10 persen tidak memahami sama sekali. 30 persen responden menganggap MEA sebagai ancaman, 10 persen menganggap sebagai peluang, 40 persen menganggap sebagai peluang dan ancaman, dan sisanya sebesar 20 persen berpendapat bahwa MEA tidak bermakna apapun.

Fakta ini menunjukkan bahwa sangat diperlukan sosialisasi besar-besaran dengan melibatkan banyak pihak untuk mensosialisasikan kepada tenaga kerja dan masyarakat tentang Masyarakat Ekonomi Asean dan dampak negatif yang bisa dirasakan tenaga kerja dan masyarakat ketika tidak memiliki kesiapan yang memadai. Dalam menghadapi persaingan MEA, 40 persen responden mengaku siap bersaing, 40 persen lainnya mengaku kurang siap, dan 20 persen mengaku tidak siap bersaing dengan pekerja asing. Berdasarkan keyakinan responden untuk bersaing dengan pekerja asing sesuai dengan profesinya, 40 persen mengaku yakin, 40 persen mengaku kurang yakin, dan 20 persen mengaku tidak yakin.

Terkait dengan kompetensi yang mereka miliki, 50 persen responden menilai bahwa kompetisi mereka memadai, 40 persen menilai kurang memadai dan 10 persen mengaku tidak memadai. Hal ini menyiratkan perlunya peningkatan kompetensi dan mempersiapkan mental tenaga kerja dan masyarakat sehingga mereka percaya diri dan siap bersaing dengan tenaga asing, dan masyarakat mengerti apa yang

seharusnya dilakukan menghadapi MEA. Berkaitan dengan rencana pengembalian kewenangan penanganan pendidikan dan ketenagakerjaan ke pusat, 20 orang menyatakan setuju, 40 persen kurang setuju, dan 40 persen sisanya menyatakan tidak setuju.

Data ini menunjukkan bahwa persoalannya bukan siapa yang memegang kewenangan, tetapi ada sebuah harapan besar bahwa pendidikan dan ketenagakerjaan harus betul-betul mampu mengakomodir kepentingan masyarakat lokal, sesuai kebutuhan mereka di daerah dan potensi lokal yang mereka miliki. Dalam hal penambahan jumlah kurikulum keterampilan untuk angkatan kerja oleh semua responden (100%) dianggap sangat penting. Seluruh responden (100%) menyatakan bahwa mereka sangat setuju terhadap perlunya akreditasi berbasis kultur lokal terhadap pekerja asing seperti sensitivitas terhadap kultur lokal, baik dalam konteks diri sendiri, hubungan maupun persepsi.

Pemahaman Pejabat Pemerintahan terhadap MEA cukup baik, dimana dari 12 orang responden, 66,67 persen mengaku sangat memahami MEA, dan sisanya sebesar 33,33 persen mengaku kurang memahami MEA. Berkaitan dengan rencana pengembalian kewenangan penanganan pendidikan dan ketenagakerjaan ke pusat, 33 persen menyatakan sangat setuju dan 66,67 persen menyatakan setuju. 66,67 persen pejabat mengaku memahami keberadaan dan fungsi dari BNSP sedangkan 33,33 persen mengaku kurang memahami.

Responden pejabat yang disurvei, sebagian besar memahami substansi dari MEA, dan terkait pentingnya, dan mendesaknya kebutuhan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, pelatihan dan kualitas tenaga kerja, sebagian besar setuju jika kewenangan pelaksanaan pendidikan dan ketenagakerjaan dikembalikan lagi ke pemerintah pusat dengan asumsi, pemerintah daerah sebagai mitra strategis memberikan masukan dan merevisi segala hal terkait kebijakan yang dibuat pemerintah pusat sesuai kebutuhan dan potensi daerah. Menurut responden, yang harus dilakukan pemerintah pusat dan daerah agar restrukturisasi kewenangan penanganan pendidikan dan tenaga kerja tersebut bisa segera terealisasi adalah dengan cara duduk bersama antara pejabat pusat yang berkompeten, pejabat daerah, para tokoh masyarakat, Kyai, Rektor, pengusaha untuk menentukan konsep strategis yang nantinya akan menjadi acuan untuk merumuskan kebijakan.

Selain itu responden menilai pentingnya keberadaan lembaga tunggal yang secara spesifik bertanggung jawab terhadap peningkatan kualifikasi tenaga kerja,

angkatan kerja, dan lulusan pondok pesantren yang jumlahnya cukup besar. Responden menilai, pemerintah dalam hal ini melakukan fungsi kontrol, sementara lembaga tunggal ini harus dikelola oleh orang-orang dari akademisi dan para profesional. Survei menunjukkan, responden kurang memahami keberadaan BNSP, namun setuju jika peran BNSP diperluas dalam mempromosikan dan mensosialisasikan pentingnya memiliki kompetensi kerja.

Sebagian besar responden, menilai sangat penting dilakukannya revitalisasi dan perubahan kurikulum pendidikan oleh dunia industri kepada Kemendikbud. Agar revitalisasi dan perubahan kurikulum tersebut bisa segera terealisasi, menurut responden perlu segera dilakukan *mapping* kebutuhan industri di daerah, dan lembaga pendidikan di daerah bersama dengan para pelaku usaha memberikan masukan kepada pemerintah, dalam hal ini Kemendikbud.

Menurut responden, penyusunan kebijakan perencanaan sumberdaya manusia yang akan menjadi acuan bagi pemerintah pusat, daerah serta pihak-pihak terkait dalam menyusun kebijakan ketenagakerjaan dan perlindungan tenaga kerja sangat penting dan harus segera direalisasikan. Untuk meralisasikan kebijakan tersebut, ada beberapa hal yang menurut responden perlu dilakukan : pertama, pemerintah daerah harus membuat Perencanaan Strategik atau Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Jangka Menengah (RPJMD) dan Jangka Pendek. Kedua, pemerintah daerah harus melakukan identifikasi terhadap kebutuhan tenaga kerja dan melakukan inventarisasi keterampilan yang dimiliki. Untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal, menurut responden, pemerintah perlu melakukan  *databasing* tenaga kerja dan angkatan kerja melalui lembaga tunggal yang dibentuk dan memetakan jenis keterampilan yang dibutuhkan, untuk kemudian dilakukan pelatihan dan pemberian sertifikasi sesuai dengan kompetensi yang dipilih sehingga angkatan kerja yang akan bekerja sudah memiliki kompetensi yang dibutuhkan dunia usaha terkait. Untuk TKI yang akan bekerja di luar negeri harus terpusat dan berangkat dari daerah asal, dan harus ada sertifikat dari lembaga tunggal yang dibentuk. Selain itu, menurut responden PPTKIS harus dibuatkan regulasi yang jelas dan tegas di dalam memberikan *reward* dan *punishment*.

Perlindungan terhadap tenaga kerja lokal untuk tetap bisa bersaing dengan tenaga asing, menurut responden harus segera dimulai dari standarisasi kompetensi dan pemahaman bahasa dan budaya, sertifikasi yang objektif dan transparan, komitmen yang kuat untuk menyejahterakan pekerja dan jaminan kesehatan yang

memadai. Selain itu harus ada aturan yang tegas terkait kedisiplinan dan komitmen pekerja serta aturan yang disepakati terkait pembajakan tenaga kerja dan hubungan-hubungan industrial yang dalam hal ini, pemerintah menjadi pengawas dan melakukan kontrol.

Untuk merealisasikan itu, menurut responden harus ada *taskforce* atau duta pemerintah daerah yang terjun ke perusahaan-perusahaan atau lembaga-lembaga pendidikan untuk melakukan sosialisasi mengenai pentingnya standar kompetensi untuk bersaing dengan tenaga asing, dan melakukan pelatihan-pelatihan *on the job*. Selain itu, menurut responden, sosialisasi bisa dilakukan dengan melibatkan Mahasiswa yang sudah dilatih, para guru dan kyai-kyai yang dianggap bersih dari praktek-praktek KKN dan memiliki komitmen dan kepedulian terhadap masyarakatnya. Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) harus ditata ulang dan harus ada peraturan yang jelas terkait pemberian ijin pendirian dan syarat profesionalisme.

Beberapa industri yang harus diprioritaskan untuk dikembangkan agar dapat menyerap tenaga kerja lokal yang cukup besar dan menciptakan diferensiasi, yang pertama adalah Agro Industri untuk mengolah hasil-hasil pertanian yang melimpah di Jawa Timur, seperti tembakau, kopi, coklat, hasil laut, dan hortikultura. Kedua, industri-industri pengolahan, baik berbahan dasar logam, bambu, batu, kayu dan bahan galian lokal lainnya.

Tumbuhnya Industri-industri pengolahan akan menciptakan unit-unit usaha baru yang akan mendorong banyak wirausahawan baru. Karena itu, menurut responden, keterampilan yang harus diprioritaskan untuk diberikan kepada tenaga kerja atau angkatan kerja adalah keterampilan di bidang budidaya, *processing* dan pengolahan, serta manajemen pabrik.

Teknologi yang dibutuhkan untuk mendukung percepatan pembangunan industri ini, menurut responden selain Teknologi Tepat Guna (TTG) untuk masyarakat yang akan menjadi pemasok (*second layer*) perusahaan, juga teknologi canggih yang akan mendapatkan support dari pemerintah, karena menurut responden, pemerintah daerah harus memiliki semacam BUMD (kabupaten incorporated) yang berperan sebagai pemasar produk-produk yang dihasilkan oleh masyarakat, terutama untuk pasar ekspor.

Terkait dengan usulan revisi PP No. 23 tahun 2004, semua responden pejabat (100%) menyatakan sangat setuju. Revitalisasi dan perubahan kurikulum pendidikan oleh dunia industri kepada Kemendikbud oleh semua responden pejabat (100%)

dianggap sangat penting. Penyusunan kebijakan *mapping Man Power Plan* oleh 33,33 persen responden pejabat dianggap sangat penting, dan 66,67 persen berpendapat penting. Seluruh responden pejabat (100%) menyatakan bahwa kerjasama dalam konteks harmonisasi antara kementerian perindustrian, kementerian tenaga kerja dan transmigrasi serta kemendikbud terkait kebijakan peningkatan kualitas tenaga kerja merupakan hal yang sangat penting. Keberadaan lembaga tunggal yang bertanggung jawab penuh terhadap permasalahan dan perlindungan Tenaga Kerja oleh 66,67 persen responden dianggap sangat perlu dan 33,33 persen lainnya mengatakan cukup perlu.

Seluruh responden (100%) menyatakan sangat perlu terkait rencana pemerintah daerah membuat penilaian dan evaluasi terkait jumlah tenaga kerja yang sudah bekerja. Pengembangan kurikulum bahasa dan budaya dalam penempatan tenaga kerja ke luar negeri oleh seluruh responden (100%) dianggap sangat penting.. Penerapan model sistem *Mega Recruitment* oleh 33,33 dianggap sangat perlu dan 66,67 persen menyatakan kurang perlu. Keberadaan *database* terkait data dan informasi pasar kerja luar negeri oleh 66,67 persen responden dianggap penting, dan 33,37 persen menyatakan penting.

Dari hasil wawancara dengan para tenaga kerja dan pejabat pemerintahan diketahui bahwa interaksi yang terjadi antara tenaga kerja dengan pelaku usaha atau dunia usaha dan Pemerintah, membutuhkan keberadaan kebijakan dan regulasi yang seharusnya menjadi jawaban dan pengatur hubungan yang terjadi, namun seringkali kebijakan justru menjadi penyebab masalah. Untuk itu perlu secara cermat diidentifikasi penyebab persoalan ini agar Jawa Timur mendapatkan gambaran mengenai kesiapan dan daya saing Tenaga Kerjanya menuju MEA , peluang dan tantangan yang menyertai, serta langkah-langkah strategis yang perlu dilakukan untuk mengambil manfaat optimal dari pemberlakuan MEA .

Kompleksitas permasalahan terkait Tenaga Kerja yang ada di Jawa Timur membutuhkan solusi yang bersifat terobosan, karena tingginya dinamika yang terjadi baik dalam permintaan maupun hubungan ketenagakerjaan dalam dan luar negeri. Rangkaian kompleksitas permasalahan ini jika ditelusuri lebih lanjut mengerucut kepada beberapa hal, yaitu kompleksitas permasalahan individu, keluarga dan lingkungan sosial masyarakat; dunia usaha, lembaga dan badan usaha penyedia tenaga kerja (jasa dan manufaktur) maupun agen penyalur bagi Tenaga Kerja Luar Negeri, serta kebijakan yang mengatur baik dalam bentuk ketentuan perundang-

undangan maupun kebijakan yang dikeluarkan oleh *stakeholder* yang terkait pengelolaan tenaga kerja.

Perspektif individu terkait erat dengan kemampuan tenaga kerja tersebut yang bersifat personal yang mana ditentukan oleh tingkat pendidikan, lingkungan keluarga serta lingkungan sosial dimana tenaga kerja itu tumbuh dan berkembang. Kombinasi ini akan sangat menentukan preferensi tenaga kerja tersebut yang tercermin dalam kompetensi individu sebagai 'selling point' dan sekaligus merupakan posisi tawar dalam memasuki dunia kerja.

Kompetensi individu sangat ditentukan oleh tingkat pendidikan, pembelajaran keterampilan, nilai-nilai positif yang ditanamkan dalam keluarga dan nilai-nilai konstruktif dalam lingkungan sosial yang pada akhirnya menentukan kompetensi dan produktivitas yang bersangkutan dalam bekerja. Kondisi saat ini di Jawa Timur, dari sisi penawaran, masih didominasi oleh tenaga kerja tidak terdidik, rendahnya tingkat pendidikan serta tidak memiliki keterampilan dan keahlian serta kompetensi tertentu sehingga berakibat tidak terserapnya tenaga kerja tersebut dalam lapangan kerja yang ada. Banyak usia produktif, namun keberadaan mereka dalam kondisi tidak berdaya, baik karena faktor kemiskinan, tidak terdidik, dan minim keterampilan.

Dalam perkembangan dan pertumbuhan angkatan kerja, dari masa pendidikan hingga memasuki dunia kerja, juga sangat ditentukan oleh suasana dan lingkungan keluarga, tingkat ekonomi keluarga, pandangan keluarga dan masyarakat mereka terhadap manfaat pekerjaan serta kondisi sosiologis masyarakat secara keseluruhan. Hal ini akan berpengaruh kepada pemanfaatan akses pendidikan yang ada.

Jika tenaga kerja tersebut tumbuh dan berkembang di lingkungan yang kondusif baik keluarga maupun masyarakat maka akan memiliki kecenderungan mencari dan memiliki pekerjaan yang baik dan bisa menjadi contoh atau model bagi yang lain. Sebaliknya dalam situasi yang berbeda, maka tenaga kerja yang dihasilkan juga cenderung terbatas dalam pengetahuan dan keterampilan. Kondisi ini yang hingga sekarang masih mendominasi wajah ketenagakerjaan di Jawa Timur. Tenaga kerja yang ada hanya menjadi obyek, tidak memiliki pilihan dan posisi tawar yang cukup dan pada akhirnya akan tereksplorasi.

Sebagai contoh terjadi pada tenaga kerja yang bekerja di luar negeri terutama pada sektor informal, dengan pendidikan yang terbatas, keterampilan tidak memadai pada aspek bahasa, komunikasi, pemahaman terhadap aspek pekerjaan, termasuk daya tahan psikologis yang rendah. Mereka hadir dengan segala motivasi pragmatis

untuk mengangkat kehidupan keluarga karena terbatasnya informasi, pandangan sempit tentang konsep mendapatkan uang dan kesuksesan, sehingga pada akhirnya berpotensi menimbulkan masalah terhadap keberadaan mereka di luar negeri. Mereka gampang terbuai oleh segala rayuan lowongan tawaran pekerjaan bergaji tinggi tanpa diiringi kemampuan menyeleksi dan lain sebagainya.

Potret lain wajah Tenaga Kerja pada objek penelitian yang juga menjadi kendala saat ini adalah tidak meratanya kualitas tenaga kerja di hampir semua sektor. Pelaksanaan atas kurikulum pendidikan yang berbeda antara satu daerah dengan daerah yang lainnya, jumlah pesantren yang sangat banyak sebagai pencetak sumberdaya insani kedepan tanpa standarisasi yang jelas, menjadi sebab mengapa tenaga kerja di daerah susah diterima di kota-kota besar, termasuk juga pengembangan kurikulum yang tidak mengadopsi kebutuhan lokal.

Banyak sekali permasalahan di masyarakat yang terjadi akibat kondisi ini yang jawabannya bermuara pada satu kesimpulan bahwa moral dan harga tenaga kerja hanya dapat ditingkatkan melalui pendidikan baik formal maupun informal yang komprehensif. Sampai sekarang masih belum ada penilaian secara menyeluruh terkait produktivitas Tenaga Kerja. Oleh karena itu perlu dilakukan restorasi secara periodik dalam waktu tiga hingga lima tahun agar dapat dilakukan pembenahan terpadu khususnya pada sektor input, karena dari sinilah semuanya berawal.

Rendahnya tingkat pendidikan tenaga kerja yang bekerja di luar negeri, minimnya keterampilan, termasuk penguasaan bahasa dan budaya negara penempatan, dan rendahnya kepedulian PPTKI dan pemerintah dalam menyikapi keberadaan mereka, telah mengakibatkan Tenaga Kerja di beberapa daerah di Jawa Timur digaji lebih rendah dibanding tenaga kerja dari negara lain dan diperlakukan secara sewenang-wenang di negara penempatan. Permasalahan ini semakin diperparah dengan banyaknya tenaga kerja yang berangkat ke luar negeri dengan cara ilegal ataupun dibohongi, perekrutan dan penempatan melalui mitra usaha atau agensi yang terpercaya yang cenderung mengingkari perjanjian kerjasama dalam penempatannya.

Permasalahan-permasalahan ini mendorong perlunya perbaikan kondisi pendidikan yang dimulai dari penyusunan kurikulum yang berbasis kebutuhan lapangan kerja (Market Drive), pengembangan mental untuk dapat mandiri, tenaga pendidik maupun fasilitator yang berkualitas, sampai dengan infrastruktur pendidikan



seperti sekolah, alat peraga, laboratorium yang memadai serta kebijakan anggaran yang cukup dan seimbang.

Program wajib belajar perlu diekstensifikasi dari 9 menjadi 12 tahun, diiringi dengan pembukaan akses pendidikan yang lebih luas bagi masyarakat Jawa Timur. Keberadaan pesantren perlu diverifikasi ulang dan ditata ulang dengan melakukan pendataan dan memberikan pendampingan pembelajaran keterampilan dan kewirausahaan, standarisasi kompetensi untuk meningkatkan daya saing lulusan pesantren untuk mendapatkan pendidikan yang lebih tinggi maupun bersaing di pasar kerja. Hanya dengan kepandaian dan keterampilan yang memadai harkat Tenaga Kerja dapat hadir untuk menjadi tuan rumah di daerah atau di negeri sendiri dan menjadi duta di negeri orang.

Terciptanya hubungan kerja yang harmonis dalam konteks penempatan tenaga kerja antara dua pihak, sangat tergantung pada wadah dan kesempatan yang diberikan oleh badan usaha atau lembaga kepada tenaga kerja. Khusus untuk tenaga kerja luar negeri juga sangat ditentukan oleh peran agen ketenagakerjaan (PPTKIS) dalam melakukan perekrutan yang diawali dengan pembinaan, perlindungan, pelayanan, pendampingan, pendidikan maupun pelatihan. Hasil survey menunjukkan bahwa perlu regulasi yang jelas dengan *reward* dan *punishment* yang tegas terhadap PPTKIS.

Tenaga kerja yang akan dikirim ke luar negeri harus diberangkatkan dari daerah asal, tercatat pada lembaga tunggal yang dibentuk untuk meningkatkan kualifikasi tenaga kerja lokal dan melakukan perlindungan terhadap mereka, dan telah dinyatakan memiliki kompetensi yang cukup dan mendapatkan sertifikat dari Lembaga tersebut. Dengan cara ini, aktivitas mentoring dan monitoring terhadap kondisi tenaga kerja di luar negeri bisa dilakukan dengan baik, dan pihak keluarga akan mendapatkan informasi *up to date* tentang keberadaan anggotanya yang bekerja di luar negeri.

Berkaitan dengan hal ini, dunia usaha berorientasi kepada hubungan yang saling menguntungkan, terukur serta timbal balik. Artinya akan terjadi seleksi alam bagi tenaga kerja yang tersedia di sisi penawaran yang akan dihadapkan dengan segala persyaratan dan kualifikasi tertentu di sisi permintaan. Kondisi ideal yang diharapkan adalah jika terjadi kesesuaian antara sisi penawaran dalam hal ini tenaga kerja dengan segala kompetensinya dengan permintaan yang ada. Di sisi lain, secara kuantitatif permintaan yang ada juga terbatas sehingga penawaran yang ada menjadi sangat kompetitif. Bagi yang berhasil akan menjadi aset baik bagi perusahaan, keluarga

maupun bangsa ini, namun bagi yang tidak, akan menjadi sumber pengangguran atau beban pembangunan.

Pada kondisi ketidakseimbangan ini perlu dilakukan terobosan dengan pembukaan lapangan kerja yang bersifat padat karya, dan jika melihat potensi Jawa Timur secara keseluruhan, hal ini sangat mungkin dengan catatan bahwa pemerintah daerah memiliki komitmen yang tinggi untuk mempermudah segala bentuk perijinan, dan menciptakan iklim yang kondusif bagi segala bentuk investasi di daerah, pemberian insentif bagi dunia usaha yang mempekerjakan tenaga kerja secara massal dan memberikan kesempatan pemagangan bagi tenaga kerja selama 1 (satu) tahun penuh (internship), dan peningkatan keterampilan agar dapat memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Selain itu, potensi yang sangat besar ini harus dimanfaatkan untuk pengembangan kompetensi lokal yang cocok sesuai kebutuhan serta pembinaan yang dapat mengarahkan tenaga kerja atau masyarakat untuk dapat secara mandiri berusaha menjadi wirausaha mandiri (entrepreneur). Hal ini dimaksudkan agar kurva penawaran dan permintaan dapat terus didorong ke arah keseimbangan sehingga akses dan dampak sosial yang terjadi dapat terkendali.

Hal ini juga perlu dilakukan agar membatasi terjadinya eksodus tenaga kerja ke luar negeri akibat tidak tertampung di dalam negeri. Seharusnya yang berangkat bekerja ke luar negeri adalah tenaga kerja yang terbaik dan profesional yang telah melalui proses seleksi, bukannya input sisa dari yang terseleksi atau dipaksa dalam kapasitas memenuhi kuota dari kontrak yang telah disepakati dengan perusahaan jasa penyalur tenaga kerja. Kondisi ini di Jawa Timur masih terjadi sehingga banyak ditemui kasus dan menimbulkan korban. Keberadaan TKI hanya sebagai obyek para calo tenaga kerja, yang berorientasi uang dan pemenuhan kuota. Kondisi ini diperparah dengan lemahnya pengawasan dari Pemerintah Daerah, baik akibat kondisi geografis maupun *moral hazard*, rendahnya kompetensi PPTKIS, memanfaatkan peluang rapuhnya birokrasi seperti pengubahan identitas, pemalsuan paspor dan pengalaman kerja, referensi kesehatan dan pendidikan serta belum terlindung oleh skema asuransi yang memadai.

Selain itu lemahnya peran dari PPTKIS juga menyebabkan terjadinya TKI ilegal. Pola rekrutmen dan proses penempatan TKI saat ini berdampak negatif mengarah ke perdagangan manusia (human trafficking), tingginya biaya pemberangkatan yang di bebankan kepada calon TKI, banyaknya pemalsuan dokumen yang terjadi, serta banyak proses penempatan TKI yang melalui visa-visa perorangan tanpa melalui

PPTKIS. Hasil survey mengindikasikan perlunya databasing tenaga kerja dan atau angkatan kerja, pasar kerja luar negeri, pemetaan informasi terkait kebutuhan tenaga kerja dan peluang pasar kerja di luar negeri, khususnya terkait tenaga kerja formal di luar negeri. Banyak pengiriman Tenaga Kerja hanya dilakukan melalui pendekatan keuntungan PPTKIS dan BNP2TKI saja.

Rencana strategis mengenai pengiriman tenaga kerja di luar negeri belum tersedia, sehingga menimbulkan banyak permasalahan, khususnya terkait tenaga kerja Penata Laksana Rumah Tangga. Selama ini, tenaga kerja yang dikirim ke luar negeri adalah tenaga kerja informal yang tidak memiliki keterampilan memadai sehingga mengakibatkan banyaknya masalah yang terjadi. Seharusnya semua *stakeholder* pengirim TKI bersepakat bahwa adalah tidak mulia jika memberangkatkan TKI tanpa memiliki kompetensi.

Persoalan lain juga terjadi pada tenaga kerja domestik terkait terbatasnya kesempatan kerja yang disebabkan kendala internal dan akibat kondisi pasar tenaga kerja di Indonesia antara lain masuknya Tenaga Kerja Asing (TKA), menurunnya industri padat karya yang bergeser kepada teknologi (padat modal), kualifikasi yang dipersyaratkan tinggi serta permintaan yang tinggi pula, pengupahan yang masih belum menemukan skema yang saling menguntungkan, skema hubungan kerja yang belum jelas (penentuan core dan non-core dalam skema outsourcing), yang akhirnya membuat tumpukan pekerjaan rumah terus bertambah. Restorasi terhadap kondisi ini menjadi harga mati dan mutlak untuk dilakukan, karena jika dibiarkan berlarut-larut akan memicu kerawanan sosial yang dalam jangka panjang berpengaruh kepada Ketahanan Nasional Indonesia. Melihat kompleksitas masalah yang ada, maka peran Pemerintah dalam kapasitasnya sebagai regulator yang menjalankan fungsi fasilitator dan katalisator, serta pengawasan ketenagakerjaan mutlak diperlukan. Masih lemahnya peran Pemerintah yang bertanggung jawab terhadap keberlangsungan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di luar negeri baik dalam tahapan pra penempatan, penempatan dan purna penempatan.

Produk peraturan dan kebijakan harus dilahirkan oleh orang-orang yang kompeten di bidangnya sehingga peraturan tersebut berdaya guna. Hal ini bisa dilihat dari UU No. 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja di Luar Negeri yang belum memadai, khususnya pasal-pasal perlindungan tenaga kerja di luar negeri. Di sisi lain produk yang ada masih bersifat sektoral yang dilandasi

kepentingan sektornya sehingga masih terjadi banyak peluang yang dapat dimanfaatkan secara salah oleh pencari kerja, penerima kerja maupun perantara.

Hasil survey mengindikasikan perlunya sebuah lembaga tunggal semacam komisi independen mitra pemerintah daerah, yang dikelola oleh akademisi (sebagai wujud perluasan peran Perguruan Tinggi) dan para profesional yang secara spesifik bertugas dan bertanggung jawab untuk meningkatkan kualifikasi tenaga kerja lokal dan memberikan perlindungan terhadap mereka. Lembaga ini, idealnya akan bekerja dengan mandat yang jelas dari pemerintah dan mendapatkan legitimasi dari DPRD. Pemerintah dalam hal ini akan berperan sebagai pengawas dan fasilitator, terutama yang terkait dengan kebijakan, peraturan dan atau perundang-undangan.

Beberapa bidang pekerjaan yang menjadi tugas pokok lembaga ini, antara lain ; pendidikan dan pelatihan tenaga kerja dan atau angkatan kerja, termasuk pelatihan bahasa dan budaya, standarisasi kompetensi untuk berbagai bidang profesi, terutama profesi-profesi yang secara resmi masuk dalam MRA, sertifikasi kompetensi, databasing tenaga kerja dan atau angkatan kerja, data basing pasar kerja domestic dan luar negeri serta membuat skema perlindungan tenaga kerja. Hal ini perlu segera dilakukan karena kebutuhan yang mendesak untuk menciptakan harmonisasi serta komitmen yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan rumah terkait ketenagakerjaan. Tenaga Kerja Indonesia harus dipandang sebagai aset bangsa bukan obyek yang menjadi sumber pendapatan. Jika hal ini terjadi, maka tenaga kerja akan menjadi beban dan berpotensi menjadi subyek masalah sosial.

Upaya-upaya perampingan dalam tataran aturan, dapat dilakukan dengan mengurangi overlapping peraturan dan kewenangan, harmonisasi, pemberlakuan sanksi yang tegas untuk setiap pelanggaran, melakukan kerjasama yang harmonis dengan negara tujuan penempatan TKI melalui Mutual Recognition Arrangement (MRA), optimalisasi fungsi *stakeholder* ketenagakerjaan yang ada, *mapping man power plan* serta pengembangan data base terkait Tenaga Kerja. Pembenahan dalam sistem pendidikan dan keterampilan harus diprioritaskan, perbaikan dalam sistem rekrutmen, penempatan hingga perlindungan harus dilakukan secara komprehensif, dalam menghadapi Tenaga Kerja Asing yang sudah dan akan hadir lebih banyak dengan mulai berlakunya MEA .

Pembangunan ketenagakerjaan dan perlindungan tenaga kerja lokal menyongsong MEA mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja sebelum, selama, dan sesudah masa kerja

tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia yang disesuaikan dengan Pembangunan Jangka Pendek, Jangka Menengah dan Jangka Panjang Daerah, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja dengan melakukan standarisasi kompetensi dan sertifikasi profesi, upaya perluasan kesempatan kerja dengan memprioritaskan pengembangan sektor-sektor unggulan di tiap daerah dan mendorong tumbuhnya usaha-usaha produktif masyarakat berbasis budaya lokal, pelayanan penempatan tenaga kerja mulai sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah masa kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan dan perlindungan tenaga kerja harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak asasi manusia sebagaimana yang dituangkan dalam TAP MPR Nomor XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, Ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakkan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja untuk membangun daerahnya.

Beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan system hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang. Karena itu perlu dilakukan langkah-langkah serius baik dari sisi pemerintah, tenaga kerja itu sendiri dan tentunya kesediaan pihak perusahaan. Pihak pemerintah berfungsi sebagai pengawas dan regulator sekaligus fasilitator, kedua pihak perusahaan dan pekerja untuk tidak saling merugikan. Pihak pekerja seharusnya berusaha terus meningkatkan kompetensi dirinya sehingga memiliki daya tawar yang lebih tinggi terhadap perusahaan dan tidak hanya bergantung pada perlindungan pemerintah. Dan terakhir itikad baik dari perusahaan untuk tidak melihat pekerja sebagai faktor biaya melainkan sebuah asset penting yang dapat memaksimalkan nilai perusahaan.

### Kesimpulan

Dari hasil survei dan Observasi melalui wawancara yang dilakukan pada responden yang diambil dari beberapa profesi dari pejabat, petani, pedagang, pegawai swasta hingga pegawai negeri, diperoleh beberapa keterangan sebagai berikut: (1) Dari segi pengetahuan mereka terhadap substansi Masyarakat Ekonomi Asean 2015, sebagian besar dari mereka kurang memahami dan peduli terhadap berlakunya MEA, sebagian besar dari mereka mengartikan MEA adalah pasar bebas dunia tanpa mengetahui beberapa Negara yang terlibat di kawasan tersebut. Untuk responden pejabat, mereka relatif lebih memahami, namun kurang mengerti segala seluk beluk yang terkait dengan MEA, seperti sektor-sektor dan profesi yang masuk dalam MEA; (2) Dari segi keyakinan dan segi kemampuan bersaing dengan tenaga kerja asing, sebagian besar mereka juga kurang yakin dan merasa kurang mampu andaikan harus bersaing dengan tenaga asing dengan beberapa alasan diantaranya, rendahnya *skill* dan keahlian mereka bahkan dibidang kerja mereka sendiri, faktor lainnya juga adalah pikiran pesimis masyarakat yang berpersepsi bahwa orang luar negeri lebih mampu daripada tenaga kerja lokal. Namun ada juga sebagian dari responden yang optimis bisa bersaing bahkan optimis akan lebih mendominasi dari tenaga kerja luar negeri karna beberapa faktor yang diantaranya adalah mereka lebih memahami karakter masyarakat lokal, mereka memiliki hubungan pasar yang lebih banyak dari tenaga kerja asing sehingga mereka yakin bahwa mereka akan bertahan dengan berlakunya pasar bebas Asean; (3) Terkait pentingnya dan mendesaknya kebutuhan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, pelatihan dan kualitas tenaga kerja menghadapi persaingan global, ada wacana untuk mengembalikan kewenangan penanganan pendidikan dan ketenagakerjaan ke pemerintah pusat, namun dari hasil wawancara yang dilakukan, sebagian mereka kurang setuju dengan alasan pemerintah daerah lebih mengerti pola dan karakteristik masyarakat dan potensi daerah itu sendiri; (4) Secara umum, sebagian besar responden setuju dibentuknya Lembaga Tunggal yang secara spesifik bertanggungjawab terhadap peningkatan kualitas dan perlindungan tenaga kerja lokal, dengan catatan, lembaga tersebut dikelola oleh akademisi dan para profesional; (5) Upaya-upaya pengembangan dan perlindungan tenaga kerja lokal harus diarahkan pada memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja sebelum bekerja, selama bekerja dan setelah masa

kerja serta di dalam mewujudkan kesejahteraan, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya; dan (6) Masalah ketenagakerjaan di Jawa Timur saat ini berangkat dari beberapa soal besar, yaitu: tingginya jumlah pengangguran masal, rendahnya tingkat pendidikan tenaga kerja, minimnya perlindungan hukum, upah kurang layak, banyaknya usia produktif yang menyanggah masalah kesejahteraan social, pengawasan yang lemah dari pemerintah dan hubungan industrial yang tidak seimbang.

### Saran

Dari hasil survei yang dilakukan dan kajian yang dilakukan didapatkan rekomendasi dan saran sebagai berikut: (1) Perlunya akreditasi berbasis kultur lokal terhadap tenaga kerja asing seperti sensitivitas terhadap kultur lokal baik dalam konteks diri sendiri, hubungan maupun persepsi; (2) Perlunya Pemberdayaan UMKM dan pengembangan sector-sector unggulan pada masing-masing daerah berbasis kearifan lokal untuk menciptakan lapangan kerja dan lebih banyak menyerap tenaga kerja lokal. (3) Perlunya Penyediaan keterampilan yang spesifik sesuai kebutuhan pembangunan daerah dan pengembangan sector-sector unggulan masing-masing daerah sehingga keterampilan tersebut sangat terkait kuat dengan kultur lokal dan tidak mudah dimiliki oleh tenaga kerja asing; (4) Diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia yang disesuaikan dengan Pembangunan Jangka Pendek, Jangka Menengah dan Jangka Panjang Daerah, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja dengan melakukan standarisasi kompetensi dan sertifikasi profesi; dan (5) Memberikan pelatihan manajemen promosi dan pemasaran produk yang lebih aplikatif pada usaha-usaha produktif daerah, dengan kemajuan teknologi saat ini contohnya pemasaran dan promosi via internet sehingga peningkatan produktivitas dan perbaikan kinerja operasional akan diimbangi dengan kemampuan untuk memasarkan hasil-hasil produksi

### Daftar Referensi

- Al Fajar, Siti dan Heru, Tri, 2010, *Manajemen Sumberdaya Manusia : Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*, Yogyakarta : YKPN
- Hasibuan, Sayuti, 2001, *Manajemen Sumberdaya Manusia : Pendekatan Non Sekuler*, Surakarta, Muhammadiyah University Press
- Hukum Online, 2014

Korten, David dan Syahrir, 1998, *Pembangunan Berdimensi Kerakyatan*, Jakarta : Yayasan Obor

Kuwado, Fabian Januarius. *Jokowi Bicara Pasar Bebas ASEAN 2015*. Diakses melalui: [http : // megapolitan. kompas.com/read/2013/09/18/1333576/ Jokowi. Bicara. Pasar. Bebas. ASEAN.2015](http://megapolitan.kompas.com/read/2013/09/18/1333576/Jokowi.Bicara.Pasar.Bebas.ASEAN.2015). (diakses pada 24 Oktober 2013 pukul 19.00)

Lemhannas.1991. *Kewiraan untuk Mahasiswa*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. Rimadi, Lukman. 80% Penduduk RI Tak Tahu Ada Perdagangan Bebas ASEAN. Diakses melalui: <http://bisnis.liputan6.com/read/696065/80-penduduk-ri-tak-tahu-ada-perdagangan-bebas-asean>. (diakses pada 24 Oktober 2013 pukul 19.35)

Siregar, Dian Ihsan. *Perdagangan Bebas ASEAN Bisa Rugikan RI*. Diakses melalui: <http://bisnis.liputan6.com/read/697638/perdagangan-bebas-asean-bisa-rugikan-ri>. diakses pada 24 Oktober 2013 pukul 19.20)

Sumodiningrat, Gunawan. 1999. *Kemiskinan: Teori, Fakta dan Kebijakan*. Jakarta: Impac.

