

**KOMITE EKONOMI NASIONAL
REPUBLIK INDONESIA**

Gedung Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Lt.3

Jl. Medan Merdeka Barat No. 7 , Jakarta Pusat

Telp. 021-34832585/34832586; Fax. +62-21-34832589

LAPORAN AKHIR (DRAFT)

**Kajian Keterkaitan antara Dunia Pendidikan dan Lapangan Kerja dalam
*Konsep Link and Match***

Jakarta, Juni 2012

DAFTAR ISI

KAJIAN KETERKAITAN ANTARA DUNIA PENDIDIKAN DAN KETENAGAKERJAAN

BAB I PENDAHULUAN	2
1.1. Latar Belakang	2
1.2. Tujuan Penelitian	4
1.3. Kerangka Masalah	5
1.4. Metode Penelitian	6
1.4.1. Ruang Lingkup Penelitian	6
1.4.2. Kajian Aspek Legal, Peraturan, dan Kebijakan terkait dengan Program Pendidikan Nasional dan Program Ketenagakerjaan	7
1.4.3. Jenis dan Sumber Data	7
1.4.4. Analisis dan Pengolahan Data	8
1.4.5. Indikator dan Variabel	8
1.5. Jadwal Pelaksanaan	9
1.6. Sistematika Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1. Tinjauan Pustaka Dalam Negeri	11
2.2. Tinjauan Pustaka Luar Negeri	17
BAB III STUDI KASUS	20
3.1. Studi Kasus Dalam Negeri	20
3.1.1. Studi Kasus Sumatera Selatan	20
3.1.1.1. Tinjauan Perekonomian Sumatera Selatan	20
3.1.1.2. Perkembangan Indeks Pembangunan Manusia (IPM)	21

3.1.1.3. Gambaran Pendidikan di Provinsi Sumatera Selatan	22
3.1.1.4. Gambaran Ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Selatan	25
3.1.1.4.1. Kependudukan	25
3.1.1.4.2 Angkatan Kerja	26
3.1.1.4.3. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	28
3.1.1.4.4. Masalah Pengangguran	29
3.1.1.5. Prospek Ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Selatan	32
3.1.1.5.1. Estimasi Pertumbuhan Ekonomi	32
3.1.1.5.2. Peluang Kesempatan Kerja	34
3.1.1.5.3. Proyeksi Ketenagakerjaan	35
3.1.1.5.4. Analisis Keseimbangan	37
3.1.2. Studi Kasus Sulawesi Utara	38
3.2. Studi Kasus Luar Negeri	40
3.2.1. Studi Kasus Korea Selatan	40
BAB IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN	52
4.1. Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Kaitan dengan Pendidikan	52
4.1.1. Kebijakan dan Program Perluasan Lapangan Kerja	52
4.1.1.1. Kebijakan Umum	53
4.1.1.2. Program Pembinaan Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja	54
4.1.1.3. Kebijakan Khusus	54
4.1.1.4. Kebijakan Peningkatan Kualitas SDM	54
4.1.1.5. Peningkatan Informasi Pasar Kerja dan Bursa Kerja	55
4.1.1.6. Pengendalian Angkatan Kerja melalui Pendidikan	55
4.2. Analisis Kebijakan dan Program	55

4.2.1. Identifikasi Kondisi Ketenagakerjaan	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	57
5.1. Kesimpulan	57
5.2. Saran	59
BAB VI. PENUTUP	62

BAB I

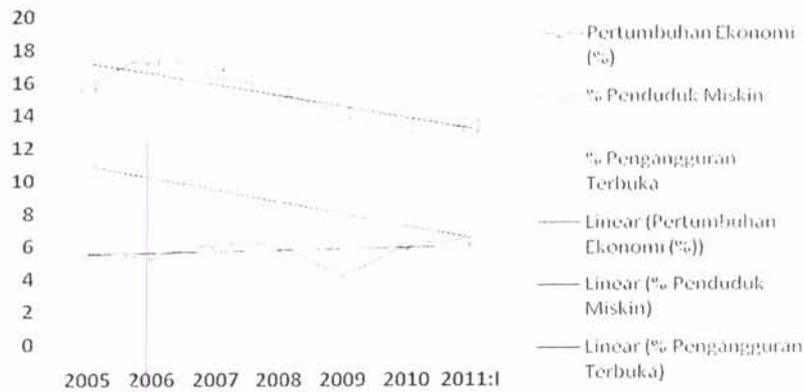
PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Kinerja ekonomi Indonesia pada Triwulan I-2011 cukup menggembirakan. Pertumbuhan ekonomi misalnya, mampu menembus level 6,5 persen (yoy) atau tumbuh 1,5 persen (qtq). Pencapaian yang demikian mampu membawa Produk Domestik Bruto/PDB untuk harga berlaku menjadi Rp1.732,3 triliun, walaupun secara harga konstan masih sekitar Rp594 triliun. Namun, pencapaian tersebut belum sepenuhnya mampu menekan dua masalah utama di Indonesia yaitu pengangguran dan kemiskinan.

Tingkat pengangguran terbuka/TPT di masih pada level 6,8 persen per Februari 2011 sedangkan angka kemiskinan masih mencapai 13,33 persen per 2010. Dengan pertumbuhan ekonomi rata-rata 5,67 persen per tahun selama 2005-2010, TPT hanya turun 0,82 persen per tahun sedangkan persentase penduduk miskin menyusut rata-rata 0,52 persen per tahun. Gambaran yang demikian menjelaskan bahwa performa perekonomian Indonesia belum mampu menuntaskan masalah utama (Grafik 1).

Grafik 1. Perkembangan Pertumbuhan Ekonomi, Persentase Penduduk Miskin,
dan Tingkat Pengangguran Terbuka di Indonesia



Sumber : Diolah dari Badan Pusat Statistik, 2011

Masalah pengangguran dapat disebabkan dengan ketidakmampuan perekonomian menyediakan lapangan kerja karena minimnya penanaman modal, baik dari dalam maupun luar negeri. Meskipun tersedia lapangan kerja, *gap* antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja terdidik cenderung lebar. Faktor ketidaksesuaian pendidikan antara kebutuhan pencari tenaga kerja dengan kapasitas yang dimiliki oleh pencari kerja secara terus menerus menciptakan pengangguran terdidik. Karena tidak ada pilihan, tenaga kerja terdidik akan bekerja pada sektor informal.

Jika menunjuk pada data Badan Pusat Statistik/BPS per Februari 2011 disimpulkan bahwa pengangguran berpendidikan masih tinggi. Tingkat pengangguran terbuka yang berpendidikan Sekolah Menengah Atas/SMA mencapai 12,17 persen sedangkan yang berpendidikan Sekolah Menengah Kejuruan/SMK mencapai 10 persen. Sementara persentase penganggur yang berpendidikan Diploma I/II/III masih 11,59 persen dan dari pendidikan universitas hampir 10 persen.

Secara total, tingkat pengangguran terbuka per Februari 2011 memang menyusut dari Agustus 2011, sekitar 0,34 persen. Perbaikan tingkat pengangguran tertinggi terjadi pada jenjang pendidikan universitas menyusut 1,97 persen disusul SMK dan Diploma masing-masing 1,87 persen dan 1,19 persen (Tabel 1).

Tabel 1. Perkembangan Tingkat Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan (%)

	2008		2009		2010		2011		Gap 2010	
	Ags	Feb	Ags	Feb	Ags	Feb	Ags	Feb	Feb-2011	Feb
SD Ke Bawah	4,57	4,51	3,78	3,71	3,81	3,37			-0,44	
SMP	9,39	9,38	8,37	7,55	7,45	7,83			0,38	
SMA	14,31	12,36	14,5	11,9	11,9	12,17			0,27	
SMK	17,26	15,69	14,59	13,81	11,87	10			-1,87	
Diploma I/II/III	11,21	15,38	13,66	15,71	12,78	11,59			-1,19	
Universitas	12,59	12,94	13,08	14,24	11,92	9,95			-1,97	
TPT	8,39	8,14	7,87	7,41	7,14	6,8			-0,34	

Sumber : Diolah dari BPS, 2011

Berdasarkan atas berbagai persoalan yang bersumber dari data-data empiris diatas maka **Komite Ekonomi Nasional (KEN)** sebagai lembaga nondepartemen yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden mengajukan usulan Penelitian yang berjudul "**Keterkaitan antara Dunia Pendidikan dan Lapangan Kerja dalam Konsep Link and Match**" sebagai salah satu usulan Penelitian dalam Program KEN tahun 2012.

1.2. Tujuan:

1. Menganalisis kebijakan pendidikan khususnya pendidikan tinggi di Indonesia yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.
2. Mengkaji sistem pendidikan yang ada di Indonesia.
3. Mengevaluasi sistem pendidikan yang ada di Indonesia dengan melihat aspek kebutuhan dan ketersediaan.
4. Merekomendasikan kepada instansi terkait (Diknas, Kementerian Tenaga Kerja, Kementerian RUKM dan Bappenas) untuk menyusun kebijakan, program dan pola pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan Pasar

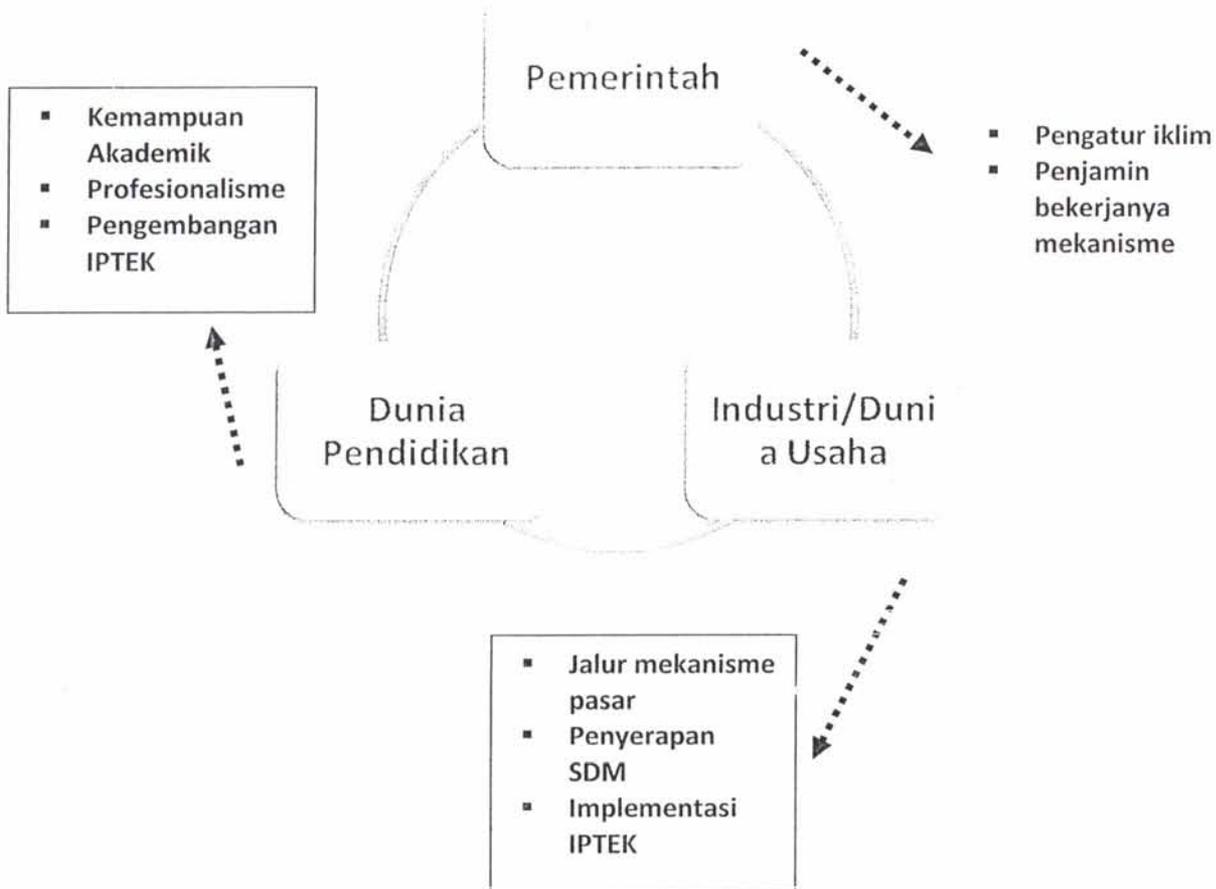
1.3. Kerangka Masalah

Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, permasalahan pengangguran terdidik bermula dari minimnya daya saing tenaga kerja Indonesia. Tentunya, daya saing tersebut akan berhubungan dengan kualitas tenaga kerja untuk mampu memenuhi kriteria pemberi kerja. Selain memenuhi kriteria pemberi kerja, mereka juga harus bersaing dengan sesama tenaga kerja domestik dan/atau tenaga kerja asing.

Dalam berbagai publikasi menjelaskan bahwa ketidakmampuan memenuhi kriteria pemberi kerja menyebabkan banyaknya lapangan kerja yang tidak terisi. Sistem pendidikan Indonesia yang cenderung menekankan pada aspek teoritis dan minim pada aspek praktis berujung pada minimnya skill yang dimiliki oleh lulusan. Sementara itu, fakta kondisi pasar tenaga kerja cenderung membutuhkan aplikasi teori, bukan pada teori semata. Aplikasi teori semakin dibutuhkan sejalan dengan perkembangan kebutuhan pasar tenaga kerja yang semakin cepat. Untuk itu pilihan metode pembelajaran harus mulai mengarah ke "*student center orientation*" daripada "*lecture center orientation*" dari pada "*student center orientation*".

Konsep dasar *link and match* dibangun berdasarkan kekhawatiran akan menjamurnya penangguran terdidik. Mereka bukan saja muncul dari pendidikan SMA atau SMK tetapi Diploma dan Perguruan Tinggi. Konsep ini turut mengubah paradigma pendidikan di Indonesia dari *supply minded* (orientasi jumlah) menuju *demand minded* (kebutuhan). Kesemuanya bermuara pada upaya-upaya untuk memudahkan lulusan dari berbagai lembaga pendidikan untuk dapat terserap di pasar tenaga kerja. *Link and match* sedikitnya melibatkan empat komponen yang menjadi *stakeholder* dunia pendidikan. Stakeholder yang dimaksud adalah sebagai pemerintah (sebagai regulator), dunia pendidikan itu sendiri, lembaga penelitian, serta dunia usaha (Gambar 1).

Gambar 1. Segitiga Teknologi



Sumber : Akbar, 2002

1.4. Metode Penelitian

1.4.1. Ruang Lingkup Penelitian

- Penelitian atau Studi ini akan dilakukan dengan metode deskriptif yaitu dengan mengumpulkan berbagai informasi dan literatur serta berbagai kebijakan di bidang pendidikan yang telah dilakukan Pemerintah (cq. Kementerian Pendidikan Nasional, Kementerian Tenaga Kerja dan Bappenas). Beberapa langkah yang perlu dilakukan dalam studi ini antara lain:

1. Studi Literatur (*desk study*).

2. Analisis Kebijakan Pendidikan di Indonesia.
3. Survei dan pengumpulan data dari instansi terkait (BPS, Bappenas, Kementerian Pendidikan nasional, Kementerian Tenaga Kerja, dll).
4. Melakukan wawancara dengan instansi terkait dan institusi Pendidikan (Perguruan Tinggi, Lembaga Kursus, Sekolah, dll)
5. Melakukan Diskusi Kelompok yang terarah (FGD: *Focus Group Discussion*) dengan mengundang para nara sumber, kalangan pengamat/ptaktisi pendidikan, kalangan usahawan/industrialis, NGO, dll.

1.4.2. Kajian aspek legal, peraturan dan kebijakan terkait dengan program pendidikan Nasional dan Program Ketenagakerjaan

- a. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2005-2009
- b. Rencana Kerja Pemerintah (RKP) 2005-2009
- c. RPJMN 2010-2014
- d. RKP 2010-2011; RK/L Kementerian/Lembaga terkait seperti Bappenas, Kemenko Perekonomian, Kemendiknas, Kemen Tenaga Kerja, dll.
- e. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang RPJP Nasional 2005-2025
- f. Undang-Undang No 10 Tahun 2010 tentang APBN TA 2011
- g. Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasiona, RUU tentang BHP Pendidikan Tinggi, Program Wajib Pendidikan dasar 9 Tahun, dll serta Peraturan Perundangan lain seperti PP, SK menteri, Peraturan Daerah, SK Gub, SK Bupati dan turunannya terkait dengan program-program Pendidikan dan Ketenagakerjaan

1.4.3. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini akan menggunakan *metode kuantitatif* berdasarkan analisis statistik dan *metode kualitatif* berdasarkan pengumpulan data primer dan sekunder. Data primer berupa hasil survey lapangan melalui berbagai *focus group discussion* dan *in-depth interview* di dalam negeri

(tingkat nasional, provinsi dan kabupaten) maupun mempelajari konsep yang diterapkan di luar negeri yang relevan dan bisa dijadikan proses pembelajaran, sedangkan pengumpulan data sekunder berasal dari berbagai publikasi resmi di dalam negeri maupun luar negeri. Dengan perpaduan kedua metode tersebut diharapkan dapat memberikan hasil studi tentang Keterkaitan antara Dunia Pendidikan dan Kebutuhan Pasar tenaga Kerja dalam tataran *Konsep Link and Match*.

1.4.4. Analisis dan Pengolahan Data

Data yang diperoleh dari hasil wawancara baik berupa data primer dari responden utama/primer akan diolah dengan menggunakan metode deskriptif/statistik seperti persentase, rata-rata, minimum-maksimum, dll. Sedangkan data sekunder yang diperoleh dari laporan dan publikasi terkait akan dianalisis dengan menggunakan pendekatan analisis sebab akibat (*prima causality*) dan analisis kebijakan (*policy analysis*).

1.4.5. Indikator dan Variabel

Dalam Studi Keterkaitan antara Dunia Pendidikan dan Kebutuhan Pasar Tenaga Kerja dalam Konsep *Link and Match* ini, beberapa indikator dan variable yang akan dianalisis, antara lain:

- a. Tingkat/jumlah penduduk berdasarkan tingkat pendidikan pada berbagai jenjang (SD, SMP, SMA, PT).
- b. Jumlah angkatan kerja/lapangan pekerjaan, tingkat pengangguran dan partisipasi angkatan kerja di berbagai sektor ekonomi.
- c. Tingkat/ angka Partisipasi sekolah, tingkat kelulusan, Tingkat Pengangguran, TPAK, dll.
- d. jumlah usaha produktif dan kelembagaan ekonomi yang ada.
- e. Tingkat partisipasi kelompok/ perempuan dalam dunia pendidikan.
- f. Kelembagaan Pendidikan (forma dan non formal) yang ada di masyarakat.
- g. Kondisi kelembagaan ekonomi dan pasar tenaga kerja yang ada di masyarakat.
- h. Tingkat pertumbuhan ekonomi di daerah/regional (PDRB).

- i. Jumlah anggaran/dana baik dalam bentuk BLM maupun yang bersumber dari APBD/APBN sejak tahun 2010 di sektor pendidikan dan ketenagakerjaan.
- j. Indikator keberhasilan program-program pendidikan dan ketenagakerjaan nasional seperti tingkat kelulusan pada berbagai jenjang pendidikan, program sarjana mandiri, program kewirausahaan, program magang (internship), program bea siswa dan program-program sejenis yang terkait dengan dunia pendidikan dan ketenagakerjaan serta kewirausahaan nasional.

1.5. Jadwal Pelaksanaan

Jadwal pelaksanaan studi ini adalah sebagai berikut:

- a. Persiapan penelitian : Januari 2012
- b. Studi literatur dan penyusunan kerangka penelitian : Februari 2012
- c. Penyusunan laporan awal : Februari (akhir) 2012
- d. Studi lapangan (pencarian data, wawancara dan FGD) : Maret – Mei 2012
- e. Focus Group Discussion : Juni (minggu kedua) 2012
- f. Penyusunan laporan akhir : Juni (minggu keempat) 2012

1.6. Sistematika Penulisan

Laporan penelitian ini akan dibagi dalam lima bagian. Bab 1, Pendahuluan, merupakan pengantar untuk memahami masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini, yaitu konsep *Link and Match* antara lapangan kerja dan dunia pendidikan. Pada bab ini pula, akan dijabarkan metode penelitian yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini. Bab 2, Tinjauan Pustaka, membahas mengenai penerapan konsep *Link and Match* berdasarkan literatur yang ada, baik di dalam negeri maupun di luar negeri.

Pada Bab 3, Studi Kasus, akan dibahas mengenai hasil observasi di lapangan, baik di dalam negeri, yaitu Manado dan Palembang, serta di luar negeri, yaitu Korea Selatan. Bab 4, Analisis dan Pembahasan, akan diisi dengan analisis terhadap hasil observasi lapangan, selain juga prospek ketenagakerjaan, kebijakan-kebijakan serta program-program yang berkaitan

dengan ketenagakerjaan dan pendidikan. Terakhir, pada Bab 5, Kesimpulan dan Saran, akan disampaikan kesimpulan dari penelitian secara keseluruhan, selain juga menjabarkan rekomendasi kebijakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Pustaka dalam Negeri

Program *link and match* telah dicanangkan sejak tahun 1989, dirancang untuk menjembatani kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan pasar kerja. Namun, hasil studi menunjukkan bahwa program tersebut masih terkonsentrasi pada penyaluran tenaga kerja berpendidikan sekolah menengah. *Mismatch* antara pendidikan dan pekerjaan mengakibatkan tingkat pendapatan yang lebih rendah, rendahnya kepuasan kerja, dan tingginya tingkat *turnover* pekerja, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas pekerja (Bender & Heywood, 2006).

Pada awalnya, DEPDIKNAS memiliki sasaran program mengubah proporsi siswa SMU vs SMK 70:30, menjadi 30:70. Sementara itu, pada tingkat perguruan tinggi, dianjurkan adanya peran industri untuk menciptakan pelatihan-pelatihan khusus bahkan bekerja sama untuk mendirikan institusi sesuai dengan jenis industri yang dikembangkan. Farooq et al (2009) menunjukkan beberapa penelitian yang telah dilakukan tentang *education-job mismatches* bahwa hal tersebut memberikan pengaruh yang relevan terhadap efisiensi investasi pendidikan baik publik maupun swasta, karena *educationjob mismatches* mempengaruhi upah dan juga keluaran/hasil tenaga kerja lainnya, seperti kepuasan kerja (Hersch 1991, Groot 1996), *on-thejob training* (Sicherman 1991), mobilitas geografis (Dekker et al. 1996), dan *turn over* pekerja (Hersch, 1991 dikutip dari Farooq et.al, 2009).

Hersch (1991), dan Battu, et al. (2000) telah meneliti tentang pengaruh non-moneter dari adanya *job-education mismatch*, dan menemukan bahwa pekerja yang *overeducated* dan pekerja perempuan yang *undereducated* menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang kurang dibandingkan dengan pekerja yang *match*, dan selanjutnya dia menyimpulkan bahwa pekerja yang memiliki pendidikan yang tepat memiliki premi pada kepuasan kerja (dikutip dari Farooq et.al, 2009). Sgobbi dan Suleman (2009) mengemukakan bahwa *mismatch* pendidikan terjadi oleh karena adanya heterogenitas kemampuan pekerja pada kualifikasi pendidikan yang sama.

Berikut akan diuraikan hasil studi kasus penerapan konsep *link and match* di dua provinsi yang tergolong maju, yaitu Provinsi Kepulauan Riau (Batam) dan Provinsi Banten. Hasil studi kasus dikutip dari Soesilowati dan Dwiastuti (2009).

Kendala yang dihadapi dalam aplikasi kebijakan *link and match* di beberapa daerah

Di Batam (Kepri)

Istilah *Link-Match* tidak cukup populer bagi beberapa perusahaan dari industri terpilih. Aplikasi program *Link-Match* nampaknya di Batam belum optimal karena terdapat beberapa permasalahan.

1. Masalah keterbatasan infrastruktur belajar mengajar. Keterbatasan fasilitas praktikum yang tersedia di laboratorium, pembangunan infrastruktur penunjang aplikasi dan proses belajar yang belum mencukupi terutama dikarenakan adanya kendala dana yang tersedia.
2. Masalah kompetensi dari sdm di Batam. Kualifikasi kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia usaha lebih tinggi daripada yang mampu disediakan oleh dunia pendidikan. Hal ini terutama diakibatkan oleh perubahan dan perkembangan industri yang jauh lebih cepat dan berkembang, sementara orientasi pendidikan tidak mudah melakukan penyesuaian terlebih dalam waktu yang singkat.
3. Masalah kurikulum pendidikan. Kurikulum nasional kurang sesuai dengan kondisi daerah/kondisi lokal. Belum ada panduan nasional yang berfungsi untuk menjadi pedoman pengembangan kurikulum sehingga mengakibatkan pengembangan kurikulum di daerah menjadi stagnan. Selain itu kurangnya interaksi antara dunia pendidikan dan industri, mengakibatkan kebutuhan perusahaan tidak dapat diakomodir oleh dinas pendidikan setempat pada saat penyusunan kurikulum dilakukan. Hal ini mengakibatkan kurikulum yang ada relatif kurang mengimbangi perkembangan maupun kebutuhan dunia kerja, akibatnya tenaga kerja yang dihasilkan tidak siap pakai. Namun demikian, di daerah penelitian Batam, khususnya, pengembangan kurikulum langsung dilakukan oleh

sekolah bersama wakil masyarakat daerah tersebut, tanpa dukungan dari pemerintah pusat maupun industri secara langsung.

4. Kurangnya koordinasi diantara *stakeholders* terkait. Walaupun sudah terjadi hubungan antara dunia industri, tenaga kerja dan dinas pendidikan, namun belum ada koordinasi antara dinas industri, dinas tenaga kerja, dan dinas pendidikan maupun institusi industri.
5. Belum ada pemetaan yang jelas dan pasti, berapa dan seperti apa tenaga kerja yang dibutuhkan dunia industri. Mayoritas industri di Batam merupakan industri perakitan sehingga tenaga kerja yang lebih dibutuhkan adalah sebatas operator yang cukup hanya tamatan SMU, dan belum memiliki keahlian khusus (*skilled-labour*). Disisi lain, perekonomian Batam telah mengarah kepada pariwisata melalui perdagangan umum, namun tenaga untuk hal ini juga belum siap.
6. Terbatasnya lowongan pekerjaan bagi lulusan SMU, sehingga banyak yang bekerja sebagai operator di industri, padahal mereka tidak memiliki keahlian yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya.
7. Lulusan SMK masih banyak yang bekerja di luar bidangnya (sebanyak 50 persen) akibat keterbatasan lahan kerja yang sesuai dengan bidangnya, dan keengganan mereka untuk diberikan pekerjaan yang sama dengan lulusan SMU bekerja sebagai operator. Mereka menuntut untuk paling tidak diposisikan menjadi *supervisor*, padahal lowongan pekerjaan yang ada kebanyakan hanyalah menjadi operator. Selain itu, jenis SMK yang dibangun belum banyak mengacu pada jenis perusahaan yang berdiri di Batam.

Banten

Penerapan kebijakan program link & match di Banten juga belum optimal, karena terdapat beberapa kendala.

1. Masalah *oversupply* mahasiswa pada jurusan yang lapangan pekerjaannya sedikit. Misalnya di Fakultas ekonomi, Fakultas Teknik Industri, Fakultas Pertanian, dan Fakultas Pendidikan (matematika dan biologi) di

Universitas Tirtayasa (UNTIRTA) mengalami *oversupply* mahasiswa. Fenomena yang terjadi adalah justru bidang/jurusan yang masih diperlukan, peminatnya hanya sedikit. Misalnya: Fakultas Metalurgi mengalami kekurangan mahasiswa, padahal banyak tersedia lapangan pekerjaan di industri sekitar bagi para lulusan Fakultas Metalurgi. Untuk mengurangi masalah *oversupply* pada beberapa jurusan favorit dilakukan dengan menekan kuota penerimaan mahasiswa pada jurusan favorit tersebut dan menambah kuota penerimaan mahasiswa pada jurusan yang kurang diminati. Akan tetapi langkah ini kurang efektif, karena walaupun kuota mahasiswanya sudah ditambah, tetap saja Fakultas Metalurgi mengalami kekurangan mahasiswa.

2. Masih tingginya kesenjangan antara kemampuan calon tenaga kerja dengan keahlian yang ditawarkan pada lowongan kerja.
3. Masih kurang memadainya fasilitas laboratorium di universitas, sehingga tidak mampu mengejar kecanggihan alat-alat di dunia industri.
4. Kurangnya koordinasi antara pihak industri, lembaga pendidikan, dan dinas tenaga kerja. Wajib lapor perusahaan kepada Disnakertrans kurang direspon secara baik, sehingga dinas setempat kesulitan dalam melakukan *Setting Program* terutama menyangkut lowongan yang dibutuhkan. Bursa kerja khusus yang dilakukan lembaga pendidikan juga tidak berkoordinasi dengan Disnakertrans. Padahal, pelatihan yang diselenggarakan Disnaker selama ini konon telah mengacu pada kurikulum sesuai kebutuhan perusahaan yang telah memberikan jaminan untuk dapat diterima kerja di perusahaan yang bersangkutan disertai dengan syarat magang bagi minimal lulusan SMU/SMK.

Realisasi Implementasi Link-Match dunia Pendidikan dan Industri di Batam dan Banten

Mengacu pada informasi yang diperoleh melalui wawancara dengan para narasumber dari dinas pendidikan di dua daerah penelitian, mengesankan bahwa pemerintah daerah tidak dapat mencampuri kebijakan pendidikan tinggi setempat.

Seperti telah disebutkan sebelumnya, kasus Disdiknas Banten misalnya, pejabat yang mengurus pendidikan tinggi adalah kepala seksi pada eselon empat, sementara ketua penyekenggara pendidikan tinggi sudah menduduki eselon dua. Di sisi lain, kurikulum nasional dipandang kurang sesuai dengan kondisi daerah/kondisi lokal. Perusahaan memberikan masukan kepada dunia pendidikan untuk memasukkan hal-hal khusus yang bersifat praktis sesuai dengan kebutuhan industri.

Sementara itu, seorang narasumber dari pihak industri menyatakan bahwa sampai saat ini pengajaran di perguruan tinggi masih terfokus pada pengembangan ilmu yang bersifat teoritis, dan kurang aplikatif. Inilah yang menjadi kunci permasalahan, mengapa lulusan perguruan tinggi tidak dapat mengisi kekosongan lowongan kerja yang tersedia. Pelatihan atau pendidikan tambahanpun nampaknya masih perlu disediakan oleh perusahaan, bila perusahaan ingin meningkatkan kompetensi pekerjanya yang lebih pas dengan kebutuhan jenis pekerjaan/posisi kerja bagi karyawan/pekerja bersangkutan (akan dijelaskan pada uraian selanjutnya).

Baik di daerah penelitian Kepri maupun Banten pemerintah daerah mulai secara serius menggarap politeknik dengan jurusan yang beragam dan lebih menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dan pengembangan ekonomi daerah yang bersangkutan. Kepri dengan mengembangkan Politeknik yang ada ditambahkan untuk jurusan maritim terutama untuk distribusi barang dan jasa. Langkah ini ditunjukkan dengan mengaktifkan kembali politeknik yang telah dilebur kedalam perguruan tinggi yang berorientasi akademik. Politeknik Batam yang telah diubah menjadi Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) pada 2007 yang lalu, akhirnya diaktifkan kembali sebagai perguruan tinggi berorientasi vokasi yang mandiri. Bahkan, sesuai dengan program pemerintah yang mulai menaruh perhatian tinggi terhadap pendidikan vokasi, statusnya akan ditingkatkan, dari perguruan tinggi swasta (PTS) menjadi Badan hukum Pendidikan milik Pemerintah (BHPP), perguruan tinggi negeri (PTN) versi baru.

Bagi provinsi Kepulauan Riau (Kepri) yang memiliki tiga daerah berstatus *Free Trade Zone* (FTZ), yaitu Batam, Bintan, dan Karimun (BBK), keberadaan BHPP Politeknik Batam tentu sangat membantu bagi upayanya menyediakan

tenaga kerja terampil di BBK. Diyakini, tenaga kerja terampil yang dididik di daerah investasi tentu akan memiliki daya tahan kerja lebih tinggi (ditunjukkan dengan rendahnya tingkat *turn over* pekerja). Keyakinan ini akan semakin tinggi bila peserta didik atau calon tenaga terampilnya adalah sdm unggulan yang diberi beasiswa oleh pemerintah daerah. Keberadaan BHPP Politeknik Batam layak menjadi bagian dari promosi bagi para calon investor, yaitu terjaminnya ketersediaan tenaga kerja terampil di lokasi investasi.

Sebagai BHPP, pengembangan Politeknik Batam akan didukung oleh Depdiknas yang semakin peduli terhadap pendidikan vokasi. Peran Depdiknas (pemerintah) bagi investasi dan pengoperasian yang diperlukan BHPP tertulis jelas pada UU BHP. Sebagai BHPP di FTZ, Politeknik Batam harus mampu mengembangkan diri agar dapat menghasilkan tenaga kerja dengan berbagai jenis keterampilan guna memenuhi kebutuhan industri. Kedua variabel di atas akan menjadi dasar yang kuat bagi pengembangan BHPP Politeknik Batam di masa mendatang. Politeknik Batam, merupakan satu-satunya Politeknik di kota Batam, diresmikan oleh Mendiknas RI berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Bulan Oktober No. 235/D/O/2000 dengan membuka tiga program studi yang memiliki tingkat kebutuhan tertinggi di kawasan industri Batam yaitu Akuntansi, Teknik Elektro

dan Teknik Informatika. Ketiga Program Studi yang dimiliki Politeknik Batam telah mendapatkan akreditasi "B" dari Badan Akreditasi Nasional perguruan Tinggi (BAN-PT) pada tahun 2003, dan sertifikasi ISO 9001-2000 untuk Quality Management System pada tahun 2006. Politeknik Batam berada dibawah Yayasan Pendidikan Batam yang terdiri dari Pemerintah Kota Batam, Otorita Batam, Universitas Riau dan Institut Teknologi Bandung.

Sementara itu, Banten khususnya di Serang, direncanakan pembangunan Politeknik bekerja sama dengan Universitas Negeri setempat (UNTIRTA) dengan jurusan/ bidang studi kargo, akuntansi, kimia dan transportasi yang dianggap merupakan bidang studi yang saat ini lebih sesuai dengan kebutuhan usaha/industri dan pengembangan daerah setempat.

Beberapa kebijakan lokal yang telah dilakukan baik di daerah penelitian Banten maupun Kepri dalam mengimplementasikan program *Link and Match* dari

sisi pendidikan dapat dikelompokkan menjadi empat aspek yaitu, pengembangan kurikulum, pengembangan kapasitas institusi, pengembangan pengetahuan (knowledge), dan pengembangan skill SDM. Gambaran ini diperoleh terutama berdasarkan kajian terhadap empat lembaga perguruan tinggi (masing-masing diwakili oleh Poltek Batam dan UIB di Batam, UNTIRTA dan Poltek Piksi di Banten, serta BBLKI di Banten).

2.2. Tinjauan Pustaka Luar Negeri

Sistem pendidikan dan pelatihan kejuruan (*Vocational Education and Training/VET*) di Korea Selatan telah dievaluasi untuk menyediakan *supply* tenaga kerja ahli (*skilled labor*) yang dibutuhkan untuk pembangunan ekonomi yang pesat, pada waktu dan tempat yang tepat. Namun saat pembangunan ekonomi terus berlanjut, status dari VET justru melemah sejalan dengan semakin dinilai pentingnya pendidikan tinggi dan semakin menariknya pendidikan umum untuk para siswa dan orang tua. Status VET yang semakin menurun merupakan hal penting yang patut diperhatikan, bukan hanya oleh pemerintah Korea Selatan, namun juga oleh pemerintah dari negara-negara maju lainnya. Diduga pula, sistem VET pada negara berkembang saat ini jauh lebih lemah apabila dibandingkan dengan sistem VET pada negara berkembang di masa lalu. Hal ini sungguh disayangkan karena bahkan masyarakat Korea Selatan pada umumnya mengakui bahwa sistem VET telah memberikan kontribusi yang berarti kepada pembangunan ekonomi di masa lalu.

Menurut Chae dan Chung (2009) yang melakukan analisis terhadap pencapaian di pasar tenaga kerja dari institusi VET yang menyelenggarakan program *pre-employment*, negara-negara berkembang yang hendak membangun baik pendidikan kejuruan dan pendidikan tingginya dapat menggunakan beberapa poin yang dihasilkan dari analisis terhadap data-data sistem VET saat ini di Korea Selatan. Poin-poin yang dihasilkan dari analisis tersebut kemudian menghasilkan implikasi-implikasi sebagai berikut:

1. Fungsi pendidikan kejuruan sebagai institut pendidikan utama di level pendidikan menengah akan menurun seiring dengan ekonomi bertumbuh dan berevolusi menjadi sistem yang berbasis ilmu

pengetahuan (*knowledge-based economy*). Pendidikan kejuruan di Korea Selatan berkontribusi dalam mendidik dan menghasilkan tenaga kerja teknis yang sangat dibutuhkan perusahaan dalam masa-masa pertumbuhan ekonomi yang pesat. Meskipun demikian, seiring dengan masyarakat memasuki *knowledge-based economy*, pendidikan tinggi menjadi lebih populer, dengan hanya 20% dari lulusan pendidikan kejuruan langsung masuk ke pasar tenaga kerja sementara 70% lainnya memilih untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan tinggi. Fenomena ini menunjukkan adanya suatu titik dimana tingkat keahlian yang dibutuhkan lapangan kerja semakin meningkat, sehingga pendidikan kejuruan pada tingkat menengah tidak dapat memenuhi permintaan keahlian yang ada.

2. Meskipun fungsinya di tingkat pendidikan menengah dinilai menurun, pendidikan kejuruan di tingkat pendidikan tinggi dinilai semakin penting. Seiring dengan berubahnya masyarakat menjadi masyarakat berkecakupan tinggi, peran dari *junior college* (setingkat politeknik) menjadi semakin penting dalam menghasilkan teknisi-teknisi dengan ketrampilan dan keahlian tinggi dibandingkan teknisi yang sebelumnya dihasilkan oleh sekolah menengah kejuruan. Di Korea jumlah siswa *junior college* meningkat secara berkelanjutan hingga tahun 2000, dimana berkurangnya penduduk usia sekolah mempengaruhi tren tersebut.
3. Pendidikan kejuruan pada tingkat menengah dan tinggi haruslah terintegrasi dan terhubung dengan baik. Proporsi siswa sekolah menengah kejuruan yang melanjutkan ke institusi pendidikan tinggi semakin meningkat tidak menunjukkan bahwa sekolah menengah kejuruan tidak diperlukan. Sebanyak 60% siswa melanjutkan ke *junior college* menunjukkan institusi pendidikan kejuruan di tingkat menengah dan tinggi telah terhubung dengan baik. Namun, diperhatikan dalam konten kurikulum, dalam proses edukasi tidak ada hubungan praktis antara kedua jenjang pendidikan. Sebagai contoh, beberapa *junior college* menerapkan program yang berhubungan dengan program

pelatihan dari sekolah menengah kejuruan, namun efek yang dihasilkan tidak signifikan karena program tersebut tidak terdistribusi dan terselesaikan dengan baik.

4. Peran dari program pelatihan kejuruan yang dilaksanakan oleh pemerintah dinilai masih diperlukan untuk menanggulangi kegagalan pasar dalam menyediakan *supply* tenaga kerja. Saat ekonomi tumbuh, peran dari program pelatihan kejuruan dari pemerintah dinilai akan semakin turun, namun peran dari pemerintah tetap diperlukan. Pemerintah tetap perlu menyediakan pelatihan dan pendidikan untuk tenaga kerja bagi perusahaan kecil dan menengah, karena mereka tidak mampu menyediakannya sendiri dan institusi swasta tidak mampu melatih tenaga kerja yang mencukupi untuk menutupi kekurangan tenaga kerja teknis.

Sebagai penutup, Chae dan Chung menyatakan bahwa negara-negara berkembang harus membangun sistem VET di tingkat menengah agar terhubung dengan baik ke pasar tenaga kerja. Selain itu, disarankan pula bagi negara-negara berkembang untuk membentuk sistem VET di tingkat pendidikan lanjutan atau tinggi. Selanjutnya, sistem VET di kedua tingkat pendidikan tersebut haruslah terhubung dengan baik untuk menghasilkan tenaga kerja terampil yang lebih berkualitas.

BAB III

STUDI KASUS

3.1. Studi Kasus Dalam Negeri

3.1.1. Studi Kasus Sumatera Selatan

3.1.1.1. Tinjauan Perekonomian Sumatera Selatan

Sebagai salah satu daerah yang menjadi Kajian Keterkaitan Dunia Pendidikan dan Ketenagakerjaan di Indonesia, Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu daerah yang memiliki pertumbuhan yang fluktuatif. Selama 5 tahun terakhir, pertumbuhan PDRB Sumatera Selatan dengan Migas mencapai 5,84% (2007), 5,07% (2008), 4,11% (2009), 5,43% (2010), 6,47% (2011) dan 5,68 % (2012).

Perekonomian Sumsel tahun 2012 diduga akan tumbuh lebih lambat, yang berpotensi akan berlanjut pada tahun 2013. Prediksi pertumbuhan yang melambat ini diperkirakan karena terlalu bergantungnya perekonomian Sumatera Selatan pada pertumbuhan sektor pertanian dan pertambangan. Setiap sektor pertanian tumbuh melambat maka perekonomian akan melambat pula. Sedangkan untuk pertambangan, selama transportasi khusus batubara belum terealisasi, maka pertumbuhan sektor tersebut akan selalu dibawah 2,00%.

Pada tahun 2010, kontribusi Pulau Sumatera dalam pembentukan PDB sebesar 23,63% (peringkat pertama di luar Pulau Jawa dan Urutan ke-2 di Indonesia), sedangkan untuk Provinsi Sumatera Selatan dalam pembentukan PDB di Pulau Sumatera berada pada urutan ke-3 setelah Provinsi Riau dan Provinsi Sumatera Utara yaitu sebesar 3,07%. Perekonomian Sumatera Selatan pada tahun 2010 tumbuh sebesar 5,43 %, naik dibandingkan tahun 2009 sebesar 4,11 %.

Laju pertumbuhan ekonomi Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2011 sampai dengan Triwulan III sebesar 6,1%, mengalami peningkatan dari Tahun 2010 yang hanya sebesar 5,4% dan melampaui target pada RPJMD yang sebesar 5,7%, hal ini dipengaruhi antara lain oleh sektor Bangunan terkait finalisasi pembangunan infrastruktur SEA Games XXVI 2011 di

Palembang serta sektor Perdagangan, Hotel, dan Restoran (PHR). Peningkatan volume ekspor ke Negara tujuan, ditopang dengan tingginya harga komoditas unggulan seperti karet dan CPO di pasar dunia. Peningkatan permintaan domestic terutama terhadap subsektor perkebunan, industry pengolahan, listrik, perumahan, perdagangan, perhotelan dan jasa.

Perekonomian tahun 2011 menunjukkan tingkat stabilitas yang cukup baik, dimana inflasi mengalami penurunan dari 6,02% pada tahun 2010 menjadi 4,59% pada tahun 2011. Tekanan Inflasi tetap terkendali baik dari sisi permintaan maupun penawaran. Kondisi cuaca yang lebih baik dari tahun sebelumnya telah mendukung kegiatan produksi (khususnya di sektor pertanian) dan distribusi. Di sisi lain, dampak penurunan harga komoditas di pasar internasional tidak terhindarkan berkorelasi terhadap penurunan pendapatan dan pengeluaran masyarakat.

Neraca perdagangan Sumatera Selatan periode 2009-2011 terus mengalami peningkatan, impor Sumsel mengalami fluktuasi pada tahun 2010 mengalami penurunan menjadi US \$ 106,9 dan kembali meningkat pada triwulan III tahun 2011 menjadi US \$ 375 juta, peningkatan impor tersebut diikuti dengan ekspor Sumatera Selatan menjadi US \$ 3.894,93 juta, sehingga Sumatera Selatan mengalami surplus sebesar US \$ 3.519 juta.

3.1.1.2. Perkembangan Indeks Pembangunan Manusia (IPM)

Secara umum perkembangan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) dan komponennya di Provinsi Sumatera Selatan selama 5 tahun terakhir mengalami trend yang meningkat yang merupakan gambaran adanya peningkatan kesejahteraan masyarakat selama periode tersebut. Peningkatan tercermin dari keempat komponen IPM, yaitu angka harapan hidup dari 68,3 (2005) menjadi 69,6 (2010); angka melek huruf dari 95,9 (2005) menjadi 97,73 (2010); rata-rata lama sekolah 7,5 (2005) menjadi 7,82 (2010). Aspek pendidikan yang diwakili oleh dua komponen yaitu angka melek huruf dan rata-rata lama sekolah juga menunjukkan trend yang meningkat pada periode 2005-2010 sebagai gambaran meningkatnya pendidikan masyarakat

selama 2005-2010. Secara keseluruhan IPM di Sumsel meningkat dari 70,2 (2005) menjadi 72,95 (2010).

Dari aspek kemiskinan, persentase penduduk miskin di Sumatera Selatan mengalami penurunan dari 22,49% pada tahun 2002 menjadi 19,15% pada tahun 2007, atau menurun sebesar 3,34% dan menjadi 14,24% pada tahun 2011. Penanggulangan kemiskinan diarahkan untuk membantu penduduk yang berada di bawah garis kemiskinan dan mencegah terjadinya kemiskinan baru. Program penanggulangan kemiskinan terbagi atas 4 (empat) klaster, antara lain focus prioritas penanggulangan kemiskinan diarahkan pada peningkatan dan penyempurnaan kualitas kebijakan perlindungan social berbasis keluarga seperti Jamkesmas, subsidi pendidikan dan raskin; menyempurnakan dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan PNPM Mandiri, peningkatan akses usaha mikro dan kecil kepada sumberdaya produktif serta peningkatan sinkronisasi dan efektifitas koordinasi penanggulangan kemiskinan serta harmonisasi antar pelaku; dan menyediakan barang-barang murah dimana sebagian dibantu atau disubsidi oleh pemerintah, guna mencegah ekonomi biaya tinggi dari masyarakat miskin.

Sementara aspek ketenagakerjaan, tingkat pengangguran terbuka (TPT) terus menurun dari 9,33 persen (2006) menjadi 7,61 persen (2009) dan 6,55 persen (2011). Pada tahun 2007 tingkat pengangguran terbuka (TPT) mencapai 9,34%, pada tahun 2008 telah diupayakan mengurangi tingkat pengangguran terbuka dengan mensinergikan antara kebijakan ekonomi provinsi Sumatera Selatan dan pertumbuhan sektor riil dalam peningkatan lapangan kerja. Disamping penurunan angka pengangguran, keberhasilan lainnya dalam bidang keselamatan kerja, dimana tahun 2008, Provinsi Sumsel mendapatkan penghargaan zero accident dari Pemerintah Pusat (Presiden RI).

3.1.1.3. Gambaran Pendidikan di Provinsi Sumatera Selatan

Perkembangan pendidikan di Provinsi Sumatera Selatan menunjukkan perkembangan yang positif, hal ini dapat dilihat dari Angka Partisipasi Kasar (APK), Angka Partisipasi Sekolah (APS) dan APM baik SD/MI, SMP/MTS, SMA/MA/SMK yang terus meningkat setiap tahunnya sementara angka putus sekolah mengalami penurunan sebagaimana terlihat dari tabel dibawah ini:

Tabel 3.1. Gambaran Pendidikan di Provinsi Sumatera Selatan

No	Jenis Sekolah	Jumlah Sekolah	Jumlah Siswa	Kelas/Rombongan belajar (Rombel)	Jumlah Guru
1.	TK/RA	1.647	91.025	2.273	4.418
2.	SD dan MI	4.678	1.017.349	25.254	63.492
	a.SD	4.211	957.161	23.862	57.859
	b.Mi	467	60.188	1.492	5.633
3.	SMP dan MTS	1.366	374.889	9.362	22.316
	a.SMP	1.163	313.104	7.824	15.086
	b. MTS	203	61.785	1.538	7.230
4.	SMA/MA/SMK	863	291.951	7.256	19.651
	a.SMA	519	192.969	4.818	12.781
	b.MA	177	34.714	856	1.978
	c.SMK	167	64.268	1.582	3.773
5.	Pengawas				1.119
	Total	8.554	1.775.214	44.245	109.877

Sumber : Kandikbud Provinsi Sumatera Selatan, 2012

Perkembangan positif terhadap penyelenggaraan pendidikan menengah dan jenjang pendidikan SMA/SMK di Provinsi Sumatera Selatan selama periode 2008-2010, dapat digambarkan sebagai berikut:

a.APK di Sumatera Selatan meningkat dari 72,02% pada tahun 2008 menjadi 80,04% pada tahun 2010

b.APM di Sumatera Selatan meningkat dari 48,94% pada tahun 2008 menjadi 67,03% pada tahun 2010

c. Terjadi penurunan angka putus sekolah dari 1,12% pada tahun 2008 menjadi 1,02% pada tahun 2010.

Program Sekolah Gratis

Sejak tahun 2009 di Sumatera Selatan dilaksanakan program sekolah gratis dengan memberikan biaya operasional sekolah mulai jenjang SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA/SMK sehingga orang tua/wali siswa tidak dibebani biaya operasional sekolah serta dalam rangka rintisan wajib belajar pendidikan 12 tahun.

Yang dimaksud dengan sekolah gratis adalah pembebasan iuran Komite Sekolah yang selama ini menjadi beban orang tua/wali, diambilalih oleh Pemerintah sehingga para orang tua/wali tidak terbebani dengan biaya pendidikan bagi anak-anak mereka. Bantuan iuran Komite Sekolah berlaku untuk seluruh jenis dan jenjang pendidikan baik negeri maupun swasta. Tahun 2010 jumlah sasaran Program Sekolah Gratis mencakup SD/MI sejumlah 1.017.349 siswa; SMP/MTs berjumlah 374.889 siswa; jenjang SMA/MA/SMK berjumlah 291.951 siswa. Adapun sasaran program subsidi komite adalah semua sekolah baik tingkat SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA/SMK sederajat, baik negeri maupun swasta di seluruh Provinsi Sumatera Selatan.

Sumberdana untuk sekolah gratis ini merupakan gabungan dari pusat yang diberikan dalam bentuk BOS, APBD Provinsi dan dana APBD Kabupaten/Kota se Sumatera Selatan, dengan 15 kabupaten/kota, khusus untuk dana APBD baik APBD Provinsi maupun Kabupaten/Kota diikat dalam bentuk perjanjian/kesepakatan yang dituangkan dalam MOU pada masing-masing kabupaten/kota, yang besarnya disesuaikan dengan kemampuan masing-masing kabupaten/kota, sehingga penyelenggaraan sekolah gratis ini dapat terus berlanjut.

Adapun rincian biaya operasional untuk program sekolah gratis untuk tiap siswa SD/Mi Rp 10.000,-; SMP/MTS Rp 15.000,-; SMA/MA Rp 80.000,- dan SMK sebesar Rp 90.000,- sp Rp 100.000,-. Perkembangan biaya operasional selama Selama 3 tahun adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2. Perkembangan Biaya Operasional Sekolah di Provinsi Sumatera Selatan

No	Jenjang Sekolah	Unit Cost per Siswa (Rp 000,-)		
		Th. 2009	Th. 2010	Th. 2011
1	SD/MI	48.648.606	86.629.299	89.146.157
2	SMP/MTs	32.898.548	46.775.154	48.178.409
3	SMA/MA	82.796.028	150.852.356	179.038.292
4	SMK	23.792.028	46.387.159	59.137.152
	Jumlah	188.136.082	330.643.968	375.500.010

Sumber : Kantor Pendidikan Provinsi Sumsel, 2012

Rincian biaya operasional untuk masing-masing jenjang pendidikan adalah sebagai berikut:

a. Dari APBD (BOS) termasuk BOS buku per siswa SD/tahun di Kota Rp 400.000,-/siswa/tahun; SD di Kabupaten Rp 397.000,-/siswa/tahun; SMP di Kota Rp 575.000,-/siswa/tahun; SMP di kabupaten Rp 570.000,-/siswa/tahun

b. Tambahan dari APBD untuk siswa SD/MI sebesar Rp 120.000,-/siswa/tahun; SMP/MTS sebesar Rp 180.000,-/siswa/tahun; sedangkan untuk SMA/MA, SMK karena tidak ada dana BOS dari pusat maka biaya operasional diberikan sepenuhnya dari APBD Provinsi dan Kabupaten yaitu SMA/MA sebesar Rp 1.080.000,-/siswa/tahun dan SMK sebesar Rp 1.200.000,-/siswa/tahun.

3.1.1.4. Gambaran Ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Selatan

3.1.1.4.1. Kependudukan

Hasil sensus penduduk tahun 2010, jumlah penduduk provinsi Sumatera Selatan sebanyak 7.450.394 jiwa yang mencakup penduduk yang tinggal di perkotaan sebanyak 2.666.129 jiwa (35,79%) dan di daerah perdesaan sebanyak 4.784.265 jiwa (64,21%), dengan komposisi penduduk laki-laki 3.792.647 jiwa dan perempuan sebanyak 3.657.747 jiwa. Jumlah penduduk yang merupakan angkatan kerja di Provinsi Sumatera Selatan sebesar 3.417.875 orang, dimana sejumlah 3.351.067 orang diantaranya bekerja, sedangkan 66.808 orang

merupakan pengangguran. Dari hasil sensus Penduduk (SP 2010), Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Provinsi Sumatera Selatan sebesar 65,93 persen, dimana TPAK laki-laki lebih tinggi daripada TPAK perempuan, yaitu masing-masing 81,64% dan 49,83%. Sementara itu, bila dibandingkan menurut perbedaan wilayah, TPAK Perkotaan lebih rendah daripada perdesaan, masing-masing 54,34% dan 72,57%. Tiga kabupaten/kota di Provinsi Sumatera Selatan dengan TPAK tertinggi berturut-turut adalah Kabupaten Ogan Komering Ulu Selatan (82,77%), Kabupaten Empat Lawang (76,97 %), dan Kota Pagar Alam (73,29 %). Dengan jumlah pengangguran sejumlah 66.808 orang, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) di provinsi ini mencapai 1,95% (Sumber BPS-SP 2010).

3.1.1.4.2. Angkatan Kerja

Angkatan Kerja adalah penduduk berumur 15 tahun keatas yang bekerja, sementara tidak bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Penduduk berumur kurang dari 15 tahun meskipun melakukan pekerjaan guna memenuhi kebutuhan hidup tidak terkategori sebagai angkatan kerja. Angkatan kerja merupakan bagian dari aspek demografi penduduk yang mempunyai kecenderungan yang bertambah atau menurun sejalan dengan perubahan yang dialami oleh penduduk itu sendiri, karena adanya faktor alami seperti : kelahiran, kematian maupun migrasi yang menyebabkan bergesernya pola kependudukan secara keseluruhan.

Gambaran angkatan kerja di Provinsi Sumatera Selatan selama periode 2005-2009 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.3. Angkatan Kerja di Provinsi Sumatera Selatan, Tahun 2005-2009

No.	Tahun	Angkatan Kerja (jiwa)
1	2005	3.318.868
2	2006	3.332.789
3	2007	3.372.332
4	2008	3.472.012
5	2009	3.487.999

Sumber : Diolah dari BPS 2008

Adapun angkatan kerja menurut kabupaten/kota menunjukkan peningkatan pada tahun 2009 yaitu sebesar 3.487.999 atau sebesar 0,04 persen dari tahun 2008 yaitu sebesar 3.472.012 jiwa. Secara alami dengan adanya kenaikan tersebut maka otomatis meningkatnya pula kebutuhan akan lapangan kerja, karena apabila lapangan kerja ini tidak terpenuhi maka akan menambah penganggur terbuka. Oleh karena itu melalui penyusunan rencana tenaga kerja ini akan dianalisis pola pertumbuhan angkatan kerja, sehingga nantinya dapat disarankan/masukan mengenai kebijakan atau langkah yang harus diambil untuk mengantisipasi permasalahan tersebut.

Sedangkan angkatan kerja berdasarkan tingkat pendidikan untuk tahun 2010 didominasi angkatan kerja yang berpendidikan SD kebawah yaitu sebesar 51% dari total angkatan kerja sebanyak 3.619.177 jiwa. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.4. Angkatan Kerja Provinsi Sumsel menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis kelamin Tahun 2010 (s/d Februari 2010)

Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah (Jiwa)	Persentase (%)
	Laki-Laki	Perempuan		
Belum Tamat SD	1.149.493	691.055	1.840.998	51,00
SMP	433.637	289.466	723.103	20,00
SMA	503.773	318.738	822.511	22,00
DI/DII/DIII	36.725	63.888	100.613	3,00
PT/Universitas	66.222	65.730	131.952	4,00
Jumlah	2.190.300	1.428.877	3.619.177	100,00

Sumber : Diolah dari data BPS, 2010

Berdasarkan data-data angkatan kerja di atas, bahwa untuk angkatan kerja di Provinsi Sumatera Selatan menurut tingkat pendidikan didominasi oleh lulusan SD, SMP dan SMA ini berarti tingkat skill dan produktivitas angkatan kerja kita tergolong rendah. Karena pada level pendidikan tersebut, secara umum upah yang

diterima juga relative rendah. Sementara itu jika dilihat dari aspek lapangan kerja utama dari angkatan kerja yang ada, sebagian besar bekerja di sektor pertanian, mencapai 62,02% dari angkatan kerja yang ada atau sekitar 1.896.167 jiwa.

3.1.1.4.3. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Partisipasi penduduk dalam kegiatan ekonomi salah satunya dapat diukur dengan menghitung proporsi penduduk yang masuk dalam pasar kerja atau proporsi angkatan kerja terhadap penduduk usia kerja. Ukuran ini biasanya disebut dengan **Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)**. Semakin tinggi TPAK, maka semakin besar keterlibatan penduduk dalam pasar kerja, baik untuk mencari pekerjaan maupun bekerja. Persentase penduduk yang bekerja terhadap angkatan kerja disebut **Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)** artinya besarnya peluang seorang calon pekerja untuk menggantikan posisi yang tersedia saat ini dan sebaliknya persentase penduduk yang mencari kerja atau dengan kata lain sedang menganggur terhadap angkatan kerja disebut **Tingkat Penganggur Terbuka (TPT)**.

Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja di Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2008 adalah sebesar 69,79%. Artinya bahwa di Provinsi Sumatera Selatan pada tahun 2008, dari 100 orang penduduk yang masuk dalam kategori usia kerja, sebanyak 70 orang adalah angkatan kerja murni. Secara rinci TPAK di provinsi Sumatera Selatan menurut Kab/Kota yang ada dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.5. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Provinsi Sumsel menurut Kab/Kota, Tahun 2008

No	Kabupaten/Kota	TPAK	TKK	TPT
1.	Ogan Komering Ulu	65,98	91,24	8,76
2.	Ogan Komering Ilir	72,35	92,69	7,31
3.	Muara Enim	72,96	92,81	7,19
4.	Lahat	72,91	95,52	4,48
5.	Musi Rawas	75,00	97,42	2,58

6.	Musi Banyuasin	73,15	94,71	5,90
7.	Banyuasin	71,36	96,35	3,65
8.	OKU Selatan	78,90	95,75	4,25
9.	OKU Timur	67,12	91,78	8,22
10.	Ogan Ilir	76,33	95,92	4,08
11.	Empat Lawang	69,60	92,42	5,58
12.	Kota Palembang	62,71	93,11	16,89
13.	Prabumulih	66,56	89,57	10,43
14.	Pagar Alam	67,53	91,45	8,55
15.	Lubuk Linggau	60,96	84,46	15,54
	Sumatera Selatan	69,79	91,92	8,08

Sumber : Diolah dari Data BPS, 2008

3.1.1.4.4. Masalah Pengangguran

Berdasarkan kategorinya, pengangguran dibedakan menjadi beberapa kategori, antara lain pengangguran terbuka (*open unemployment*), setengah penganggur (*under unemployment*), pengangguran terselubung (*disguised unemployment*) dan sebagainya. Pada kajian berikut, analisis akan difokuskan pada 2 kategori, yaitu pengangguran terbuka dan setengah penganggur.

a. Penganggur Terbuka

Penganggur terbuka didefinisikan sebagai mencari pekerjaan, mempersiapkan usaha, merasa tidak mungkin mendapatkan pekerjaan dan sudah mendapatkan pekerjaan tetap, tetapi belum mulai bekerja. Salah satu permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia termasuk di Provinsi Sumatera Selatan adalah semakin meningkatnya angka pengangguran. Di Negara-negara berkembang umumnya tingkat pengangguran yang tinggi khususnya di daerah pinggiran perkotaan/pedesaan, hal ini mengindikasikan juga angka kemiskinan yang tinggi. Perkembangan data penganggur pada periode 2006-2007 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.6. Perkembangan Data Penganggur Provinsi Sumsel, 2006-2007

No	Kabupaten/Kota	2006	2007
1.	OKU	12.816	10.474
2.	OKI	34.196	32.146
3.	Muara Enim	30.456	25.322
4.	MURA	12.073	11.087
5.	MUBA	16.245	11.968
6.	Banyu Asin	28.048	23.194
7.	OKU Selatan	10.501	8.406
8.	OKU Timur	16.115	24.184
9.	Lahat	31.480	16.046
10.	Ogan Ilir	15.244	12.608
11.	Palembang	82.195	108.921
12.	Prabumulih	5.747	10.415
13.	Pagar Alam	4.941	6.480
14.	Lubuk Linggau	10.794	13.563
	Jumlah	310.851	314.814

Sumber : Diolah dari Data BPS, 2007

Khusus untuk provinsi Sumatera Selatan seperti yang ditunjukkan oleh data dari tabel diatas, pada tahun 2007 tingkat pengangguran angkanya cukup tinggi yaitu 9,34% atau sebanyak 314.814 jiwa dari total angkatan kerja, artinya dari setiap 100 angkatan kerja yang sudah bekerja sebanyak 9 orang yang menganggur, dengan daerah yang paling tinggi angka penganggurannya berada di Kota Palembang. Ini mengingat Palembang sebagai ibukota Provinsi di Sumatera bagian selatan yang penduduknya relative padat sehingga menyebabkan penumpukan angkatan kerja.

b. Setengah Pengangguran

Dimensi lain dari permasalahan pemanfaatan tenaga kerja adalah mereka yang dikategorikan sebagai setengah pengangguran, yaitu mereka yang sudah bekerja tetapi jam kerjanya kurang dari 35 jam seminggu. Indikator ini

menggambarkan tingkat pemanfaatan tenaga kerja yang rendah sekaligus juga menggambarkan produktifitas yang rendah.

Gambaran kondisi setengah pengangguran di kota-kota dalam provinsi Sumatera Selatan dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.7. Perkembangan data setengah penganggur Provinsi Sumsel, 2006-2007 (dalam persen)

No	Kabupaten/Kota	2006		2007	
		10-24 jam	25-34 jam	10-24 jam	25-34 jam
1.	OKU	19,70	17,84	26,65	20,52
2.	OKI	17,97	26,41	18,00	25,24
3.	Muara Enim	15,78	30,97	13,10	32,19
4.	MURA	19,41	21,94	16,13	22,28
5.	MUBA	22,05	28,60	21,20	38,02
6.	Banyu Asin	27,50	22,27	18,06	21,51
7.	OKU Selatan	14,20	22,14	18,03	24,21
8.	OKU Timur	16,60	22,11	12,94	17,63
9.	Lahat	16,96	19,26	21,36	14,21
10.	Ogan iilir	16,69	19,26	15,13	14,76
11.	Palembang	6,53	6,02	8,00	8,79
12.	Prabumulih	10,92	16,10	14,24	17,92
13.	Pagar Alam	9,86	15,54	9,66	15,20
14.	Lubuk Linggau	11,59	14,21	11,53	11,17
	Jumlah	15,35	19,89	16,00	20,26

Sumber : Diolah dari data BPS, 2007

Dari data diatas , dapat dilihat bahwa penduduk yang bekerja dan masuk dalam kategori setengah menganggur yang paling tinggi persentasenya adalah pada mereka yang bekerja antara 25-34 jam/minggu, baik pada tahun 2006 maupun 2007. Kelompok setengah pengangguran ini merupakan kategori yang bekerja namun kurang produktif. Dari data terlihat bahwa pada tahun 2007, angka setengah pengangguran sebesar 40,61 persen dari penduduk yang bekerja atau

sebanyak 1.241.658 orang. Jadi dengan demikian perbandingannya adalah dari tiap 100 orang yang bekerja, 41 orang diantaranya masuk dalam kategori setengah menganggur.

3.1.1.5. Prospek Ketenagakerjaan di Provinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan hasil analisis dan situasi ketenagakerjaan yang diuraikan pada bagian sebelumnya, maka berikut ini akan dibahas prospek ketenagakerjaan dengan mendasarkan pada estimasi pertumbuhan ekonomi untuk membuat suatu perencanaan, dari sisi persediaan (supply) tenaga kerja dilakukan proyeksi penduduk usia kerja dan angkatan kerja untuk melihat Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) dan dari sisi kebutuhan (demand) tenaga kerja dilakukan proyeksi kesempatan kerja. Selanjutnya dilakukan analisis keseimbangan antara Demand dan Supply Tenaga Kerja sampai tahun 2013.

3.1.1.5.1 Estimasi Pertumbuhan Ekonomi

Pada kurun waktu 2006-2009, Pertumbuhan ekonomi di Provinsi Sumatera Selatan menunjukkan peningkatan, fenomena tersebut merupakan suatu peluang untuk penyerapan tenaga kerja. Kebijakan yang perlu diambil adalah menganalisis berbagai sektor berikut perubahannya dan prospek di masa yang akan datang. Pertumbuhan ekonomi suatu daerah dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat memberikan manfaat atau sebaliknya dapat menimbulkan kendala. Faktor-faktor yang mempengaruhi pertumbuhan ekonomi Sumatera Selatan antara lain : kekayaan alam, penduduk dan tenaga kerja, barang modal, teknologi dan system social budaya masyarakat yang ada.

Tabel 3.8. Proyeksi Pertumbuhan Ekonomi Sumatera Selatan, 2009-2013

No	Lapangan Usaha	Tahun (dalam persen)				
		2009	2010	2011	2012	2013
1.	Pertanian	7,67	8,24	8,63	9,01	9,44
2.	Pertambangan	0,81	0,96	1,12	1,20	1,32
3.	Industri	5,92	6,44	6,59	6,72	7,00
4.	Listrik, Gas,	10,95	11,88	13,04	14,09	15,08

	Air					
5.	Konstruksi	8,04	8,46	8,71	8,66	8,86
6.	Perdagangan	10,45	11,07	11,98	12,75	13,48
7.	Transportasi	13,37	14,17	15,10	15,29	16,05
8.	Keuangan	11,19	12,31	13,27	14,14	15,12
9.	Jasa lainnya	11,50	12,31	13,55	14,95	16,13
PDRB dengan Migas		6,74	7,30	7,81	8,25	8,75
PDRB tanpa Migas		9,19	9,87	10,48	10,96	11,57

Sumber : Data awal diolah dari data BPS, 2007

Berdasarkan model prediksi dengan sejumlah asumsinya, rata-rata laju pertumbuhan ekonomi Sumsel sampai dengan tahun 2013 adalah sekitar 1,97 persen per tahun, dengan pertumbuhan ekonomi per sektor yang tertinggi terjadi pada sektor jasa dan transportasi, untuk itu ke depan perlu disiapkan sarana dan prasarana untuk mendukung pertumbuhan sektor tersebut. adapun untuk kontribusi ekonomi per sektor lapangan usaha, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.9. Proyeksi Kontribusi Sektor Ekonomi Sumsei terhadap PDRB menurut Lapangan Usaha (Harga Konstan Tahun 2000), Tahun 2009-2013

No	Lapangan Usaha	Tahun (dalam persen)				
		2009	2010	2011	2012	2013
1.	Pertanian	20,68	20,92	21,15	21,38	21,61
2.	Pertambangan	22,04	20,83	19,64	18,43	17,23
3.	Industri	17,93	18,00	18,06	18,11	18,16
4.	Listrik, Gas, Air	0,51	0,52	0,53	0,54	0,55
5.	Konstruksi	7,96	8,15	8,35	8,53	8,72
6.	Perdagangan	14,18	14,47	14,76	15,07	15,37
7.	Transportasi	4,95	5,18	5,41	5,64	5,87

8.	Keuangan	4,18	4,30	4,40	4,53	4,64
9.	Jasa lainnya	7,60	7,74	7,79	7,01	8,01

Sumber : Data BPS , diolah, 2009

Sebagaimana diketahui bahwa Sumatera Selatan sektor unggulannya adalah pertanian, pertambangan, industry dan perdagangan. Dari data diatas terlihat bahwa kontribusi sektor ekonomi terhadap PDRB di Sumsel mengalami perubahan dimana untuk sektor pertambangan mengalami penurunan sedangkan sektor perdagangan mengalami kenaikan yang cukup signifikan. Hal ini disebabkan karena dari sektor pertambangan banyak dipengaruhi oleh faktor eksternal , seperti pengaruh krisis ekonomi global. Sedangkan untuk sektor pertanian dan industry kenaikan pertumbuhannya relative kecil yaitu dibawah 1 persen.

Dengan bertolak dari data kemajuan dan perkembangan ekonomi makro provinsi Sumatera Selatan serta prospek dan potensi yang dimiliki, maka diperkirakan ke depan nilai tambah masing-masing sektor ekonomi akan mengalami peningkatan, sekaligus akan meningkatkan PDRB dan pendapatan per kapita penduduk Sumsel diharapkan akan meningkat. Berdasarkan perhitungan hasil proyeksi, sampai dengan tahun 2013 diperkirakan PDRB Sumsel dengan Migas adalah sebesar Rp 140 trilyun dan PDRB tanpa migas sebesar Rp 171 trilyun.

3.1.1.5.2. Peluang Kesempatan Kerja

Pertumbuhan kesempatan kerja sangat erat hubungannya dengan perekonomian, manakala ekonomi tumbuh dan berkembang maka kesempatan kerja akan bertambah, sebaliknya manakala beban ekonomi menurun maka kesempatan kerja juga akan berkurang. Seperti diketahui bahwa sejak timbulnya krisis ekonomi pada pertengahan tahun 1997 lalu yang mengakibatkan kelesuan dunia usaha, dan menurunnya daya beli masyarakat maka kesempatan kerja juga akan berkurang sebagai akibat lebih lanjut adalah pemutusan hubungan kerja, dan pengangguran yang semakin meningkat.

Di lain pihak, peningkatan pertumbuhan ekonomi secara langsung ataupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kesempatan kerja yang ada. Hal tersebut dapat dilihat pada angka pertumbuhan kesempatan kerja di Provinsi Sumatera Selatan.

Gambaran proyeksi tingkat kesempatan kerja di Provinsi Sumatera Selatan dapat dilihat ada tabel berikut.

Tabel 3.10. Proyeksi Tingkat Kesempatan Kerja di Provinsi Sumatera Selatan, Tahun 2009-2013 (dalam Juta)

No	Uraian	Tahun Proyeksi				
		2009	2010	2011	2012	2013
1.	Angkatan Kerja	3524,73	2589,17	3641,51	3789,2	3947,11
2.	Penduduk yang bekerja	3216,46	3268,98	3306,86	3448,3	3597,05
3.	Tingkat Kesempatan Kerja	0,91	0,91	0,91	0,91	0,91

Sumber : Data BPS, diolah, 2009

3.1.1.5.3. Proyeksi Ketenagakerjaan

Dari ramalan mengenai kondisi perekonomian Provinsi Sumatera Selatan tersebut diatas, diasumsikan mengalami pertumbuhan rata-rata sebesar 1,9 persen per tahun (atas dasar harga konstan tahun 2000). Dalam penyusunan rencana tenaga kerja provinsi ini, kondisi perekonomian sangat menentukan dalam membuat estimasi mengenai persediaan dan kebutuhan tenaga kerja, mengingat tingkat perekonomian suatu wilayah akan berpengaruh terhadap penciptaan kesempatan kerja. Jadi dalam konteks ini, kesempatan kerja merupakan permintaan (Demand) terhadap persediaan tenaga kerja dan angkatan kerja adalah persediaan (supply) terhadap kebutuhan tenaga kerja.

Ramalan atau estimasi dan proyeksi mengenai persediaan dan kebutuhan tenaga kerja tersebut, adalah mengenai seberapa besar pertambahan tenaga kerja (Penduduk Usia Kerja/PUK). Karena PUK merupakan dasar untuk menentukan/memperkirakan tambahan-tambahan variable-variabel

ketenagakerjaan yaitu antara lain : Angkatan Kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK), Penduduk yang bekerja, dan penganggur (yang tidak bekerja). Selanjutnya berdasarkan hasil proyeksi terhadap variable-variabel ketenagakerjaan tersebut, akan dapat dianalisis kondisi yang terjadi sekarang dan di masa yang akan datang, sehingga nantinya dari permasalahan yang ada akan dapat dicari solusi berupa saran dan masukan yang berguna untuk menentukan program kebijakan ketenagakerjaan ke depan sebagai bagian dari Program keterkaitan antara Dunia Pendidikan dan Ketenagakerjaan (*link and match*).

Secara rinci hasil proyeksi dari variable-variabel ketenagakerjaan, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.11. Proyeksi Variabel Ketenagakerjaan Tahun 2009-2013 (dalam juta)

Uraian	2009	2010	2011	2012	2013
PUK	5028,55	5106,70	5178,40	5260,76	5335,69
AK	3497,17	3504,26	3567,22	3616,68	3656,91
Penduduk Bekerja	3181,42	3179,42	3241,07	3288,58	3324,22
TPAK	0,63	0,62	0,63	0,63	0,62
Kes Kerja	2894,18	2884,69	2944,75	2990,24	3021,79
TKK	0,91	0,91	0,91	0,91	0,91
Pengangguran Terbuka	315,75	324,84	326,14	328,10	332,69
TPT (% thd AK)	11,08	10,79	10,94	11,02	10,99

Sumber : Data-data dari BPS, diolah, 2009

Dari hasil proyeksi ketenagakerjaan, pada tahun 2013, Penduduk usia kerja (PUK) akan mencapai 5335,69 juta jiwa. Angka proyeksi penduduk usia kerja ini merupakan besaran yang akan dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakan ketenagakerjaan di masa yang akan datang. Penduduk usia kerja merupakan faktor yang mempengaruhi besaran dari variable-variabel

ketenagakerjaan seperti terlihat pada tabel diatas. Sedangkan angka pengangguran yang masih ada dari proyeksi kesempatan kerja yang diciptakan tentunya akan menjadi masukan bagi para pengambil kebijakan yang akan dilakukan dalam rangka menekan laju pengangguran ini. Oleh karena itu, proyeksi persediaan maupun kebutuhan tenaga kerja ini adalah untuk menjembatani antara kebutuhan tenaga kerja dan ketersediaan/kesempatan kerja yang ada.

3.1.1.5.4. Analisis Keseimbangan

Dari pembahasan-pembahasan mengenai situasi dan prospek ketenagakerjaan sebelumnya, terlihat bahwa persediaan tenaga kerja dari tahun ke tahun semakin meningkat, hal ini sebagai akibat dari laju pertumbuhan penduduk yang meningkat dan penciptaan kesempatan kerja yang tidak sebanding dengan jumlah angkatan kerja yang ada. Artinya prospek ketenagakerjaan di provinsi Sumsel sampai dengan tahun 2013 masih terjadi surplus dari sisi persediaan tenaga kerja (*supply of labor*). Kondisi demikian tentunya merupakan tantangan bagi aparat pemerintah yang menangani masalah pendidikan dan ketenagakerjaan. Oleh karena itu perlu disiapkan rencana tenaga kerja yang dikaitkan dengan aspek pendidikan yang lebih matang dan komprehensif di masa yang akan datang.

Sebagai gambaran, analisis keseimbangan ketenagakerjaan dapat dilihat pada tabel 3.4., dimana angkatan kerja sampai tahun 2013 adalah sebanyak 3.656,91 juta jiwa, sedangkan kesempatan kerja yang ada hanya 3.021,79 juta jiwa. Artinya dari neraca ketenagakerjaan yang ada, secara riil kondisi ketenagakerjaan di Sumsel adalah excess supply (kelebihan ketenagakerjaan) dimana ketersediaan tenaga kerja yang ada lebih besar daripada kebutuhan akan tenaga kerja itu sendiri. Sedangkan untuk penganggur terbuka sampai dengan tahun 2013 adalah sebanyak 332,69 ribu jiwa, atau jika dikonversi dengan tingkat kesempatan kerja yang ada sebesar 91 persen maka jumlah penganggur akan berkurang sebanyak 287,33 ribu jiwa. Oleh karena itu untuk mengurangi dan meminimalisir angka pengangguran yang ada perlu diciptakan kesempatan kerja yang seluas-luasnya.

3.1.2. Studi Kasus Sulawesi Utara

Provinsi Sulawesi Utara dengan ibu kota Manado merupakan salah satu provinsi Indonesia yang memiliki potensi besar. Terletak di tepi Laut Sulawesi, tepatnya di Teluk Manado, kota Manado menjadi salah satu kota pusat perdagangan terbesar di Indonesia, selain juga menjadi salah satu pintu gerbang pariwisata Indonesia. Selain potensi perdagangan dan pariwisata yang sangat besar, provinsi Sulawesi Utara juga memiliki potensi besar di sektor hotel dan restoran, pengangkutan, komunikasi, serta jasa.

Menurut Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara, program terkait usaha menjembatani dunia pendidikan dan tenaga kerja antara lain program magang yang diterapkan pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan program pendidikan berbasis keunggulan daerah yang diterapkan pada Sekolah Menengah Atas (SMA). Program magang adalah program yang memungkinkan para siswa SMK untuk mempraktikkan keahlian yang telah dipelajarinya di sekolah pada bidang pekerjaan yang sebenarnya, sedangkan program pendidikan berbasis keunggulan daerah adalah suatu kegiatan ekstrakurikuler yang bisa diikuti siswa dan di sana siswa dapat mempelajari keterampilan tambahan yang memanfaatkan potensi atau keunggulan yang dimiliki daerah tempat tinggalnya. Sebagai contoh, SMA 1 Manado pernah menerapkan program ini dengan mengajak siswanya belajar dan mempraktikkan cara mengalengkan ikan yang sudah diproses. Namun, untuk program ini dilaporkan sudah tidak diketahui kelanjutannya sejak tahun lalu.

Minat penduduk Sulawesi Utara terhadap pendidikan menengah dan tinggi lebih menjurus ke pendidikan tinggi, terlihat dari minat siswa yang lebih memilih melanjutkan ke SMA dibandingkan SMK. Siswa yang melanjutkan ke SMK pada umumnya berasal dari golongan menengah ke bawah, karena mereka berharap dapat segera bekerja dan mendapat penghasilan untuk membantu biaya hidup keluarganya. Sementara itu, siswa yang melanjutkan ke SMA masih akan melanjutkan ke perguruan tinggi untuk pendidikan lebih lanjut sebelum terjun ke dunia kerja. Hal tersebut dapat pula terlihat dari

jumlah SMA di Provinsi Sulawesi Utara yang lebih banyak dibandingkan SMK, yaitu 226 SMA dibanding 153 SMK.

Dengan prioritas pembangunan Provinsi Sulawesi Utara tahun 2012 yang bertajuk “Penuntasan wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun, pelaksanaan wajib belajar 12 tahun, serta gerakan Semua Harus Sekolah (SHS)”, anggaran Dinas Pendidikan yang berasal dari APBN dan APBD telah dianggarkan ke pos-pos yang diharapkan dapat membantu kesuksesan pembangunan daerah. Meskipun belum ada program *skill developing* secara khusus, namun anggaran untuk penyediaan layanan kursus dan pelatihan telah dianggarkan dari APBN sebesar Rp 3.175.823.000. Anggaran ini diharapkan dapat menyalurkan lulusan ke lapangan kerja dengan lebih baik, karena ilmu yang diajarkan lebih kepada *soft skill* yang dapat diaplikasikan secara langsung. Selain itu, dari APBD telah dianggarkan pula sebesar Rp 351.500.000 untuk pendidikan non formal. Sementara itu, berkaitan dengan kerja sama dengan institusi lain, Dinas Pendidikan hanya berkoordinasi langsung dengan sekolah-sekolah dan perguruan tinggi, sementara koordinasi dengan dinas terkait penyerapan lulusan ke lapangan kerja, seperti Dinas Tenaga Kerja, diakui masih sulit karena terbentur anggaran.

Kepala Sekolah SMK 1 Manado menyatakan bahwa program yang dicanangkan di sekolahnya didasarkan pada spektrum dan kurikulum SKKI, sehingga diharapkan perusahaan mendapatkan lulusan yang memiliki keterampilan yang dapat secara langsung diaplikasikan pada bidang kerja terkait. Salah satu program terkait *link and match* yang dicanangkan di SMK 1 Manado adalah Praktek Kerja Industri (Prakerin) yang dilakukan saat siswa duduk di kelas 2. Melalui program ini diharapkan simulasi yang dilakukan di dalam kelas langsung dapat diaplikasikan oleh siswa di pekerjaan yang sesuai dengan bidang ilmunya. Lulusan dari SMK 1 pada umumnya langsung terjun ke dunia kerja yang terkait dengan bidang ilmunya, meski ada pula yang melanjutkan ke politeknik, baik Politeknik Negeri Manado maupun politeknik kesehatan atau keperawatan. Sejauh ini, jurusan favorit yang diambil siswa di

SMK 1 Manado adalah Administrasi Perkantoran dan Akuntansi, serta Teknik Komputer dan Jaringan.

Terkait dengan partisipasi perusahaan setempat dalam penyerapan lulusan SMK 1 Manado, beberapa perusahaan lokal telah menunjukkan minat terhadap lulusannya. Sebuah perusahaan supermarket lokal, Multimart, sudah menawarkan kerjasama dalam bentuk menyediakan praktik kerja lapangan untuk para siswa dan kemudahan untuk aplikasi bagi lulusan. Selain itu, beberapa *travel agent* lokal selama bertahun-tahun secara rutin telah meminta langsung lulusan dari SMK 1 Manado untuk dipekerjakan. Sementara itu, kerjasama dengan pemerintah setempat, yaitu dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara, telah memiliki kerjasama dalam menyelenggarakan Bursa Kerja Khusus. Namun, beberapa tahun belakangan ini, Bursa Kerja Khusus tidak berjaian lagi meski saat ini Kepala Sekolah SMK 1 Manado hendak memulainya lagi. Selain itu, ke depannya diharapkan akan ada Diklat mengenai hak dan kewajiban para lulusan SMK 1 Manado yang telah terjun ke dunia kerja.

Menurut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Utara, program terkait penempatan lulusan ke lapangan kerja yang masih berjalan sampai saat ini adalah Tenaga Kerja Sarjana (TKS), dimana sarjana yang baru lulus pendidikan S1 berbagai jurusan direkrut untuk bekerja di desa-desa setempat selama dua tahun. Pencari kerja yang terbanyak datang dari level S1, namun karena pencari kerja masih cenderung pemilih, maka pengangguran terbanyak juga berasal dari level S1. Saat ini, tercatat sebanyak 90 ribu orang pengangguran dari satu juta orang angkatan kerja. Untuk sektor yang *oversupply* adalah sektor perbankan, sementara untuk yang *undersupply* antara lain adalah tenaga pendidik.

Selanjutnya, kendala yang muncul dari usaha penerapan *link and match* antara lain komitmen dari sekolah dan pembina dari dinas yang dinilai kurang kompeten. Kurang kompetennya pembina dari dinas antara lain disebabkan perpindahan pegawai yang mengakibatkan para pegawai kurang menguasai konsep *link and match*.

3.2. Studi Kasus Luar Negeri

3.2.1. Studi Kasus Korea Selatan

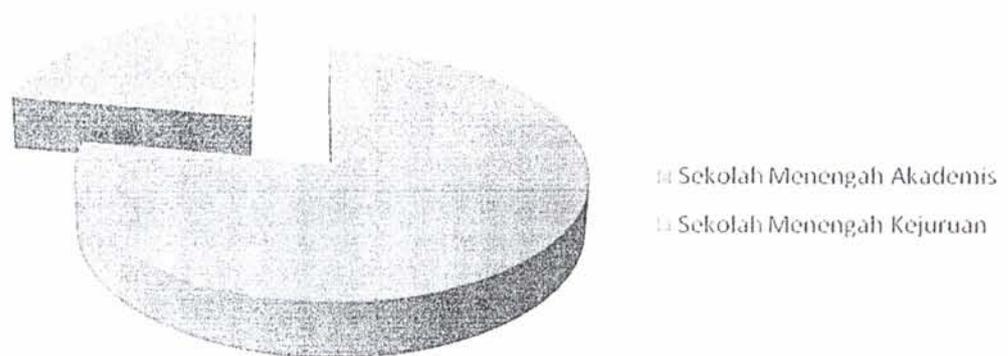
Korea Selatan merupakan salah satu negara maju dengan sistem pendidikan terbaik di kawasan Asia. Korea Selatan juga merupakan salah satu negara industri yang membutuhkan sumber daya manusia dengan berbagai disiplin ilmu dan tingkatan pendidikan. Keterkaitan antara pendidikan dan lapangan kerja di Korea Selatan tercermin dari program-program yang bertujuan meningkatkan penyerapan tenaga kerja ke lapangan kerja yang sesuai, dengan pendidikan dan pelatihan kejuruan menjadi fokus utama. Korea Selatan mengakui bahwa sistem pendidikan dan pelatihan kejuruan telah menjadi salah satu faktor yang berkontribusi pada pertumbuhan ekonominya di masa lampau, terutama dalam mengembangkan tenaga kerja terlatih.

Sesuai undang-undang pendidikan setempat, periode pendidikan di Korea Selatan berdasarkan jenjang pendidikan menggunakan pola 6-3-3-4, yaitu enam tahun sekolah dasar, tiga tahun di sekolah menengah pertama, tiga tahun di sekolah menengah atas, serta empat tahun di perguruan tinggi. Pada jenjang sekolah menengah atas, siswa dipersilahkan untuk memilih antara sekolah menengah akademis atau sekolah menengah kejuruan. Lulusan dari sekolah menengah akademis diharapkan untuk melanjutkan pendidikan ke universitas, sementara lulusan sekolah menengah kejuruan diharapkan untuk langsung terjun ke lapangan kerja, melanjutkan pendidikan ke politeknik atau *junior college*, atau mengikuti program pelatihan kejuruan yang dijalankan oleh Kementerian Tenaga Kerja setempat (*Ministry of Employment and Labor/MOEL*). Sekolah formal atau akademis, dari tingkat dasar hingga universitas, bernaung dibawah Kementerian Pendidikan setempat (*Ministry of Education, Science, and Technology/MEST*), sementara sekolah kejuruan, dari tingkat sekolah menengah kejuruan dan politeknik, bernaung dibawah Kementerian Tenaga Kerja setempat (*Ministry of Employment and Labor/MOEL*). Delapan dari sepuluh lulusan sekolah menengah pertama memilih untuk melanjutkan pendidikan ke sekolah menengah akademis, sementara tingkat partisipasi pelajar sekolah menengah akademis ke universitas mencapai 80 hingga 90 persen. Dari berbagai fakta ini, diproyeksikan dalam

waktu 10 tahun mendatang akan terjadi terjadi kelebihan pasokan tenaga kerja akademis hingga 500.000 orang.

Sebagai salah satu institusi pendidikan terbaik di Korea Selatan, Seoul National University menyatakan bahwa permasalahan yang terkait dengan pendidikan dan lapangan kerja adalah kecenderungan lulusan universitas untuk merasa puas dengan status pekerjaannya semata, seperti bekerja di perusahaan ternama (Hyundai dan Samsung). Hal ini menyebabkan tenaga kerja tidak memiliki keinginan untuk mengisi lapangan kerja di perusahaan lain. Selain itu, fakta bahwa para siswa yang secara sosial termotivasi untuk melanjutkan pendidikan ke universitas akibat para orang tua yang berpikir anak-anak mereka akan memperoleh penghasilan dan posisi yang layak di dunia kerja apabila lulus dari universitas ternama membuat tingkat partisipasi pendidikan tinggi di Korea Selatan semakin tinggi. Pendidikan di Korea Selatan juga lebih terfokus pada peningkatan kualitas lulusan daripada kuantitasnya. Lebih lanjut, program magang dan kewirausahaan tidak difasilitasi oleh universitas. Mahasiswa yang ingin melakukan magang di perusahaan tertentu akan mengurusnya secara individual, sedangkan program kewirausahaan hanya tersedia di sekolah bisnis.

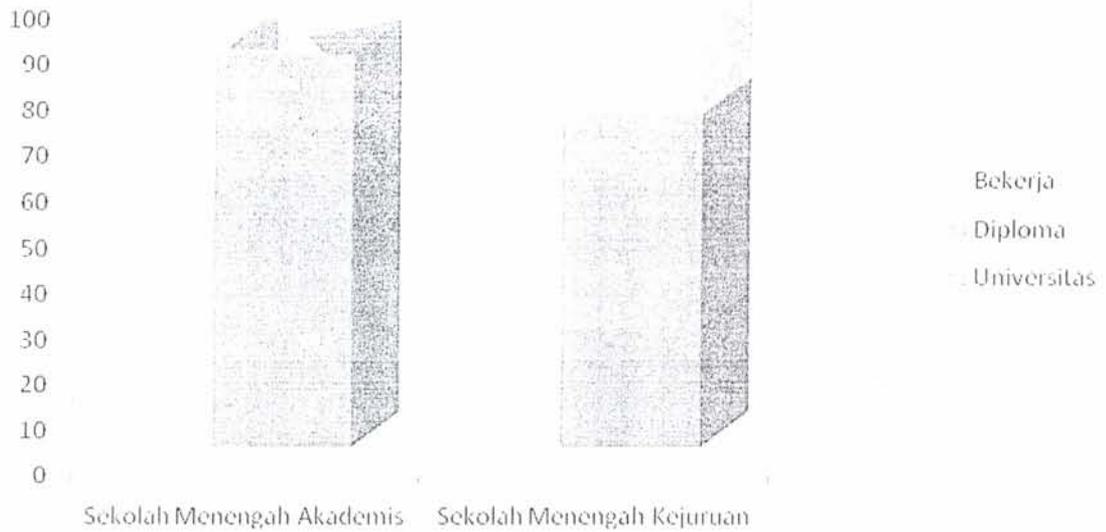
Dari sisi pemerintah, Kementerian Pendidikan setempat atau *Ministry of Education, Science, and Technology* (MEST) menyatakan bahwa masalah terkait pendidikan yang sedang dihadapi Korea Selatan saat ini adalah lulusan sekolah menengah akademis dan universitas yang terlalu banyak sementara jumlah lapangan kerja yang tersedia tidak sesuai. Di sisi lain, masyarakat Korea Selatan masih memandang negatif pada sekolah menengah kejuruan, sehingga siswa sekolah menengah pertama yang berperforma baik tidak mau melanjutkan pendidikan ke sekolah menengah kejuruan. Perbandingan siswa sekolah menengah pertama yang melanjutkan ke sekolah menengah akademis dengan sekolah menengah kejuruan ditunjukkan oleh Grafik 1.



Grafik 1. Perbandingan Siswa Sekolah Menengah Pertama yang Melanjutkan ke Sekolah Menengah Akademis dan Sekolah Menengah Kejuruan

Sumber: KRIVET (2009) dalam Lifelong and Vocational Education Bureau, MEST (2012)

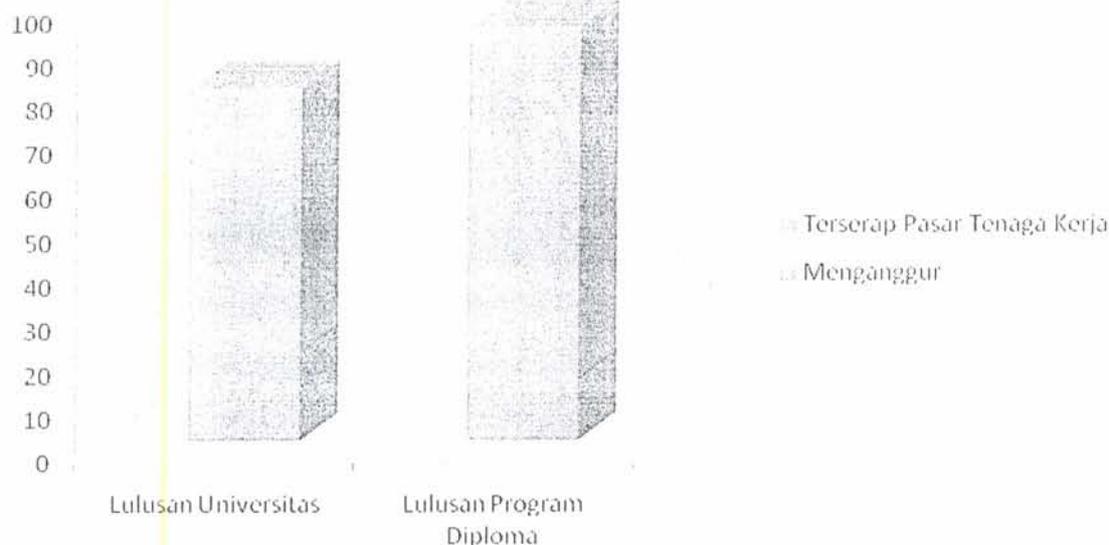
Lebih lanjut, para orang tua masih berpikir bahwa anak-anaknya harus melanjutkan sekolah ke universitas agar sukses di masa depannya. Sementara itu, data menunjukkan bahwa penganggur yang berasal dari sekolah menengah akademis berjumlah lebih banyak dibandingkan penganggur yang berasal dari sekolah menengah kejuruan. Lulusan dari sekolah menengah akademis sekitar 70% akan melanjutkan ke universitas dan 16% melanjutkan ke program diploma (*2-years college*), sementara lulusan sekolah menengah kejuruan sebanyak 26% melanjutkan ke universitas, 47% melanjutkan ke program diploma, dan 19% langsung bekerja (Grafik 2).



Grafik 2. Perbandingan Pendidikan Lanjutan yang Dipilih Lulusan Sekolah Menengah Akademis dan Sekolah Menengah Kejuruan

Sumber: KRIVET (2009) dalam Lifelong and Vocational Education Bureau, MEST (2012)

Perbandingan lulusan universitas dan program diploma di Korea Selatan yang kemudian menganggur pun menunjukkan bahwa pendidikan kejuruan menghasilkan tenaga kerja terampil sehingga dapat langsung diserap oleh pasar tenaga kerja. Data menunjukkan bahwa dari lulusan universitas, sebanyak 60% akan diserap oleh pasar tenaga kerja sementara 20% akan menganggur. Sedangkan untuk lulusan program diploma, sebanyak 80% akan terserap pasar tenaga kerja sementara 14% akan menganggur (Grafik 3).



Grafik 3. Perbandingan Prospek Masa Depan Lulusan Universitas dan Program Diploma

Sumber: KRIVET (2009) dalam Lifelong and Vocational Education Bureau, MEST (2012)

Dengan data dan fakta demikian, pemerintah Korea pada tahun 2010 mulai mengembangkan program *Korean-model Meister High School*, yaitu suatu program dinamis dan berorientasi pada keterampilan dan kompetensi siswa menghadapi tantangan kerja dibanding hanya mengejar status pendidikan yang tinggi namun gagal terserap pasar tenaga kerja. Faktor utama yang menunjang kemampuan *Meister High Schools* menghasilkan lulusan yang kompetitif antara lain kelas praktik yang dikembangkan melalui kerjasama antara sekolah dan sektor industri, pengalaman langsung di dunia kerja yang diperoleh saat magang di perusahaan yang bekerjasama, serta memberi kesempatan pada siswa untuk bekerja sambil belajar dengan mengizinkan pegawai melanjutkan studi ke sekolah tinggi melalui sistem penerimaan khusus.

Strategi yang digunakan pemerintah Korea dalam menerapkan program *Meister High School* juga difokuskan untuk meningkatkan penyerapan lulusannya ke pasar tenaga kerja. Strategi pertama adalah visi untuk mendidik siswa menjadi tenaga teknis yang profesional. Perencanaan karir yang disusun oleh pemerintah untuk mempromosikan *Meister High School* menjabarkan

karir tenaga teknis *Meister* yang memulai pendidikan di *Meister High School*, kemudian dilanjutkan dengan bekerja, menjalankan wajib militer, dan melanjutkan belajar sambil bekerja selama hidupnya (*lifelong learning*). Dengan perencanaan karir ini, diharapkan masyarakat Korea semakin mengapresiasi lulusan *Meister High School* yang telah memiliki visi karir ke depan yang jelas dan terarah.

Strategi kedua adalah menciptakan kerjasama yang saling menguntungkan antara sekolah dan dunia usaha. Tiap-tiap *Meister High School* menyusun kurikulumnya sendiri dan memilih bidang ilmu yang sesuai dengan potensi dan kebutuhan dunia usaha. Pada saat penyusunan kurikulum, tenaga ahli dari sektor swasta telah diikutsertakan untuk memastikan kurikulum yang disusun tepat memenuhi kebutuhan sektor industri. Beberapa *Meister High School*, seperti Ulsan *Meister High School*, bahkan merekrut tenaga ahli dari industri terkait untuk menjadi kepala sekolah agar mereka dapat memberikan masukan berdasarkan pengalaman di dunia kerja yang sebenarnya sekaligus menjembatani sekolah dengan dunia kerja. Selain kepala sekolah, guru yang mengajar di *Meister High School* juga bekerja di industri lokal. Beberapa kerjasama antara *Meister High School* dan perusahaan bahkan terhitung sangat baik, seperti kerjasama antara HYNIX *Semiconductor Inc.* dan Chungbuk *Semiconductor High School*. HYNIX menyumbangkan peralatan untuk praktek senilai 2,8 miliar won selain juga menyediakan pelatihan di perusahaan untuk tenaga pengajar. Pada Juli 2011, 1.330 perusahaan telah menjalin kerjasama dengan *Meister High School*, dimana mereka telah memesan 2.265 siswa *Meister High School* sebagai karyawan barunya. Dengan demikian, lebih dari setengah siswa *Meister High School* yang berjumlah 3.600 siswa di seluruh Korea telah mendapatkan kepastian pekerjaan bahkan sebelum lulus sekolah.

Strategi ketiga adalah membentuk sistem pendidikan agar sesuai dengan kebutuhan sektor industri. Hal pertama yang perlu dilakukan untuk menerapkan strategi ini adalah merestrukturisasi sekolah sehingga menjadi *Meister High School* yang inovatif. Selain itu, para tenaga pengajar di *Meister High School* juga giat mempromosikan kelebihan yang dimiliki sistem

pendidikan ini ke berbagai pihak, terutama sektor industri, sehingga terbangun kerjasama dengan berbagai perusahaan. Selain itu, kurikulum *Meister High School* tidak hanya difokuskan pada pelatihan vokasional atau teknis. Sekolah juga memanfaatkan kegiatan ekstrakurikuler dan aktivitas berkelompok untuk membantu siswa mengembangkan kemampuan dasar, seperti kemampuan mengolah informasi, budaya bekerja di perkantoran, serta mempelajari bahasa asing.

Strategi keempat adalah resolusi dari pemerintah sendiri untuk menjamin kelangsungan program *Meister High School*. Demi menunjang pertumbuhan *Meister High School* yang dinamis, pada tahun 2009 MEST membentuk *Meister High School Support Center* pada *Korea Research Institute for Vocational Education and Training* (KRIVET). Lembaga tersebut telah menyediakan bantuan sistematis sepanjang sejarah *Meister High School*, sejak perencanaan hingga implementasi hasil penelitian yang relevan, pengembangan program, pengawasan dan konsultasi, serta pemeriksaan.

Program pelatihan sekolah kejuruan (*Vocational School*) merupakan salah satu upaya yang dilakukan Pemerintah Korsel (MEST) untuk memecahkan persoalan krisis ketenagakerjaan di Korsel, akibat adanya mismatch antara dunia pendidikan dan kesempatan kerja yang ada. Dari 700 sekolah kejuruan yang ada direorganisir menjadi 350 sekolah yang berorientasi atau punya keterkaitan dengan dunia kerja. Sekolah-sekolah ini diberi otonomi untuk melakukan kerjasama dengan dunia industry sesuai dengan kebutuhannya. Depdiknas Korea (MEST) juga telah melakukan kerjasama dengan KADIN atau Korea Chambers of Commerce and Industry (KORCHAM) guna mempromosikan daya saing sekolah ke pasar kerja dengan dukungan dalam perekrutan guru/pengajar yang kompeten dari kalangan bisnis/swasta. Pada saat yang sama Kementerian Pendidikan memperkenalkan yang akan menggantikan asesmen yang ada dengan fokus pada bahasa Korea, bahasa Inggris dan Matematika.

Dari sisi Kementerian Ketenagakerjaan, atau *Ministry of Employment and Labor* (MOEL), menyatakan bahwa populasi Korea berusia 15-64 tahun yang aktif secara ekonomi diperkirakan meningkat menjadi 27,14 juta pada 2020 dari 24,56 juta pada saat ini. Jumlah mereka mencapai 62,1 persen dari total populasi. Sementara tingkat pengangguran diproyeksikan mencapai 3,6 persen, atau sama dengan kondisi saat ini. Untuk pekerja berusia 30 sampai 54 tahun, yang masuk kategori tenaga kerja inti, akan menyusut 37ribu dan pekerja senior akan tumbuh 298 ribu

Menurut laporan yang ada, pertumbuhan ekonomi yang ada hanya bisa membuka 4,1 juta lapangan pekerjaan. Dibandingkan dengan lulusan Perguruan Tinggi yang ada kurang-lebih 4,6 Juta maka hal ini berarti Korea akan kelebihan 500 ribu pekerja. Sementara untuk lulusan non-perguruan tinggi, Korea akan mengalami kekurangan sekitar 320 ribu pekerja, dimana sebanyak 671 ribu orang akan bersaing untuk memperebutkan kurang lebih 990.700 lowongan pekerjaan.

Pemerintah Korea telah menempatkan kebijakan penciptaan kerja (*Job Creation*) sebagai prioritas utama yang diterapkan dalam kebijakan ketenagakerjaannya (2011) dengan berbagai upaya programnya untuk merealisasikan "Kebijakan yang fair dimana tiap warganya dapat hidup dan memperoleh pekerjaan yang layak"

Ada beberapa hasil utama dari kebijakan ketenagakerjaan yang dilakukan Korsel selama 4 tahun terakhir, yaitu:

- a. Penciptaan Kerangka Kebijakan yang berorientasi pada lapangan kerja (*Established a job-oriented policy framework*) dengan beberapa upaya yang dilakukan antara lain : active policy for Job stability; Social enterprises, dan penciptaan pelaksanaan kebijakan yang berorientasi kerja dengan memperkuat peran pemerintah pusat –daerah dan kerjasama kemitraan (*Public Private Cooperation*)
- b. Keberhasilan Pemerintah dalam menanggulangi Krisis Ketenagakerjaan (*Successfully overcame the Job Crisis*), yang diindikasikan dengan Pulihnya pasar ketenagakerjaan yang mampu

menyerap tenaga kerja, dimana selama periode Jan dan Des 2011 telah menyerap 415.000; employment rate (15-64 tahun) : 63,9% (2008); 62,9% (2009); 63,3% (2010) dan 63,8% (2011); Pertumbuhan ekonomi yang secara bertahap dialihkan dalam penciptaan kerja, dimana elastisitas kesempatan kerja dari 0.34 (2000-2005) menjadi 0,46 (2011)

- c. Penguatan landasan bagi perbaikan hubungan pengelolaan ketenagakerjaan (*Established a foundation for the advancement of Labor management relations*)

Pada tahun 2012, Kementerian Ketenagakerjaan Korea (MOEL) akan melanjutkan tiga kunci sukses keberhasilan program ketenagakerjaan yang telah dilakukan sebelumnya, yaitu: peningkatan kesempatan kerja, penciptaan tempat kerja sesuai harapan dan mempromosikan pekerja yang berorientasi pada keuntungan (*win-win employment*). Pemerintah menekankan kepada Perusahaan agar tidak ada diskriminasi, dimana penempatan dan pemberian kesempatan kerja dilakukan atas dasar kemampuan dan kompetensi, bukan pada riwayat akademik, jenjang akademik yang dimiliki.

MOEL juga menetapkan Program Peningkatan Kesempatan Kerja (*Increasing Opportunities to Work*) bagi beberapa kalangan, yaitu:

• **Bagi kalangan muda :**

- Menerapkan system merit atas dasar keterbukaan kesempatan kerja
- Perbaikan situasi ketenagakerjaan bagi kalangan muda
- Mempercepat kemampuan praktis atas dasar kemampuan
- Pengukuran kemampuan jenjang karier untuk mengurangi ketidaksesuaian (mismatch)
- Dukungan diberikan bagi kalangan muda yang bisa bekerjasama dengan kalangan tua

• **Bagi kalangan yang baru (*Baby Boomers*)**

- Membantu perusahaan memperluas kesempatan kerja secara sukarela (volunteer)

- Mendukung transfer kerja dan mempekerjakan kembali tenaga purna pension dengan memberikan pelatihan bagi UKM
- Peningkatan kesempatan kerja bagi kelompok berumur untuk berkontribusi secara social (social enterprise)

- **Bagi pekerja kaum wanita**

- Memberikan kesempatan untuk berlibur dan meninggalkan system bagi pekerja wanita
- Mempromosikan tempat kerja yang menyediakan fasilitas kerja untuk penitipan anak bagi pelaku UKM
- Menghilangkan diskriminasi gender tenaga kerja antara pekerja Laki-laki dan Perempuan

Terkait pemerataan kesempatan di dunia kerja, ahli dari *Korea Labor Institute (KLI)* menyatakan akibat adanya kebutuhan tenaga kerja yang tidak diisi dengan kualifikasi pendidikan yang sesuai yang bisa berakibat pada masalah pengangguran, sumbernya adalah bidang pendidikan dan kompetensi lulusan yang tidak sesuai dengan pasar kerja. Pemerintah Korea punya alam kendali, dimana tiap Perguruan Tinggi yang akan dibuka harus memenuhi persyaratan bidang-bidang yang diperlukan di pasar kerja, sehingga jika di era 70an banyak perguruan tinggi yang tumbuh dan berkembang maka pada era 90an mengalami reorganisasi dan penataan kembali kampus-kampus yang ada.

- Pemerintah Korea sangat mendorong kebijakan system *Meister High School*, yaitu mendorong agar siswa mengikuti jalur diploma atau kejuruan dengan memberikan insentif bagi pekerja maupun calon pekerja yang sudah lulus tetapi belum mendapatkan pekerjaan yang diinginkan. Pemerintah juga menstapakan kebijakan system *Incubator*, yaitu memberikan kesempatan bagi siswa yang telah lulus dan berniat menjadi pengusaha/terjun ke dunia bisnis dengan memberikan bantuan kredit, sedangkan bagi lulusan yang belum bekerja diberikan *special allowance* dalam bentuk *Vocational Training*, *voucher* untuk mengikuti

pelatihan/pengembangan. Vocational Training Voucher besarnya kurang lebih 2 juta Won. Voucher ini diberikan melalui lembaga pemerintah, yaitu Kementerian Tenaga Kerja (MOEL), bagian *employment service*.

Hasil pertemuan dengan bagian pendidikan dan ketenagakerjaan, EBRI Seoul memperoleh catatan bahwa jumlah warga Negara Indonesia (WNI) di Korea kurang lebih ada 30.000 orang baik yang berasal dari kalangan pekerja maupun yang sedang menuntut ilmu. Di bidang pendidikan, kurang lebih ada 200 pekerja yang sedang mengikuti pendidikan di Universitas Terbuka, dg bidang peminatan, ekonomi, manajemen dan bahasa.

Kendala utama menjadi masalah utama bagi pekerja Indonesia, selain itu umumnya pekerja ini bergerak di bidang konstruksi. Persoalan budaya kerja dan adanya mismatch antara bidang pekerjaan juga menjadi kendala utama. Banyak pekerja Indonesia di bidang pendidikan kurang bisa beradaptasi dengan lingkungan dan budaya kerja yang ada. Jumlah ketenagakerjaan jumlah warga Korea yang bekerja atau belajar di Indonesia, lebih banyak sekitar 60000 dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja atau WNI yang bekerja di Korea, sekitar 30.000 orang.

Perlu disiapkan ruangan atau pembayunan untuk kegiatan belajar mengajar WNI yang ikut pendidikan di UT cabang Seoul, karena sampai saat ini belum ada fasilitas yang tetap. Perlu ada sistem perekrutan dan perbaikan sistem penerimaan calon pekerja yang akan bekerja di Korea, agar mengenal budaya dan kendala bahasa bisa diperbaiki. Perlu ada kemungkinan kerjasama di bidang pendidikan dan ketenagakerjaan antar kedua negara, dalam bidang pendidikan bisa dimungkinkan peninjauan peningkatan pelatihan dan ketrampilan tenaga kerja menengah melalui program magang tenaga SKW/Logjeman. Perlu ada kerjasama antara EBRI di berbagai lembaga yang menanggung ketenagakerjaan di Indonesia dengan lembaga sejenis di Korea agar lebih menyinkron calon pekerja yang akan bekerja di Korea.

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1. Kebijakan Ketenagakerjaan dalam Kaitan dengan Pendidikan

Keterkaitan antara dunia pendidikan dan ketenagakerjaan (*link and match*) memerlukan kebijakan yang menyeluruh dan terintegrasi antara sistem pendidikan dan ketenagakerjaan nasional. Beberapa program dan kebijakan yang dapat dilakukan pemerintah dalam upaya menanggulangi kesenjangan antara ketersediaan tenaga kerja yang berasal dari kalangan sekolah/PT (Tenaga kerja terdidik) dan permintaan atau pasar tenaga kerja antara lain:

4.1.1. Kebijakan dan Program Perluasan Lapangan Kerja

Secara umum sasaran kebijakan dan program ketenagakerjaan diarahkan pada perluasan kesempatan kerja pada berbagai bidang kejuruan dan jenjang pendidikan, khususnya kalangan PT/terdidik. Namun demikian perluasan kesempatan kerja akan ditentukan oleh beberapa faktor seperti ketersediaan modal, adanya wirausaha yang peka terhadap peluang berusaha, yaitu sarana produksi dan potensi wilayah yang memberikan peluang berusaha, yaitu sarana produksi dan peluang adanya kesadaran dan komitmen dari semua pihak yang bertanggung jawab dalam penciptaan lapangan kerja baru yang bukan hanya pemerintah, tetapi juga dunia usaha dan juga sikap mental /individu yang peka terhadap peluang usaha (*entrepreneurship*).

Secara umum sasaran dari program dan kebijakan ketenagakerjaan di masa depan (2013-2015), adalah:

- a. Turunnya angka pengangguran terbuka hingga mencapai angka 3-5%
- b. Meningkatnya upah tenaga kerja, minimal sama dengan angka kebutuhan hidup minimum
- c. Menciptakan kesempatan kerja formal dan informal melalui investasi
- d. Meningkatnya ketrampilan para pekerja sehingga mampu bersaing dalam pasar tenaga kerja

diwujudkan dalam bentuk kerjasama dengan asosiasi profesi kerja, termasuk serikat pekerja dan pengusaha, yaitu dalam rangka menyusun perencanaan pelatihan, kurikulum, standar sertifikasi dan akreditasi lembaga pelatihan

- Pola pemagangan, yaitu menempatkan tenaga kerja di perusahaan dengan bimbingan dari tenaga ahli serta menjembatani antar dunia kerja dengan dunia pendidikan/pelatihan.
- Peningkatan kualitas SDM yang memberikan pelatihan itu sendiri, yaitu instruktur, ahli desain kurikulum dan pengelola latihan melalui diklat-diklat teknis
- Sistem informasi pelatihan, mengumpulkan dan mengolah semua data yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan berdasarkan kebutuhan pasar kerja

4.1.1.2. Program Pembinaan Hubungan Industrial dan Perlindungan Tenaga Kerja

- Memberikan kesempatan terbentuknya kelembagaan buruh/pekerja (SP)
- Mendorong pengusaha untuk mematuhi peraturan perundangan ketenagakerjaan
- Meningkatkan hubungan industrial antara perusahaan dan pekerja
- Terciptanya harmonisasi hubungan antara pekerja dan pengusaha dengan memenuhi segala hak dan kewajibannya masing-masing.

4.1.1.3. Kebijakan Khusus

- a. membantu dalam pembuatan sertifikasi kerja gratis
- b. membantu memfasilitasi untuk dapat mengakses lapangan kerja formal
- c. menyediakan fasilitas lembaga ketrampilan khusus wanita yang akan mandiri
- d. menyiapkan modal usaha dan sarana untuk berkreasi dan berusaha bagi penyandang cacat

4.1.1.4. Kebijakan peningkatan Kualitas SDM

Dalam upaya menintegrasikan antara system pendidikan dan ketenagakerjaan yang ada guna mengurangi kesenjangan antara dunia pendidikan dan ketenagakerjaan, maka beberapa program dan kebijakan yang dilakukan antara lain:

- a. Peningkatan kualitas lulusan pendidikan sekolah umum dan kejuruan
- b. Peningkatan fungsi dan revitalisasi Balai Latihan Kerja (BLK)
- c. Peningkatan Program Pelatihan Ketenagakerjaan
- d. Peningkatan kualitas lembaga pelatihan kerja lainnya

4.1.1.5. Peningkatan Informasi Pasar Kerja dan Bursa Kerja

- a. Penyusunan database pendidikan dan ketenagakerjaan
- b. Peningkatan media dalam rangka penyebarluasan lowongan kerja
- c. Penyediaan bursa kerja secara berkala
- d. Peningkatan dan penggalakan system pelaporan ke perusahaan tentang perkembangan masalah ketenagakerjaan di daerah kabupaten/kota

4.1.1.6. Pengendalian Angkatan Kerja melalui Pendidikan

- a. mendorong masyarakat agar mensukseskan program wajib belajar 9 tahun dan ditingkatkan menjadi wajib belajar 12 tahun
- b. mendorong masyarakat yang masuk ke dalam angkatan kerja untuk berwirausaha
- c. meningkatkan peran kerjasama antara usaha besar dengan UKM dalam upaya mendorong pengembangan usaha/ekonomi rakyat.

4.2. Analisis Kebijakan dan Program

Dalam menganalisis keterkaitan antara dunia Pendidikan dan Ketenagakerjaan (*link and match*), Kebijakan dan Program merupakan tindak lanjut yang harus disusun untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam aspek pendidikan dikaitkan dengan ketenagakerjaan. Oleh karena itu perlu dipelajari keadaan dan hasil analisis perkiraan persediaan tenaga kerja pasca pendidikan, kebutuhan tenaga kerja dan keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja. Sehubungan dengan hal tersebut maka akan dianalisis

4.1.1.1. Kebijakan Umum

Dengan mengacu pada pembahasan bab sebelumnya, dan melihat kondisi ketenagakerjaan yang ada, maka kebijakan yang akan diambil hendaknya diarahkan pada:

- a. Penciptaan lapangan pekerjaan (formal maupun informal) yang seluas-luasnya. Dengan kualifikasi angkatan kerja yang tersedia, maka penciptaan lapangan kerja yang formal lebih didorong ke arah industry padat karya, industry kecil dan menengah (IKM) serta industry yang berorientasi ke pasar ekspor.
- b. Perbaikan struktur pengupahan dan memberikan dukungan yang diperlukan agar pekerja dapat berpindah dari pekerjaan dengan produktivitas rendah ke pekerjaan dengan produktivitas tinggi.
- c. Penciptaan kesempatan kerja melalui investasi baik domestic maupun FDI. Ini sejalan dengan sudah adanya III Penanaman Modal yang baru dan penciptaan kawasan ekonomi khusus (KEK) maupun program MP3EI.

Dari kebijakan umum diatas, dapat dilihat program-program yang akan dilaksanakan, yang mencakup antara lain:

- a. Perencanaan tenaga kerja daerah dan sektoral sebagai upaya untuk menjembatani persediaan dan kebutuhan tenaga kerja, serta dikaitkan dengan pembangunan daerah.
- b. Penyusunan system informasi dan bursa tenaga kerja terpadu sebagai upaya untuk mempertemukan secara tepat pencari kerja dengan penerima kerja.
- c. Tenaga Kerja Mandiri Profesional, merupakan upaya penyaluran dan pemberian tenaga kerja agar menjadi tenaga kerja yang mandiri dan profesional dalam rangka memperluas lapangan kerja dan pengurangan penganggur, khususnya penganggur tenaga kerja terdidik.
- d. Program Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja melalui peningkatan pelatihan dan ketrampilan tenaga kerja berbasis masyarakat, yang diarahkan pada :
 - Kemitraan pelatihan antara penyelenggara dan pengguna hasil pelatihan, (pendidikan dan ketenagakerjaan) dimana kemitraan ini

lebih lanjut tentang Identifikasi kondisi dari persediaan, kebutuhan dan keseimbangan antara persediaan dan kebutuhan, serta kebijakan dan program terhadap ketiga aspek tersebut.

4.2.1. Identifikasi Kondisi Ketenagakerjaan

a. Sisi Persediaan Tenaga Kerja

- menurut tingkat pendidikan, diperkirakan jumlah angkatan kerja yang berpendidikan SD kebawah masih tetap dominan, tetapi untuk pendidikan menengah (SLTP dan SLTA), pertambahannya lebih banyak dibandingkan tingkat pendidikan lainnya
- menurut golongan umur, kelompok umur muda dan dewasa lebih banyak dibandingkan kelompok umur lainnya
- menurut Kabupaten/Kota, jumlah angkatan kerja di daerah perkotaan (seperti Palembang) akan lebih banyak dibandingkan daerah kabupaten/kota lainnya

b. Sisi Kebutuhan Tenaga Kerja

- menurut jenis kelamin, diperkirakan jumlah kesempatan kerja bagi laki-laki masih lebih banyak, tetapi kesempatan kerja bagi perempuan pertambahannya akan lebih tinggi
- menurut tingkat pendidikan, jumlah kesempatan kerja bagi angkatan kerja yang berpendidikan SD kebawah masih cukup besar, tetapi penambahan kesempatan kerja bagi angkatan kerja SLTA umum akan lebih banyak dibandingkan tingkat pendidikan lainnya
- menurut kelompok umur, kesempatan kerja bagi kelompok umur muda dan dewasa akan semakin banyak, dan lebih banyak adalah bagi kelompok umur 20-29 tahun.
- Menurut lapangan usaha, diperkirakan bahwa kesempatan kerja di sektor pertanian/perkebunan masih cukup dominan, dan paling tinggi daya serapnya adalah sektor perdagangan, sedangkan sektor pertambangan, Litrik, Gas dan air minum serta keuangan, rendah

- Menurut kabupaten/kota, kesempatan kerja di daerah perkotaan masih cukup tinggi, sedangkan kesempatan kerja di daerah pedesaan masih didominasi oleh sektor pertanian dan informal lainnya.

c. Sisi Keseimbangan

- Apabila aspek ketersediaan tenaga kerja dan kebutuhan tenaga kerja dibandingkan maka secara umum kesempatan kerja yang ada lebih sedikit atau ketersediaan tenaga kerja akan lebih sehingga yang terjadi adalah pengangguran (un employment) dan diperkirakan akan meningkat
- Menurut jenis kelamin, penambahan penganggur untuk laki-laki diperkirakan akan lebih banyak, sedangkan untuk perempuan akan mengalami penurunan
- Menurut tingkat pendidikan, akan terjadi penambahan penganggur untuk mereka yang berpendidikan SLTP, SLTA kejuruan dan diploma, sedangkan untuk SLTA umum diperkirakan akan menurun termasuk PT
- Menurut kelompok umur, diperkirakan kelompok umur muda lebih banyak dibandingkan kelompok umur lainnya, dan yang paling banyak pada kelompok umur 20-24 tahun

- Mendorong pertumbuhan ekonomi di daerah melalui pendekatan sektoral yang ada yang mampu menyerap tenaga kerja
- Merancang kegiatan-kegiatan mikro di sektoral dan pemberian bantuan permodalan untuk melaksanakan kegiatan usaha UMKM
- Meningkatkan pelatihan wirausaha dan bantuan akse permodalan serta bimbingan usaha yang disertai dengan bantuan teknis
- Peningkatan program jaminan kesehatan dan kesejahteraan serta tunjangan bagi pekerja yang jumlah jam kerjanya lebih banyak
- Pemberian insentif dan kemudahan bagi investor yang melakukan investasi padat karya antara lain dengan pemberian pajak seperti *tax holiday* beberapa tahun dan mempermudah perizinan

BAB VI

PENUTUP

Demikian laporan Draft Akhir Kajian Keterkaitan antara Dunia Pendidikan dan Lapangan Kerja dalam Konsep Link and Match ini disusun sebagai gambaran awal untuk melakukan kajian pada semester I Tahun anggaran APBN Tahun 2012

Jakarta, Juli 2012

Mengetahui,
Asdep Urusan KSE dan Pembiayaan
Amerika dan Pasifik Selaku
Kepala Sekretariat Ekonomi Nasional

Yang melaporkan

Hafil Widianto
NIP. 110034452

Titaningtyas

DAFTAR PUSTAKA

- Bappeda Provinsi Sumatera Selatan dengan Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Selatan. Perekonomian Sumatera Selatan menurut PDRB Lapangan Usaha Tahun 2010.
- BPS Provinsi Sumatera Selatan dengan Bappeda Provinsi Sumatera Selatan. Perekonomian Sumatera Selatan menurut PDRB Penggunaan Tahun 2010.
- Chae, ChangKyun dan Jaeho Chung. (2009). *Pre-Employment Education and Training in Korea*. SP Discussion Paper No. 0921.
- Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. Laporan Akhir Tahun 2011.
- Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. (2010). Rencana Tenaga Kerja Daerah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2010-2013.
- Ministry of Education, Science and Technology . *The 5 th APEC Education Ministerial Meeting, 21-23 May, Gyeongju*.
- Noerdin, Alex. Outlook Pembangunan Ekonomi Sumatera Selatan 5 Tahun ke Depan.
- Soesilowati, Endang S. (2009). Link and Match Dunia Pendidikan dan Industri dalam Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja dan Industri. Jakarta: Pusat Penelitian Ekonomi :Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia.
- South Korea Ministry of Education, Science and Technology (Lifelong and Vocational Education Bureau). (April 2012). *Policies to Strengthen the Job Readiness of High School/University Graduates*.
- South Korea Ministry of Employment and Labor. (2012). *Employment and Labor Policy in Korea. Main Outcomes and Future Task*.
- South Korea Ministry of Employment and Labor. *2011 Employment and Labor Policy in Korea*.