

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) dan Strategi Indonesia Menghadapinya

MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) merupakan realisasi pasar bebas di Asia Tenggara yang sebelumnya telah disebut dalam *Framework Agreement on Enhancing ASEAN Economic Cooperation* pada tahun 1992. Pembentukan MEA berawal dari kesepakatan para pemimpin ASEAN dalam Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) pada Desember 1997 di Kuala Lumpur, Malaysia. Kesepakatan ini bertujuan meningkatkan daya saing ASEAN serta bisa menyaingi Tiongkok dan India untuk menarik investasi asing. Modal asing dibutuhkan untuk meningkatkan lapangan pekerjaan dan kesejahteraan warga ASEAN. Saat itu, ASEAN meluncurkan inisiatif pembentukan integrasi kawasan ASEAN atau komunitas masyarakat ASEAN melalui ASEAN Vision 2020 saat berlangsungnya *ASEAN Second Informal Summit*. Inisiatif ini kemudian diwujudkan dalam bentuk *roadmap* jangka panjang yang bernama *Hanoi Plan of Action* yang disepakati pada 1998.¹

Pada tahun 2003, para pemimpin ASEAN sepakat bahwa Masyarakat ASEAN harus terbentuk pada tahun 2020. Pada tahun 2007, para pemimpin menegaskan komitmen kuat mereka untuk mewujudkan Masyarakat ASEAN dan mempercepat target waktunya menjadi tahun 2015. Masyarakat ASEAN terdiri dari tiga pilar yang terkait satu dengan yang lain: Masyarakat Politik Keamanan ASEAN, Masyarakat Ekonomi ASEAN, dan Masyarakat Sosial Budaya ASEAN. Selanjutnya cetak biru Masyarakat Ekonomi ASEAN disusun dan

¹ Kementerian Keuangan Republik Indonesia, Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) dan Perekonomian Indonesia dalam <http://www.bppk.kemenkeu.go.id/publikasi/artikel/150-artikelkeuangan-umum/20545-masyarakat-ekonomi-asean-mea-dan-perekonomian-indonesia> diakses pada Kamis tanggal 7/09/2017

disahkan pada tahun 2007. Cetak biru MEA berfungsi sebagai rencana induk yang koheren yang mengarahkan pembentukan MEA. Cetak biru tersebut mengidentifikasi karakteristik dan elemen MEA dengan target dan batas waktu yang jelas untuk pelaksanaan berbagai tindakan serta fleksibilitas yang disepakati untuk mengakomodasi kepentingan seluruh negara anggota ASEAN. Dengan mempertimbangkan pentingnya perdagangan eksternal bagi ASEAN dan kebutuhan Masyarakat ASEAN secara keseluruhan untuk tetap berpandangan terbuka, MEA memiliki karakteristik utama sebagai berikut:

- 1) Pasar tunggal dan basis produksi.
- 2) Kawasan ekonomi yang berdaya saing tinggi.
- 3) Kawasan pengembangan ekonomi yang merata.
- 4) Kawasan yang secara penuh terintegrasi ke dalam perekonomian global

2. Pengertian Tenaga Kerja dan Pekerja/Buruh

Pengertian tenaga kerja dapat dilihat dalam rumusan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan pengertian tenaga kerja : “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.

Dikemukakan oleh Iman Soepomo” pengertian tenaga kerja adalah sangat luas, yaitu tiap orang yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan-kerja maupun di luar hubungan-kerja yang secara kurang tepat oleh sementara orang disebut buruh-bebas” (Soepomo, 1995:26).

Istilah tenaga kerja menurut Irawan dan M Suparmoko adalah penduduk pada usia kerja yaitu antara 15 sampai dengan 64 tahun. Penduduk dalam usia kerja ini dapat digolongkan menjadi dua, yaitu angkatan kerja (labor force) dan bukan angkatan kerja (unlabor force). Angkatan kerja (labor force) adalah penduduk yang bekerja dan penduduk yang belum bekerja, namun siap untuk bekerja atau sedang mencari pekerjaan pada tingkat upah yang berlaku. Penduduk yang bekerja adalah mereka yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memperoleh penghasilan, baik bekerja penuh maupun tidak bekerja penuh (Irawan dan M Suparmoko, 2001:83).

Berdasarkan kutipan-kutipan di atas dapat dijelaskan bahwa tenaga kerja pada dasarnya adalah pekerja potensial, artinya seseorang yang memiliki potensi untuk bekerja dengan mendapatkan penghasilan. Berdasarkan beberapa pengertian tersebut pula dapat diketahui bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah setiap orang laki-laki maupun wanita yang memiliki potensi untuk melakukan suatu pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja.

Pengertian tenaga kerja di sini adalah termasuk orang yang sudah bekerja, baik dalam hubungan kerja maupun swa pekerja dan orang yang belum bekerja. Mengenai pengertian pekerja, disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian yang sama diberikan oleh Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pada Pasal 1 huruf c Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan

Upah, disebutkan bahwa buruh ialah tenaga kerja yang bekerja pada pengusaha dengan menerima upah. Buruh menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, adalah barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah. Sedangkan majikan adalah orang yang mempekerjakan buruh.

Menurut Pasal 1 huruf d Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan di Perusahaan, buruh adalah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah. Menurut Irawan dan Suparmoko, "pekerja adalah mereka yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memperoleh penghasilan, baik bekerja penuh maupun tidak bekerja penuh. Mereka menyebut pekerja dengan istilah penduduk yang bekerja" (Irawan dan M Suparmoko, 2001:26).

Dilihat dari jenis kelaminnya, pekerja dapat dibedakan menjadi 2 (dua), yaitu pekerja laki-laki dan pekerja perempuan. Apabila dilihat dari tingkat usianya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu pekerja anak dan pekerja dewasa. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 memberikan batasan pengertian mengenai anak. Disebutkan dalam Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa pengertian anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun. Dari pengertian tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pengertian pekerja anak adalah setiap orang yang berusia di bawah 18 (delapan belas) tahun yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dilihat dari kemampuan yang dimiliki, maka tenaga kerja dapat dibedakan menjadi 2 (dua) yaitu :

- 1) Tenaga kerja terampil (Skilled Labour)

Yaitu tenaga kerja yang memiliki bekal ketrampilan yang diperoleh baik dari lembaga formal seperti sekolah-sekolah maupun lembaga informal seperti tempat-tempat kursus.

2) Tenaga kerja tidak terampil (Unskilled Labour)

Yaitu tenaga kerja yang tidak dibekali atau tidak memiliki ketrampilan khusus yang menunjang pekerjaan (Irawan dan Suparmoko,2001:88).

1. Pentingnya Tenaga Kerja Yang Kompeten

Pengelolaan Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi merupakan salah satu penerapan strategi pengelolaan roda bisnis perusahaan. Kualitas kompetitif suatu organisasi bisnis perusahaan sangat ditentukan kualitas Sumber Daya yang dimiliki.

Sumber Daya Manusia yang kompeten sangat diperlukan, yaitu SDM yang memiliki kompetensi tertentu yang meliputi aspek pengetahuan (*knowledge, science*), keterampilan (*skill, technology*), dan sikap perilaku (*attitude*) yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaan.



Gambar 2.1: Sumber Daya Manusia Yang Kompeten²

Kesuksesan dalam lingkungan organisasi perusahaan yang kompetitif membutuhkan SDM yang berkompeten dalam rangka mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Hogan et al. (2002) dan Kaplan dan Norton (2006) menyebutkan bahwa pada *era knowledge-based global economy*, hampir dari 80% nilai dalam sebuah perusahaan berasal dari *intangible assets* seperti *human capital*. Bahwa, setiap organisasi perusahaan yang ingin tetap mampu berkiprah di dalam lingkungan yang semakin kompetitif, harus juga memiliki SDM yang tangguh dan hebat (Anoraga, 2007). SDM yang kompeten sangat diperlukan dalam lingkungan yang kompetitif.³

Individu yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya serta mampu menyesuaikan diri secara baik dengan lingkungannya. Organisasi bisnis perusahaan memandang SDM sebagai *human*

² <https://www.linkedin.com/pulse/kompetensi-sdm-jadi-kebutuhan-mawardi-s-t-> diakses pada tanggal 09/09/2017

³ *Ibid...*

capital, dimana kompetensi SDM sebagai aset organisasi untuk mendorong eksistensi organisasi dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. SDM yang berkualitas memiliki empat karakter, yaitu:

- a. Memiliki *competence* (pengetahuan, keterampilan, sikap perilaku) yang memadai;
- b. *Commitment* terhadap organisasi;
- c. Selalu bertindak secara *cost-effectiveness* dalam setiap aktivitasnya;
- d. *Congruence of goals*, yaitu bertindak sesuai dengan tujuan organisasi perusahaan.

SDM yang berkualitas merupakan sumber keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) untuk meningkatkan keunggulan bersaing organisasi.

Kompetensi tenaga kerja dan sertifikasi profesi merupakan solusi dalam upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Selanjutnya, produktivitas tenaga kerja merupakan variabel kunci untuk memenangkan persaingan antar individu, antar industri, antar sektor, antar daerah, dan bahkan antar negara.



55

Gambar 2.2: Strategi Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi⁴

Sebagaimana diketahui bahwa salah satu cara mengukur produktivitas tenaga kerja pada suatu sektor (kabupaten / provinsi / negara / dunia) adalah produk domestik bruto (PDB) di bagi dengan jumlah tenaga kerja (*workers*). Rumus ini menghasilkan produktivitas tenaga kerja rata-rata. Kemudian, rumus ini dapat diturunkan untuk menghitung produktivitas seorang tenaga kerja, yang tidak lain adalah sama dengan nilai tambah pekerjaan yang dikerjakan oleh tenaga kerja yang bersangkutan. Sementara itu, produktivitas tenaga kerja ditentukan oleh kompetensi yang bersangkutan, yakni semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula produktivitas.

Apabila dilihat secara individu tenaga kerja, maka semakin tinggi kompetensi tenaga kerja, tentunya akan semakin tinggi nilai tambah yang dihasilkannya, lalu akan semakin tinggi pula produktivitas tenaga kerja yang bersangkutan, dan akhirnya akan semakin tinggi daya saing tenaga kerja yang bersangkutan. Selanjutnya apabila dilihat secara agregat, semakin tinggi kompetensi rata-rata tenaga kerja, maka akan semakin

⁴ *Ibid*,..

tinggi PDB per kapita, yang berarti semakin tinggi produktivitas rata-ratanya, akhirnya semakin tinggi daya saingnya.

Jadi berdasarkan rumusan di atas, peningkatan kompetensi tenaga kerja merupakan muara dari peningkatan daya saing, yang mana kedua hal tersebut harus dilakukan secara berkesinambungan. Dalam hal ini, peningkatan kompetensi dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, dan pemagangan. Sedangkan peningkatan daya saing tenaga kerja selain tergantung pada kompetensi, juga ditentukan oleh sertifikasi profesi yang merupakan pengakuan (*recognition*) terhadap kompetensi yang dimiliki. Tanpa sertifikat kompetensi dapat dipastikan tidak diketahui secara gamblang standar kompetensi tenaga kerja yang bersangkutan ketika akan memasuki dunia kerja.

Berdasarkan data BPS (Agustus 2014), struktur tenaga kerja Indonesia didominasi pekerja berpendidikan sekolah dasar. Dari 121,87 juta angkatan kerja, sebanyak 53,96 juta adalah lulusan sekolah dasar. Angkatan kerja lulusan sekolah menengah pertama sebanyak 20,35 juta. Sebanyak 18,58 juta angkatan kerja merupakan lulusan sekolah menengah atas, 10,52 juta lulusan sekolah menengah kejuruan, 2,96 juta lulusan pendidikan diploma, dan 8,26 juta lulusan sarjana.



Gambar 2.3: Profil SDM Indonesia⁵

Banyak persoalan yang harus dihadapi seperti soal standardisasi tenaga kerja dan penyiapan birokrasi untuk meningkatkan daya saing. Kegelisahan semacam ini harus disampaikan bukan untuk menciptakan suasana pesimistis. Hal tersebut justru harus dimaknai semua pihak untuk bekerja lebih keras menyiapkan kompetensi menghadapi kompetisi.

Dan menurut catatan Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas, dari delapan bidang yang tersertifikasi di ASEAN yaitu insinyur perawat, arsitek, tenaga survei, tenaga pariwisata, praktisi medis, dokter gigi, akuntan, tak ada satu pun kemampuan tenaga kerja Indonesia yang unggul untuk bersaing dengan negara lain. Ini menjadi satu tantangan sumber daya manusia Indonesia dalam

⁵ *Ibid*,..

menghadapi era globalisasi, khususnya menjelang pemberlakuan Masyarakat Ekonomi Asean pada akhir 2015 ini. Jika tidak dibenahi, Indonesia akan kesulitan menembus lapangan kerja di negara-negara lain karena kompetensi tenaga kerja yang masih kurang.

Lebih dari itu, bagaimanapun daya saing penanaman modal di suatu negara sangat sensitif terhadap kondisi ketenagakerjaan. Isu-isu radikalisme kaum buruh dan rendahnya produktivitas ketenagakerjaan biasanya menjadi faktor penting apakah investor mau menanamkan modalnya di suatu negara atau tidak. Namun, Indonesia memiliki posisi tawar lebih tinggi daripada negara-negara ASEAN, baik dalam hal ketersediaan sumber daya alam maupun jumlah penduduk. Akan tetapi, jika tidak hati-hati, Indonesia hanya akan jadi penonton, bukan pemain, pada Masyarakat Ekonomi ASEAN nanti. Dengan sertifikat kompetensi yang terstandar, lulusan perguruan tinggi Indonesia memiliki daya saing untuk masuk dalam pasar kerja nasional, regional, ataupun internasional.

Dengan demikian, tenaga kerja terampil dan terdidik Indonesia mampu berkompetisi dalam liberalisasi tenaga kerja dalam level ASEAN yang sudah di depan mata. Itulah, makanya pemerintah perlu menata portofolio kompetensi SDM. Hal ini penting karena akhir-akhir ini terjadi disparitas kesenjangan yang akut terkait kebutuhan tenaga kerja yang berkompetensi. Hingga saat ini, sebagian daerah belum melakukan transformasi dan difusi inovasi terkait dengan peningkatan kinerja investasi daerahnya. Itu mencakup perumusan kebijakan investasi, penyempurnaan peraturan dan regulasi, penyusunan masterplan investasi, pengembangan sistem informasi investasi, dan pengembangan partnership.⁶

⁶ *Ibid..*

Minimnya tenaga kerja berkompotensi tinggi menjadi kendala dalam melakukan transformasi. Diharapkan ke depan, pendidikan dan pelatihan tenaga kerja menjadi hal penting yang harus dilakukan. Tenaga kerja kita harus terus diasah kemampuan dan kompetensinya. Sinergisitas dan pemberdayaan seluruh lembaga pendidikan dan pelatihan mutlak diperlukan dalam menyiapkan tenaga kerja yang berkompoten dan mampu berkompotisi dalam persaingan global. Sinergisitas antara pendidikan dan pelatihan kerja haruslah bermuara kepada peningkatan kompetensi kerja sehingga kebutuhan pasar kerja dapat segera terpenuhi oleh angkatan kerja Indonesia yang berdaya saing tinggi. Disamping itu kurang kondusifnya pasar tenaga kerja memang harus segera diatasi.

Dengan produktivitas yang masih rendah, masalah kompetensi dan upah yang sulit diperkirakan secara pasti serta ketidakpastian hubungan industrial antara perusahaan dan tenaga kerja, maka daya tarik investasi dari sisi ketenagakerjaan masih menjadi sebuah pekerjaan rumah besar pemerintah. Meskipun pertumbuhan ekonomi berjalan lambat namun pasar tenaga kerja di Indonesia terus mengalami peningkatan, di mana pekerjaan dan kondisi kerja meningkat sedangkan pekerjaan berisiko atau pekerjaan rentan menurun dan pekerjaan formal meningkat. Perubahan struktural di semua sektor dan pekerjaan terus terjadi. Perkembangan ini menempatkan Indonesia pada posisi yang menguntungkan karena Masyarakat Ekonomi ASEAN akan segera diberlakukan pada akhir tahun 2015 ini. Untuk terus mendukung perluasan pekerjaan bermutu di Indonesia, para pembuat kebijakan perlu mengembangkan strategi untuk mempromosikan pekerjaan layak bagi pertumbuhan yang adil. Fokus terhadap persoalan seperti kompetensi, produktivitas pekerja,, partisipasi perempuan dalam pekerjaan, dan transisi dari sekolah ke pekerjaan diperlukan untuk memastikan keberhasilan pasar tenaga kerja Indonesia.

Kompetensi kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas suatu organisasi yang harus dimiliki dan terus dikembangkan para anggota dalam segala situasi yang menuntut kemampuan untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, agar memperoleh hasil produksi yang sesuai dengan apa yang diharapkan. Berdasarkan pendapat tersebut bahwa kompetensi kerja instruktur atau anggota organisasi merupakan persoalan yang vital yang harus dimiliki oleh setiap instruktur atau anggota organisasi, agar dengan tingkat kompetensinya yang tinggi tersebut dapat didayagunakan untuk kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama.

Seseorang akan mampu melakukan suatu tindakan apabila memiliki kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan baik itu melalui pendidikan formal maupun nonformal. Hal ini mendapat dukungan dari Katz dan Rsenweigh dalam Thoha (2008:222) bahwa: “Kemampuan tergantung pada keterampilan dan pengetahuan (ability depends upon both skill and knowledge): dua unsur yaitu pengetahuan dan keterampilan merupakan pencerminan dari kemampuan yang diperoleh dari pendidikan formal, informal dan non formal yang dapat menunjang peningkatan kecakapan. Melalui pendidikan akan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat”.

2. Pentingnya Tenaga Kerja Yang Inovatif

Memimpin bangsa dengan fragmentasi dan kompleksitas problem sosial seperti Indonesia tentunya amat tak mudah. Apalagi secara geopolitik Indonesia sangat strategis di mata berbagai kekuatan politik ekonomi global. Tekanan dan tarik-menarik datang dari dalam maupun dari luar. Dari dalam tantangannya adalah bagaimana politik dapat

diwujudkan seluas-luasnya meningkatkan marwah kehormatan seluruh rakyat tanpa terkecuali, kesejahteraan sosial, pelayanan dan partisipasi publik, serta mewujudkan sistem hukum yang adil dan berwibawa, pemerintahan tanpa korupsi, membangun kohesi nasional dan kemajuan bangsa sekaligus memupus kesenjangan dan keterbelakangan. Dari luar, betapa betapa politik yang cerdas, strategis, solid dan bervisi amat dibutuhkan untuk membuat negara-bangsa ini berdaulat dan dihormati dalam pergaulan bangsa-bangsa.

Bagi negara kesatuan dengan sistem presidensial seperti Indonesia, pemimpin memang direpresentasikan oleh satu kepala negara-kepala pemerintahan. Namun sejatinya, sejak awal, Indonesia yang majemuk ini dikelola oleh komitmen bersama melalui kolektivitas kepemimpinan, oleh sejumlah aktor politik serta elite kelas menengah yang memiliki cita-cita dan semangat republikanisme yang sama.⁷ Saya setuju dengan Presiden Jokowi bahwa kita harus optimis karena MEA adalah peluang. Namun untuk menjadi peluang pemerintah harus serius mempersiapkan dan menggerakkan negara dan bangsa ini untuk menjadi pemenang.

Ia akan menjadi peluang hanya jika sumber daya manusia kita khususnya kaum muda bisa dipersiapkan sebaik-baiknya. Dalam hal ini secara mendasar negara harus menyediakan regulasi yang baik, jelas dan berpihak kepada kepentingan anak bangsa. Fokus pada peningkatan mutu pendidikan; pelatihan untuk peningkatan kapasitas tenaga kerja; kualitas layanan publik khususnya kesehatan (agar kompetitif rakyat harus terjamin gizi dan kesehatannya); kemudahan dan perijinan usaha; iklim ekonomi kreatif; dan akses dukungan terhadap permodalan.

⁷Nasional.kompas.com/read/2016/03/14/14140021/nasionalisme.dan.aktor.baru.di.era.MEA diakses pada tanggal 09/09/2017

Bagaimanapun relasi antara nasionalisme dan globalisasi bukanlah zero sum game atau permainan menang kalah. Globalisasi sebagaimana disampaikan Hutchinson (2003) dan Held (1996) bisa jadi mengurangi, tapi dalam banyak hal justru memperkuat dan memfasilitasi formasi negara-bangsa dan nasionalisme itu sendiri. Secara internal, perbedaan-perbedaan obyektif pada aspek identitas sosial dan etno politik dalam bangsa ini menjadi tidak begitu penting sejauh ketersediaan aktor-aktor yang secara strategis dan cerdas mampu mengkonstruksi kohesi dan visi kebangsaan mengantisipasi perkembangan dari zaman ke zaman.

Tantangan kontemporer adalah membangun solidaritas, mengatasi kesenjangan sosial, mendapatkan kesempatan pengembangan diri yang sama, kompetitif secara ilmu pengetahuan dan teknologi, inovatif dan berjiwa entrepreneur dalam hal bisnis, dalam lanskap dunia 'tanpa batas' era informasi, internet, dan media sosial. Untuk itu yang harus pula diantisipasi bukan hanya kapasitas. Tapi juga karakter integritas dan etos kerja anak-anak muda kita. Mereka harus lebih tangguh, disiplin, jujur serta kreatif dan cerdas. Inovasi dan kreativitas adalah kunci.

Kerja keras, militansi dan ketekunan adalah keharusan. Mencintai dan memahami sejarah, cita-cita dan visi negara-bangsa ini adalah fondasi. Sumber daya alam adalah cerita masa lalu, penuh narasi hitam, praktik mafia dan konflikual. Peluang yang harus dimaksimalkan adalah sektor wirausaha kreatif dan perhatian yang lebih terhadap Usaha Kecil Menengah (UKM). Negara harus mampu melahirkan aktor-aktor baru, baik nasional

maupun lokal, di bidang wirausaha karena memang zaman ini adalah zaman emasnya para entrepreneur.⁸

Inovasi dan kreativitas mereka bisa memajukan bangsa jika dikelola dan diarahkan dengan baik. Sayangnya, data Kementerian Koperasi dan UKM, jumlah wirausaha tidak sampai 2 persen dari total penduduk. Bandingkan dengan Malaysia yang 5 persen dan Thailand yang 4 persen. Padahal berdasarkan data pemerintah, dalam kurun waktu 3 tahun saja, sektor UKM bisa menyerap sekitar 77 juta tenaga kerja.

Beberapa paket kebijakan yang dirilis Presiden Jokowi menekankan pentingnya UKM untuk memajukan perekonomian dan menyejahterakan rakyat. Akan tetapi kenyataannya para elite politik, pemerintahan, pihak swasta dan perbankan belum konsisten satu visi dan aksi. Akibatnya program-program pemerintah yang mempersiapkan para pelaku usaha menghadapi MEA bisa dikatakan masih lemah dan tidak terkoordinasi baik. Dalam menghadapi MEA, pemerintah tidak boleh setengah hati. Ciptakan regulasi dan implementasi keberpihakan yang konkret. Negara harus mampu melahirkan aktor dan kelas menengah baru.

Dengan lahir dan tampilnya generasi baru ini, maka nasionalisme ke-Indonesia-an kita tak hanya akan terbaharukan, tapi juga bermanfaat mengantarkan bangsa ini unggul di era globalisasi, serta sukses mencapai tujuan kemerdekaan yang sejati.

3. Lapangan Kerja yang Tersedia Memerlukan Skill atau Keahlian Khusus

Kita mengetahui bahwa penduduk yang menganggur pada umumnya tersebar di daerah pedesaan dan perkotaan. Pada dasarnya, sebagian dari mereka berpendidikan

⁸ *Ibid*,...

rendah, tamat dan tidak tamat Sekolah Dasar serta tidak memiliki *skill* atau keahlian khusus. Sebagian lagi, mereka merupakan sarjana akademi dan Sekolah Menengah Atas (SMA). Menurut data Biro Pusat Statistik tahun 2009, jumlah pengangguran sarjana sebesar 701.651 orang. Dari jumlah sarjana yang menganggur tersebut, menurut data BPS 2009 yang berkeinginan menjadi pekerja atau karyawan pegawai negeri atau swasta sebanyak 83,18%, sedangkan yang berkeinginan menjadi wirausaha hanya 6,14%.

Para penganggur sarjana sulit mendapatkan pekerjaan karena persyaratan yang diminta perusahaan tidak sesuai dengan bidang studi yang ia miliki. Jadi, tidak ada titik temu antara lulusan perguruan tinggi dengan persyaratan yang diminta perusahaan. Persyaratan khusus yang diminta perusahaan antara lain Indeks Prestasi Tinggi, pandai berbahasa Inggris dan computer, Akuntansi, kejujuran dan kedisiplinan dalam bekerja.

4. Konsep UPT Pelatihan Kerja Tulungagung

a. Pengertian Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja

Berdasarkan Permen PAN No. PER/18/M.PAN/11/2008 Bab I Pasal 1 nomor 3, Unit Pelaksana Teknis, yang selanjutnya disebut UPT adalah organisasi yang bersifat mandiri yang melaksanakan tugas teknis operasional tertentu dan atau tugas teknis penunjang tertentu dari organisasi induknya.⁹ Sebagai organisasi yang bersifat mandiri, sebuah Unit Pelaksana Teknis diberikan kewenangan mengelola kepegawaian, keuangan dan perlengkapan sendiri dan biasanya tempat kedudukannya terpisah dari organisasi induk. Organisasi induk sendiri merupakan unit organisasi pada Kementerian atau LPNK yang membawahkan UPT yang bersangkutan. Sedang UPT Pelatihan

⁹ Sudradjad, *Kiat Mengentaskan Pengangguran dan Kemiskinan Melalui Kewirausahaan*, (Jakarta 2012), hlm 20

Kerja merupakan unit organisasi bawahan milik Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan (Disnakertransduk).

b. Tugas dan Fungsi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja

UPT mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional dan atau kegiatan teknis penunjang serta urusan Pemerintah yang bersifat pelaksanaan dari organisasi induknya yang pada prinsipnya tidak bersifat pembinaan serta tidak berkaitan langsung dengan perumusan dan penetapan kebijakan publik.¹⁰ Kegiatan teknis operasional adalah kegiatan teknis tertentu yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat. Kegiatan teknis penunjang adalah kegiatan teknis tertentu dalam rangka mendukung tugas operasional organisasi induknya. Sebagai unit organisasi bawahan dari Disnakertransduk, UPT Pelatihan Kerja memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut:

UPT Pelatihan Kerja mempunyai tugas: melaksanakan sebagian tugas Dinas dalam pelatihan keterampilan, pengetahuan, dan ketatausahaan serta pelayanan masyarakat. Fungsinya adalah:

1. Penyusunan rencana dan pelaksanaan kegiatan pelatihan serta kerja sama pelatihan
2. Pelayanan dan penyebarluasan informasi bidang pelatihan
3. Penyiapan metode, kurikulum, jadwal dan alat peraga pelatihan
4. Pelaksanaan pemasaran program pelatihan hasil produksi dan jasa
5. Pelaksanaan pelatihan dan uji keterampilan atau kompetensi dan sertifikasi tenaga kerja bekerjasama dengan lembaga sertifikasi profesi daerah

¹⁰Nasional.kompas.com/read/2016/03/14/14140021/nasionalisme.dan.aktor.baru.di.era.MEA diakses pada tanggal 09/09/2017

6. Pendayagunaan fasilitas pelatihan
7. Pelaksanaan ketatausahaan dan pelayanan masyarakat
8. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Berikut adalah beberapa teori pendukung dalam penulisan skripsi ini:

- a. Undang-undang Pokok Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 1969.

Proposal ini membahas tentang bagaimana lembaga pemerintah yaitu UPT Pelatihan Kerja Tulungagung yang mempunyai peran untuk meningkatkan tenaga kerja di Tulungagung dan sekitarnya, menurut Undang-undang Pokok Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 1969, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹¹

- b. Teori Schumpeter

Tenaga kerja yang inovatif adalah tenaga kerja yang mampu mengekspor ide-ide baru maupun mengembangkan apa yang telah ada sehingga mampu bersaing dengan produk maupun tenaga baik di dalam maupun di luar negeri. Hal ini menganut teori dari Schumpeter, yang mana Schumpeter menekankan bahwa pertumbuhan ekonomi disebabkan oleh inovasi dan pengusaha. Dalam pembahasan perkembangan ekonomi, Schumpeter membedakan pengertian pertumbuhan ekonomi dengan pembangunan ekonomi walaupun keduanya merupakan sumber peningkatan output masyarakat.¹²

- c. Teori tentang kompetensi

¹¹ www.materibelajar.id/2015/12/materi-ekonomi-teori-tenaga-kerja.html?m=1 diakses pada 20/11/2017 pukul 14.06

¹² <http://books.google.co.id> diakses pada 20/11/2017 pukul 14.00

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Boyatzis dalam Hutapea dan Nurianna Thoha (2008) menyebutkan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bias membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mencapai hasil yang diharapkan.¹³

B. Penelitian Terdahulu

Selama ini telah banyak dilakukan penelitian tentang cara menghadapi MEA di Indonesia, namun masih sangat sedikit yang membahas tentang penyiapan tenaga kerja yang kompeten dan inovatif dalam menghadapi MEA. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan usaha penyiapan tenaga kerja yang kompetensi dan inovatif dalam rangka menghadapi persaingan yang semakin ketat.

Amalina dengan judul skripsi “Strategi Inovatif Pemerintah Kabupaten Karawang Terhadap Pengelolaan Ketenagakerjaan Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (Mea)” pada tahun 2017.¹⁴ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Strategi Inovatif dan Kendala yang dihadapi Disnakertrans terhadap pengelolaan tenaga kerja dalam menghadapi MEA. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data wawancara dan dokumentasi. Kemudian untuk proses analisa data penelitian dilakukan dengan cara pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Manajemen Startegis, Teori Inovasi Pemerintahan, Pemerintah Daerah dan Teori

¹³ Ibid,

¹⁴ Amalina, Skripsi “*Strategi Inovatif Pemerintah Kabupaten Karawang Terhadap Pengelolaan Ketenagakerjaan Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (Mea) (Studi Kasus: Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Karawang)*”, (yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta Jurusan Ilmu Pemerintahan Kepada Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, 2017) .

Ketenagakerjaan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama mencari strategi untuk mengolah tenaga kerja yang inovatif dan sama-sama menggunakan penelitian kualitatif. Sedangkan perbedaannya penulis menggunakan teori Schumpeter dalam mengolah tenaga kerja yang inovatif.

Luluk dengan judul Skripsi “*Peranan Pelatihan Otomotif Motor Terhadap Peningkatan Ekonomi Warga Belajar di UPTD BLK Kraksaan Probolinggo*” tahun 2013.¹⁵ Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan pelatihan otomotif motor terhadap peningkatan ekonomi warga belajar di UPTD BLK Kraksaan Kabupaten Probolinggo Tahun 2013. Berdasarkan hasil penelitian data hasil analisis data kualitatif diperoleh UPTD BLK Kraksaan merupakan lembaga yang melaksanakan program pelatihan untuk masyarakat khususnya pemuda. Dalam pelatihan yang di laksanakan oleh UPTD BLK Kraksaan sudah memberikan pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh peserta pelatihan yang ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai. Sehingga peserta pelatihan mendapatkan pengetahuan dan keterampilan secara maksimal, terbukti dengan temuan di lapangan bahwa peserta pelatihan bisa diterima di dunia kerja dan membuka usaha mandiri maka peserta pelatihan mendapatkan tambahan pendapatan yang bisa meningkatkan tingkat ekonomi keluarganya. Jumlah penghasilan atau pendapatan yang diterima oleh peserta sebelum mengikuti pelatihan tergolong rendah akan tetapi setelah mengikuti pelatihan jumlah pendapatan yang diterima oleh keluarga peserta mengalami peningkatan dan tergolong pada golongan kelas menengah atau sedang. Persamaan penelitian ini dengan penelitian penulis adalah

¹⁵ Luluk Budianto, *Skripsi “Peranan Pelatihan Otomotif Motor Terhadap Peningkatan Ekonomi warga Belajar di UPTD BLK Kraksaan Kabupaten Probolinggo Tahun 2013”*, (Jember: Universitas Jember Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Jurusan Ilmu Pendidikan program Studi Pendidikan Luar Sekolah, 2013)

sama-sama membahas tentang kemampuan manusia untuk mendapatkan pendapatan yang lebih baik melalui BLK. Bedanya dengan penulis membahas ke ranah menghadapi MEA.

Agus Santoso dengan judul Skripsi “*Strategi Pengembangan Bisnis Usaha Kecil Menengah (Studi Kasus di UKM Kambing Desa Cikarawang Kecamatan Darmaga Kabupaten Bogor, Jawa Barat)*” tahun 2008.¹⁶ Tujuan dari penelitian ini pertama, untuk mengidentifikasi faktor internal dan eksternal UKM Kambing Desa Cikarawang. Kedua, untuk menganalisis kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang dihadapi oleh UKM Kambing Desa Cikarawang. Penelitian ini menggunakan pendekatan partisipasi atau *participatory action research* (PAR) untuk pengumpulan dan pengolahan data. Data yang diperoleh berupa data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui observasi, *resource mapping*, wawancara, dan *Focus Group Discussion* (FGD) dengan pemilik dan pengelola UKM. Sedangkan data sekunder diperoleh dari instansi pemerintah dan pengambil kebijakan, dan sumber lain yang bersifat dokumenter. Metode pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis lingkungan internal dan eksternal melalui matriks *Internal Factor Evaluation* (IFE) dan *External Factor Evaluation* (EFE). Berdasarkan hasil penelitian, Faktor eksternal yang paling berpengaruh dalam bisnis jual beli kambing pada UKM kambing Desa Cikarawang berdasarkan hasil analisis matriks EFE adalah meningkatnya kegiatan sosial keagamaan dengan nilai 0,359 untuk peluang, sedangkan ancaman yang paling dirasakan adalah penurunan margin karena kekuatan tawar menawar pembeli dan pemasok dengan nilai 0,061. Faktor internal yang paling berpengaruh berdasarkan hasil analisis matriks IFE adalah kesehatan hewan ternak baik dengan nilai 0,316 untuk kekuatan, sedangkan untuk kelemahan yang paling utama adalah

¹⁶ Agus Santoso, Skripsi “*Strategi Pengembangan Bisnis Usaha Kecil Menengah (Studi Kasus di UKM Kambing Desa Cikarawang Kecamatan Darmaga, Kabupaten Bogor, Jawa Barat)*”, (Bogor: Institut Pertanian Bogor, Fakultas Pertanian, Program Studi Manajemen Agribisnis, 2008)

tingkat pendidikan masih rendah dengan nilai 0,051. Pada tahap *matching stage* dengan menggunakan analisis matriks I-E, didapatkan posisi UKM Kambing Desa Cikarawang pada kuadran 5. Persamaan penelitian dengan penelitian yang dilakukan penulis adalah sama-sama membahas tentang pengembangan kemampuan atau kompetensi, khususnya dalam rangka menghadapi persaingan. Perbedaannya adalah penelitian yang dilakukan penulis ini membahas tentang penyiapan tenaga kerja yang kompeten dan inovatif, sedangkan dalam penelitian-penelitian di atas belum ada yang membahas tentang pengembangan kompetensi khusus untuk wirausaha Islam. Selain itu, dari penelitian-penelitian di atas belum ada yang membahas tentang Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA).

Irma Arfiani dengan judul skripsi “*Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Sosial Kota Magelang*”¹⁷ Penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam dan mengetahui gambaran penyelesaian masalah kemasyarakatan mengenai kebijakan menekan angka pengangguran melalui program pelatihan kerja di Disnakertransos Kota Magelang dan mengetahui hal-hal yang harus diperhatikan maupun faktor penghambat penyelenggaraan program tersebut. Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Subyek penelitian ini adalah pihak-pihak yang terkait dalam penyelenggaraan program pelatihan kerja, sehingga dianggap mengetahui masalah secara mendalam dan dapat dipercaya, antara lain tim pelaksana dari Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Sosial Kota Magelang, Instruktur Program Pelatihan Kerja tahun 2013, dan Peserta Program Pelatihan

¹⁷ Irma Arfiani dengan judul skripsi “*Kebijakan Menekan Angka Pengangguran Melalui Program Pelatihan Kerja Di Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Sosial Kota Magelang*” (Universitas Negri Yogyakarta, 2014).

Kerja tahun 2013. Instrumen dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif. Teknik pemeriksaan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber. Persamaan antara peneliti terdahulu dan peneliti penulis adalah sama-sama meneliti tentang kesiapan tenaga kerja Indonesia dalam menghadapi persaingan MEA. Sedangkan perbedaannya di penelitian terdahulu melakukan penelitian di Magelang, sedangkan peneliti penulis melakukan penelitian di Tulungagung.

Rian Nazarudin dengan judul skripsi “*Analisis Peran Pelatihan Kerja Oleh Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Potensi Angkatan Kerja Di Bandar Lampung Dari Perspektif Ekonomi Islam*”.¹⁸ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran pelatihan kerja dalam meningkatkan potensi angkatan kerja di Bandar Lampung ditinjau dalam perspektif Ekonomi Islam. Penelitian menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini berusaha menuturkan pemecahan masalah berdasarkan data-data yang ada dan didukung dengan wawancara dan observasi langsung serta kuesioner kepada pegawai dan alumni Balai Kerja Bandar Lampung. Kemudian data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif. Persamaan dengan penulis ialah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Sedangkan perbedaannya ialah penulis melakukan penelitian di Tulungagung, sedangkan peneliti terdahulu melakukan penelitian di Bandar Lampung.

¹⁸ Rian Nazarudin dengan judul skripsi “*Analisis Peran Pelatihan Kerja Oleh Balai Latihan Kerja Dalam Meningkatkan Potensi Angkatan Kerja Di Bandar Lampung Dari Perspektif Ekonomi Islam*”, (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018)

Musthofa dengan judul skripsi “*Strategi Pelatihan Dan Pengembangan Balai Latihan Kerja Technopark Ganesha Sukowati Di Kabupaten Sragen.*”¹⁹ Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, metode Analisis datanya digunakan SWOT dan Deskriptif, dan metode pengumpulan datanya digunakan metode Dokumentasi, kuesioner dan wawancara. Persamaan peneliti terdahulu dengan penelitian penulis ialah sama-sama menggunakan metode analisis penelitian kualitatif, namun perbedaannya peneliti terdahulu menggunakan analisis SWOT dan penelitian dilakukan di Semarang dan penelitian penulis dilakukan di Tulungagung.

Aditya dengan judul skripsi “*Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelatihan Ketrampilan Membuat Di Balai Latihan Kerja Bantul*”²⁰. Penelitian yang menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, wawancara dan dokumentasi dengan subjek penelitian adalah kepala BLK Bantul, para staf, tenaga pendidik fungsional dan warga belajar di BLK Bantul. Pembuktian keabsahan data menggunakan teknik triangulasi. Analisa data yang digunakan adalah analisis data kualitatif dengan langkah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Persamaan peneliti terdahulu dengan penelitian penulis adalah sama-sama menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi dan juga sama-sama meneliti di Lembaga pelatihan. Sedangkan perbedaannya ialah peneliti terdahulu melakukan penelitian di daerah Bantul sedangkan penulis melakukan penelitian di daerah Tulungagung.

¹⁹ Musthofa dengan judul skripsi “*Strategi Pelatihan Dan Pengembangan Balai Latihan Kerja Technopark Ganesha Sukowati Di Kabupaten Sragen*”, (Universitas Negeri Semarang, 2011).

²⁰ Aditya dengan judul skripsi “*Pemberdayaan Masyarakat Melalui Pelatihan Ketrampilan Membuat Di Balai Latihan Kerja Bantul*” (Universitas Negeri Yogyakarta, 2013).

Fajar Yulian dengan judul skripsi “*Peningkatan Kompetensi Wirausaha Muslim dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean melalui Pelatihan Kewirausahaan pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung*”²¹. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan program pelatihan kewirausahaan, hasil pelatihan beserta kendala atau tantangan yang dihadapi oleh UPT Pelatihan Kerja Tulungagung dalam meningkatkan kompetensi wirausaha muslim melalui kegiatan pelatihan kewirausahaan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang didapatkan dari hasil wawancara dengan informas penelitian, dan data sekunder yang berupa laporan dan dokumen-dokumen resmi. Persamaan peneliti terdahulu dengan penulis ialah sama-sama melakukan penelitian di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung dan menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Perbedaannya peneliti terdahulu hanya melakukan penelitian dibagian kewirausahaan, sedangkan penulis melakukan penelitian lebih luas atau meneliti seluruh kejuruan yang ada di UPT Pelatihan Kerja Tulungagung.

C. Kerangka Berfikir

Gambar 2.4: Paradigma Penelitian



²¹ Fajar Yulian, dengan judul skripsi “*Peningkatan Kompetensi Wirausaha Muslim dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean melalui Pelatihan Kewirausahaan pada UPT Pelatihan Kerja Tulungagung*” (Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2017)

Dari grafik di atas dapat dijelaskan bahwa kerangka berpikir dari peneliti adalah bagaimana peran Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pelatihan Kerja Tulungagung sehingga dapat membantu menyiapkan tenaga kerja yang kompeten dan inovatif di Kabupaten Tulungagung dalam menghadapi persaingan bisnis Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2016.