

**PERAN DINAS TENAGA KERJA KOTA BATAM TERHADAP PERENCANAAN  
PEMBANGUNAN KETENAGAKERJAAN DALAM MENINGKATKAN  
KOMPETENSI TENAGA KERJA PADA ERA MASYARAKAT EKONOMI  
ASEAN (MEA)**

***THE ROLE OF THE KOTA BATAM LABOR DEPARTMENT ON EMPLOYMENT  
DEVELOPMENT PLANNING IN IMPROVING THE EMPLOYMENT  
COMPETENCE IN THE ERA OF THE ASEAN ECONOMIC COMMUNITY (MEA)***

**Riko Riyanda<sup>1)</sup> Atanasius Dula<sup>2)</sup>**

Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat, riyanda.fisip@gmail.com

Universitas Putra Batam, hobamatananlly83@gmail.com

**ABSTRAK** : Tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan dampak yang ditimbulkan dari pemberlakuan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) bagi sektor Ketenagakerjaan dan mendeskripsikan strategi perencanaan pembangunan ketenagakerjaan yang dirancang oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam meningkatkan Kompetensi tenaga kerja pada Era Masyarakat Ekonomi Asean serta memetakan faktor-faktor yang menjadi penghambat perencanaan pembangunan ketenagakerjaan, yang dialami oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dan teknik pengumpulan data dengan wawancara dan dokumentasi. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Integrasi MEA ini membawa dampak positif bagi sektor tenaga Kerja. Terdapat kesempatan yang sangat besar bagi para pencari kerja, karena banyak tersedia lapangan kerja dengan berbagai kebutuhan keahlian yang beraneka ragam. Selain itu, akses untuk pergi keluar negeri dalam rangka mencari pekerjaan menjadi lebih mudah bahkan bisa jadi tanpa ada hambatan tertentu. Untuk itu, sebagai *leading sector* pengembangan kompetensi tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam bertanggung jawab untuk mempercepat peningkatan kompetensi tenaga kerja dengan menjalankan program peningkatan kompetensi yang terintegrasi, untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efisien, dan efektif dalam melakukan tugas dan pekerjaannya sehingga mampu bersaing dalam era Masyarakat Ekonomi Asean ini.

**Kata Kunci** : Masyarakat Ekonomi ASEAN, Perencanaan Pembangunan, dan Kompetensi.

**ABSTRACT** : This study is accomplished to reveal the impact of the implementation of the Asean Economic Community (AEC) for the Employment sector and describe the employment development planning strategy designed by the Batam City Manpower Office in improving workforce competence in the AEC Era and mapping the factors that hamper planning employment development, experienced by the Batam City Manpower Office. The writer applied descriptive qualitative approach and the data were collected through interviews and documentation. The results of this study indicate that the integration of the AEC has a positive impact on the workforce sector. There is a huge opportunity for job seekers, because there are many jobs available with a variety of diverse expertise needs. In addition, access to go abroad in order to find work becomes easier even without facing certain obstacles. For this reason, as a leading sector in the development of workforce competencies, the Batam City Manpower Office is responsible for accelerating workforce competency improvement by running an integrated competency improvement program, to produce quality, productive, efficient, and effective workforce in performing their duties and work. Thus, they can compete in the current Asean Economic Community era. **Keywords:** ASEAN Economic Community, Development Planning, and Workforce Competency.

**Keywords:** ASEAN Economic Community, Development Planning, and Competence.

## A. PENDAHULUAN

Era persaingan bebas dalam pasar tunggal sekawasan Asia Tenggara atau yang lebih dikenal dengan sebutan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) telah diberlakukan pada akhir tahun 2015 yang silam, tepatnya tanggal 31 Desember 2015. Sejak saat itu, masyarakat regional yang tergabung dalam komunitas ASEAN, memasuki sebuah babak baru integrasi Ekonomi yang dikenal dengan *ASEAN Economic Community* (AEC) atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Pemberlakuan MEA ini merupakan tindak lanjut dari perluasan integrasi ekonomi regional yang telah dimulai beberapa tahun yang lalu, tepatnya pada saat pembentukan *ASEAN Free Trade Area* (AFTA) pada tahun 1992 di Singapura (Soekarwo, 2015:43). Implementasi Masyarakat Ekonomi ASEAN tersebut pada akhirnya menjadikan ASEAN sebagai pasar tunggal (*Single market*) dan basis produksi, dimana terjadi arus barang, jasa, investasi dan tenaga terampil yang bebas serta aliran modal yang bebas antar negara di kawasan ASEAN (Muhammad Fadli, 2014:282). Integrasi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) ini bertujuan positif, yakni untuk mengintegrasikan kekuatan ekonomi di wilayah ASEAN supaya mampu bersaing di tataran global dengan kekuatan ekonomi lainnya.

Bagi Indonesia, kesepakatan pemberlakuan MEA ini dipandang sebagai sebuah momen penting karena akan memberikan peluang kepada pelaku usaha di Indonesia untuk memperluas pasar bagi produk-produk industri nasional serta menjadi babak awal untuk mengembangkan berbagai kualitas perekonomian di kawasan Asia Tenggara dalam perkembangan pasar bebas. Dari aspek ketenagakerjaan, terdapat kesempatan yang sangat besar bagi para pencari kerja karena banyak tersedia lapangan kerja dengan berbagai kebutuhan akan keahlian yang beraneka ragam. Selain itu, akses untuk mencari kerja keluar negeri menjadi lebih mudah bahkan bisa jadi tanpa ada hambatan tertentu.

Hasil lengkap peringkat daya saing negara-negara ASEAN menurut *World Economic Forum* dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel. 1.1 Peringkat Negara-negara anggota ASEAN dalam *Global Competitiveness Index* 2014

Negara	Ranking (Dari 148 Negara) 2012-2013	Ranking (Dari 148 Negara) 2013-2014	Nilai 2013-2014 (Skala 1-7)
Singapore	2	2	5,61
Malaysia	25	24	5,03
Brunei	28	26	4,95
Thailand	38	37	4,54
Indonesia	50	38	4,53
Filipina	65	59	4,29
Vietnam	75	70	4,18
Laos	--	81	4,08
Kamboja	85	88	4,01
Myanmar	--	139	3,23
Tomor Leste	136	138	3,25

Sumber: *World Economic Forum* (Diolah)

Di level ASEAN sendiri, peringkat Indonesia ini masih berada di bawah tiga negara tetangga, yaitu Singapura yang berada di peringkat 2, Malaysia di peringkat 18 dan Thailand yang berada di peringkat 32. Salah satu elemen penting dari pengukuran daya saing global ini adalah tingkat pendidikan di suatu negara yang merupakan cerminan dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh negara tersebut. Menurut Laporan Bank Dunia, yang dikutip oleh Martina Purwaning Diah dalam artikelnya yang berjudul "Sudah Siapkah Indonesia Menghadapi *ASEAN Economic Community* 2015?" (<https://martinafiaub.wordpress.com>), telah terjadi kesenjangan besar

dalam kualitas tenaga terampil di Indonesia. Disebutkan kesenjangan terbesar adalah penggunaan bahasa Inggris (44%), penggunaan komputer (36%), keterampilan perilaku (30%), keterampilan berpikir kritis (33%) dan keterampilan dasar (30%). Hal yang lebih menyedihkan adalah ketimpangan jumlah tenaga kerja di Indonesia dimana hanya 7% saja yang mengenyam pendidikan tinggi.

Pusat Pendidikan dan Pelatihan-Kementerian Perdagangan) menjelaskan bahwa dari hasil pengukuran *Global Competitiveness Index* 2013-2014 yang dirilis oleh *World Economic Forum*, Indonesia menempati urutan ke-38 dari 148 negara. <http://www.kemendag.go.id/pusdiklat/news>.

### Rumusan Masalah

Berangkat dari analisis diatas, maka peneliti juga menyajikan realitas tenaga kerja Indonesia yang diperoleh dari Badan Pusat Statistik tahun 2016 (<https://www.bps.go.id>) terkait dengan jumlah pengangguran terbuka menurut pendidikan tinggi yang ditamatkan.

Tabel 1.1 Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan

No.	Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan	2014		2015		2016
		Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari
1	Tidak/belum pernah sekolah	134.040	74.898	124.303	55.554	94.293
2	Tidak/belum tamat SD	610.574	389.550	603.194	371.542	557.418
3	SD	1.374.822	1.229.652	1.320.392	1.004.961	1.218.954
4	SLTP	1.693.203	1.566.838	1.650.387	1.373.919	1.313.815
5	SLTA Umum/SMU	1.893.509	1.962.786	1.762.411	2.280.029	1.546.699
6	SLTA Kejuruan/SMK	847.365	1.332.521	1.174.366	1.569.690	1.348.327
7	Akademi/Diploma	195.258	193.517	254.312	251.541	249.362
8	Universitas	398.298	495.143	565.402	653.586	695.304
	<b>Total</b>	<b>7.147.069</b>	<b>7.244.905</b>	<b>7.454.767</b>	<b>7.560.822</b>	<b>7.024.172</b>

Sumber: Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas)

Dapat dilihat pada data diatas bahwa lulusan yang benar-benar telah siap untuk memasuki dunia kerja (lulusan SMU, SMK, Akademi dan Universitas), belum terserap secara maksimal pada dunia kerja. Semakin banyaknya lulusan dari ketiga strata pendidikan ini, membuat dunia kerja pun semakin selektif untuk memilih orang yang tepat. Realitas ini berujung pada banyaknya calon tenaga kerja yang ditolak dalam proses seleksi, apalagi tidak ditunjangi dengan keahlian dan kompetensi, yang pada akhirnya menambah jumlah penganggur dalam dunia kerja.

Potret ketenagakerjaan di atas tentunya menjadi kegelisahan yang cukup mengganggu dalam era pasar tunggal ASEAN, ketika arus liberalisasi jasa termasuk jasa profesi baik *skillful labor* maupun *semi-skilled labor* akan semakin deras memasuki Indonesia. Para tenaga kerja dari negara ASEAN yang memiliki kompetensi kerja yang lebih tinggi, tentunya akan memiliki kesempatan lebih luas untuk mendapatkan keuntungan ekonomi di dalam MEA. Dengan demikian, diharapkan kepada semua elemen Bangsa untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mengejar ketertinggalan dari negara-negara lain, khususnya di kawasan ASEAN. Kemampuan bersaing tenaga kerja Indonesia harus ditingkatkan baik secara formal maupun informal sehingga bisa digunakan baik di dalam negeri maupun intra-ASEAN.

Implementasi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang mengintegrasikan berbagai bidang ini juga, membuka peluang baik bagi kemajuan daerah, khususnya Kota Batam. Sebagai sebuah kota industri yang memiliki letak geografis yang sangat strategis dan berada di jalur pelayaran

internasional, kota ini berhadapan langsung dengan Negara-negara tetangga seperti Singapura dan Malaysia.

Sebagai salah satu kota industri di tanah air dan menjadi lokomotif pertumbuhan ekonomi Nasional, maka Kota Batam juga mengalami transisi demografi penduduk yang cukup tinggi yang menyebabkan komposisi penduduk usia produktif meningkat lebih cepat dari pada pertumbuhan penduduk secara keseluruhan. Peningkatan jumlah pencari kerja ini bukan saja datang dari tenaga kerja lokal, tetapi juga dari tenaga kerja asing dari luar Batam yang berdatangan untuk mencari kerja di kota ini. Tingginya angka pengangguran di Batam bukan karena semata-mata terbatasnya lapangan pekerjaan yang tersedia namun juga karena rendahnya kemampuan tenaga lokal, sehingga mereka kalah bersaing dengan tenaga asing, terutama memasuki era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) ini.

Menyikapi persoalan ini Pemerintahan Kota Batam mengeluarkan Peraturan Daerah Kota Batam No. 4 Tahun 2015 Tentang Pembangunan Daerah Berbasis Daya Saing Melalui Inovasi Dan Kompetensi, sebagai sebuah regulasi bagi Pemerintahan Kota Batam serta komponen lainnya dalam menghadapi integrasi pada era MEA ini. Salah satu Dinas yang bertanggungjawab dalam implementasi PERDA No 4 Tahun 2015 ini adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan. Dinas ini mengemban tugas meningkatkan Pembangunan Sumber Daya Manusia untuk menghasilkan tenaga kerja yang mempunyai kompetensi tertentu sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional yang meliputi kompetensi teknis dan kompetensi manajerial.

Walau telah memiliki regulasi yang tertuang dalam PERDA No 4 Tahun 2015, namun Pemerintah Kota Batam selaku eksekutor pelaksanaan PERDA ini, masih terjebak dalam lingkaran birokrasi yang kaku, dimana masih terdapatnya ego sektoral antar instansi, tidak adanya sinergitas yang baik antar instansi, serta program kerja yang belum terintegrasi dengan baik dan tidak saling mengisi dan menguatkan antar instansi, dimana masing-masing instansi masih mementingkan kepentingan bukan kepada bagaimana agar Batam menjadi maju seperti kota maju lainnya yang ada di Indonesia dan dunia.

## B. KAJIAN MATERI

### Teori dan Konsep yang Digunakan

#### Definisi ASEAN Economic Community (AEC) atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)

Choiruzzad, S.A.B., (2015:94) dengan mengutip dokumen *Bali Concord II*, mendefinisikan Masyarakat Ekonomi ASEAN adalah perwujudan dari tujuan akhir dari integrasi ekonomi sebagai yang telah digariskan dalam Visi ASEAN 2020, untuk menciptakan kawasan ekonomi ASEAN yang stabil, sejahtera, dan memiliki daya saing tinggi, yang didalamnya terdapat arus barang, jasa, dan investasi yang bebas, serta pembangunan ekonomi yang adil dan pengurangan kemiskinan serta kesenjangan ekonomi pada tahun 2020. G.T. Suroso, melalui artikelnya yang berjudul "Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) dan Perekonomian Indonesia" (<http://www.bppk.kemenkeu.go.id>) menjelaskan bahwa Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) 2015 merupakan realisasi pasar bebas di Asia Tenggara yang telah dilakukan secara bertahap mulai KTT ASEAN di Singapura pada tahun 1992. Tujuan dibentuknya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) untuk meningkatkan stabilitas perekonomian di kawasan ASEAN, serta diharapkan mampu mengatasi masalah-masalah di bidang ekonomi antar negara ASEAN.

### Kompetensi

Konsep kompetensi telah muncul menjadi sesuatu yang penting karena kompetensi secara esensial berhubungan dengan kinerja. Berikut ini merupakan beberapa definisi tentang kompetensi :

Menurut Wibowo (2016:271) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Spencer and Spencer dalam Wibowo (2016:272) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang

dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 4 Tahun 2015 tentang Pembangunan Daerah Berbasis Daya Saing Melalui Inovasi dan Kompetensi, Bab I Bagian Ketentuan Umum, (Pasal 1:15) mendefinisikan kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar kompetensi yang ditetapkan.

Menurut Yamin dalam Oos M Anwas (2014:13), kompetensi merupakan kemampuan dasar yang bisa dilakukan seseorang pada tahap kognitif, afektif dan psikomotorik. Kemampuan dasar ini akan dijadikan landasan melaukan proses pembelajaran dan penilaian seseorang. Pendapat senada diungkapkan oleh Boyatzis dalam Oos M Anwas (2014:13) bahwa kompetensi adalah kemampuan setiap orang untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati (Wibowo, 2016:272).

Parry dalam Oos M Anwas (2014:14) mendefinisikan kompetensi sebagai kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan sikap berhubungan satu sama lain yang berpengaruh pada sebagian besar kerja seseorang yang berkorelasi dengan kinerja dan dapat diukur dan diterima sebagai suatu standar kinerja yang baik, dan pengetahuan, keterampilan dan sikap itu dapat diperbaiki melalui pelatihan dan pengembangan. Sementara itu Armstrong dan Baron, dalam Wibowo (2016:273) menyatakan kompetensi adalah dimensi perilaku yang ada dibelakang kinerja kompeten. Sering dinamakan dimensi perilaku karena menunjukkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. Menurut Minarti dalam (Oos M Anwas (2014:16) bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian adalah karakteristik yang dimiliki manusia yang cenderung lebih nyata dan relatif berada dipermukaan. Konsep diri, watak mandiri, dan motif kompetensi lebih tersembunyi (*hidden*).

### C. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif, sebuah metode pendekatan penelitian yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono (2014:147).

#### **Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Sugiyono, 2014:244).

#### **Penyajian Data**

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2014:249) menyatakan bahwa yang paling sering digunakan dalam penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah teks yang bersifat naratif. Pada penelitian ini, penulis menarasikan tentang dampak pemberlakuan MEA bagi sektor tenaga kerja, serta perencanaan Pembangunan ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dengan menampilkan data dukungan berupa tabel dan grafik serta memberikan kesimpulan dalam bentuk narasi secara ilmiah guna membantu para pihak terkait untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan pada era Masyarakat Ekonomi ASEAN ini.

## PEMBAHASAN

**1. Masyarakat Ekonomi Asean dan dampak yang ditimbulkan bagi sektor Ketenagakerjaan** MEA dapat dikatakan sistem perdagangan yang akan mengintegrasikan ekonomi di wilayah Asia Tenggara. MEA sendiri juga membuka arus perdagangan bebas antar negara anggotanya, sehingga persaingan antar negara anggota juga akan semakin meningkat. Dari aspek ketenagakerjaan,

terdapat kesempatan yang sangat besar bagi para pencari kerja karena dapat banyak tersedia lapangan kerja dengan berbagai kebutuhan akan keahlian yang beraneka ragam.

implementasi MEA sebenarnya bukanlah hal baru bagi Kota Batam. Sejak tahun 2003, Batam sudah memasuki era globalisasi ini dengan diterapkannya Batam sebagai Kawasan Ekonomi Khusus. Pada era itulah makanya banyak tenaga kerja asing yang masuk dan bekerja di Kota Batam. pada dasarnya merupakan suatu hal yang positif bagi Indonesia khususnya Kota Batam. Namun sebenarnya secara praktis, Batam, sebelum pemberlakuan MEA, telah melaksanakan yang namanya perdagangan bebas. Hal ini bisa dilihat dari banyaknya perusahaan asing serta pekerja asing yang ada di kota Batam.

Implementasi Masyarakat Ekonomi ASEAN adalah hasil kesepakatan Negara-Negara ASEAN, dalam membangun kerjasama. Kesepakatan itu menghasilkan beberapa keputusan antara lain standarisasi produk juga standarisasi kompetensi tenaga kerja. Pemberlakuan Masyarakat Ekonomi Asean adalah sebuah *conditio sine qua non* (sebuah keniscayaan) karena merupakan efek globalisasi. ASEAN yang sebelumnya sekedar sebuah badan kerja sama negara-negara Asia Tenggara, berubah bentuk menjadi sebuah rumah bersama.

Masyarakat Ekonomi ASEAN sebetulnya merupakan suatu kebijakan ekonomi bersama di antara negara-negara di Asean. Secara efektif kebijakan ini mulai berlaku 31 Desember 2015. Masyarakat Ekonomi ASEAN adalah hasil kesepakatan dari Negara-negara anggota ASEAN untuk bekerjasama dalam bidang ekonomi. Dampak yang ditimbulkan dari pemberlakuan MEA ini bagi sektor tenaga kerja Indonesia. *Pertama*, Terjadi aliran investasi ke negara-negara yang lebih berpeluang menjanjikan pertumbuhan ekonomi bagi para investor. *Kedua*, terjadi eksodus para pencari kerja, sehingga terjadi seleksi alam dalam dunia ketenagakerjaan. *Ketiga* pertukaran budaya yang dengan itu akan mengubah *style* dan perilaku. Pemberlakuan MEA bagi sektor tenaga kerja Kota Batam menunjukkan bahwa persoalan tenaga kerja di Kota Batam ini adalah persoalan yang menumpuk bagaikan “puncak gunung es”. Dengan adanya pemberlakuan MEA ini baru kemudian ketahuan buruknya tata kelola ketenagakerjaan selama ini. Dampak pemberlakuan MEA adalah persaingan antar tenaga kerja.

## 2. Perencanaan Pembangunan ketenagakerjaan yang akan dirancang oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam meningkatkan Kompetensi tenaga kerja pada Era MEA

Secara garis besar globalisasi berdampak pada pemberlakuan Masyarakat Ekonomi Asean, makaantisipasi yang perlu dibuat oleh Pemerintah Indonesia adalah : *Dari sisi pendidikan*, perlu mempersiapkan generasi muda (TK-SMP) untuk menjadi manusia mandiri. Pendidikan tidak sekedar investasi pengetahuan, melainkan pembentukan manusia yang manusiawi, baik dari sisi akhlak, skill bahasa asing, dan insan pluralis. *Dari sisi politik*, perlu dikaji kembali segala regulasi tentang penanaman investasi dan ketenagakerjaan yang memberi peluang pada penanaman investasi yang dengan itu memberi peluang pada kebutuhan akan tenaga kerja. *Dari sisi Ekonomi*, perlu dikaji dan dikritisi sistem pengupahan yang membedakan tenaga kerja lokal dan asing dalam sistem pembayaran mata uang, agar dengan itu terjamin keseimbangan dalam pengupahan.

Diterbitkannya PERDA Kota Batam Nomor 4 Tahun 2015 tentang Pembangunan Daerah Berbasis Daya Saing Melalui Inovasi dan Kompetensi. Untuk itu ada dua hal yang harus dilakukan oleh pihak eksekutif dalam hal ini Walikota Batam yakni: *pertama* Walikota perlu menyusun *Roadmap* (peta jalan) daya saing Batam 2016-2025. *Kedua* adalah kewajiban Walikota untuk membuat Unit Pelayanan Terpadu (UPT) berupa Lembaga Pendanaan Inovasi Daerah guna mengontrol penggunaan dana IMTA.

Realisasi konkret implementasi Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2015 tentang Pembangunan Daerah Berbasis Daya Saing Melalui Inovasi dan Kompetensi sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Perda yakni *ROADMAP* Kota Batam berbasis daya saing melalui inovasi dan kompetensi. Pembangunan ketenagakerjaan di Kota Batam telah masuk dalam Pokok-Pokok Pikiran DPRD Kota Batam Tahun 2016 dan 2017 seperti: mewujudkan kota Batam sebagai *smart city*, peningkatan dan optimalisasi pelayanan kepada masyarakat, mekanisme pelaksanaan musrenbang (Musrenbang di kawasan industri) melakukan kajian kebutuhan dasar (*Basic Need*

*Analysis*) pada setiap satuan kerja pemerintahan daerah, pengoptimalan dana *Corporate Social Responsibility* (CSR), mewujudkan sinergitas antar *stakeholder* yang berkaitan dengan hubungan industrial (BIPARTIT, TRIPARTIT, PKB, serikat pekerja), menyusun SOTK dengan mempertimbangkan nomenklatur kementerian atau lembaga yang ada di pusat serta dan penyusunan SOTK berbasis *job assessment*, reformasi birokrasi, pengoptimalisasi penyerapan dana retribusi IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing), *Roadmap* pembangunan daerah berbasis daya saing melalui inovasi dan kompetensi.

Pelaksanaan tujuan MEA di Kota Batam perlu kematangan dari segala hal contohnya, “Kasus demonstrasi besar-besaran yang terjadi beberapa tahun lalu, sampai terjadi perkelahian antara tenaga kerja Indonesia dengan orang-orang India di Tanjung Uncang; ketidakseimbangan upah antara tenaga kerja lokal dengan tenaga kerja asing yang selama ini dikeluhkan menunjukkan bahwa tenaga kerja Indonesia belum siap. Sebab persoalan ketenagakerjaan bukan sekedar skill teknis, melainkan soal penguasaan bahasa, standard disiplin, sikap dan perilaku”.

Melihat realitas kasus tersebut, Pemerintah Kota Batam harus memikirkan peningkatan standarisasi ketenagakerjaan berskala Asean, maka *Pertama* urgensi pengembangan balai-balai pelatihan adalah sebuah tuntutan yang tidak lagi bisa ditawar. *Hal kedua* yang perlu dibenahi adalah menghentikan perilaku buruk pemerintah Kota Batam yang sering memberlakukan peraturan dan kebijakan yang justru berpotensi untuk memicu hengkangnya investor, yang menyebabkan persoalan pengangguran bagi tenaga kerja, akibatnya berpotensi menciptakan situasi *chaos* secara sosial. Karena globalisasi menciptakan urbansisasi, maka perlu dikaji dan diadakan kerjasama dengan lembaga-lembaga pemerintah atau swasta, teristimewa dalam pengembangan lembaga-lembaga pelatihan kerja di wilayah-wilayah pemasok tenaga kerja.

Sementara itu, dari sektor pendidikan strategi yang dilakukan untuk menghadapi demografi regional ini adalah dengan mengirimkan beberapa guru untuk belajar di China dan Thailand, dan Filipina guna memotret sistem pembelajaran di Negara-Negara Asean lainnya. Selain itu SMKN 1 juga mendapat fasilitas yang diberikan oleh *The Southeast Asian Ministers of Education Organization* (SEAMEO), salah satu organisasi Menteri-Menteri pendidikan se-ASEAN, yakni beberapa kelas akan di buka dengan proses pembelajaran melalui telekonferensi, dimana proses belajar mengajar dapat diakses langsung oleh teman-teman siswa lain di negara-negara lain di ASEAN ini.

Dinas Tenaga Kerja Kota Batam saat ini, tengah berusaha untuk mendorong semua lembaga pelatihan keterampilan yang ada di Kota Batam, untuk bekerjasama dengan lembaga sertifikasi kompetensi. Hal ini bertujuan agar peserta pelatihan bisa mendapatkan sertifikat sesuai keahlian yang dipelajari. Yang menjadi kendala dalam mewujudkannya adalah Dinas Tenaga Kerja minim fasilitas Balai Latihan Kerja. Secara rinci Dinas Tenaga Kerja sepanjang 2014 sebanyak 1.310 orang mengikuti pelatihan di berbagai bidang yang diadakan oleh Disnaker. Jumlah ini bertambah dibanding 2013 lalu yang diikuti 570 peserta. Selain jumlah peserta yang bertambah, jenis pelatihannya pun semakin banyak pilihan. Dari 19 jenis menjadi 26 pelatihan. Pelatihan yang diadakan dibagi menjadi tiga jenis besar, yaitu pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi pencari kerja, pelatihan dan peningkatan kemampuan tenaga kerja, serta pelatihan kewirausahaan. Sertifikasi ini penting terutama dalam menghadapi kompetensi yang makin tinggi di era MEA. Namun, sertifikasi keahlian yang diikuti selama ini belum menjadi jaminan baginya untuk bersaing di era MEA. Sertifikasi yang ada, masih dalam standar Nasional.

### **3. Faktor-faktor yang menjadi penghambat perencanaan pembangunan ketenagakerjaan yang dialami oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.**

Sebagai *leading sector* dalam peningkatan kompetensi pekerja di Kota Batam, Dinas Tenaga Kerja juga mengalami beberapa persoalan yang menjadi kendala atau faktor penghambat dalam pengimplementasian program-program kerjanya. Untuk itu peneliti juga menggali faktor-faktor yang menjadi penghambat implementasi perencanaan pembangunan ketenagakerjaan, yang dialami oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

Realisasi konkrit dari Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2015 tentang Pembangunan Daerah Berbasis Daya Saing Melalui Inovasi dan Kompetensi oleh informan, namun realitasnya bahwa

pemberlakuan PERDA ini terkesan sangat terlambat, mengingat implementasi MEA sudah berjalan sejak akhir tahun 2015. Kendala yang dihadapi adalah sosialisasi yang kurang, masih terdapatnya ego sektoral antar instansi, tidak adanya sinergitas yang baik antar instansi, program kerja yang tidak terintegrasi dengan baik dan tidak saling mengisi dan menguatkan, SDM dari aparatur pemerintah yang kurang inovatif dan belum memiliki kualitas yang baik. Masing-masing instansi masih mementingkan kepentingan sendiri bukan kepada bagaimana agar Batam menjadi maju seperti kota maju lainnya yang ada di Indonesia dan dunia.

Lambatnya Pemerintah Kota Batam mengeksekusi Peraturan Daerah ini dalam Rencana Pembangunan Daerahnya. Implementasi PERDA No.4 Tahun 2015 ini, dibutuhkan tiga atau empat pilar aturan lainnya guna mendukung PERDA No 4 Tahun 2015 ini. Salah satu yang sedang dibahas oleh Komisi IV adalah Rancangan Peraturan Daerah tentang Pengawasan Penanaman Modal Dan Perlindungan Kerja. RANPERDA ini akan mengatur agar pemberi kerja bisa melakukan sertifikasi kompetensi dan inovasi, sementara penerima kerja berkewajiban untuk menyusun struktur upah dan skala upah, wajib lapor lowongan kerja, dan wajib membuat laporan *training* teknis.

Dengan demikian pemerintah menjamin bahwa setiap pekerja yang akan terjun ke dunia kerja benar-benar terserap sesuai kompetensi yang dimilikinya. Dengan RANPERDA ini juga diatur tentang kerjasama pemerintah dan swasta, dalam hal ini industri-industri agar menyiapkan *workshop-workshop* untuk melakukan pelatihan kompetensi yang berstandar internasional. Stimulus untuk mengembangkan ini datang dari Pemerintah Daerah melalui dana IMTA.

Hal ini dibuktikan dengan belum adanya program pelatihan tenaga kerja yang terencana matang dari Dinas Tenaga Kerja, juga minimnya Balai Latihan Kerja. Rencana pembangunan BLK ini dilakukan dengan skema kerjasama lintas instansi antara Pemerintah Kota Batam, Badan Pengusahaan Batam (BP Batam), dan Kementerian Tenaga Kerja serta KADIN Batam. Sementara untuk jangka pendek, KADIN telah merekomendasikan beberapa pelatihan skill pekerja kepada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam untuk dijalankan dengan bantuan dana dari KADIN Batam selaku mitra Pemerintah.

Kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dalam mewujudkan program pendidikan dan pelatihan terhadap Tenaga Kerja sebenarnya tidak memiliki kendala berarti. Sebab dari sisi biaya operasional, Pemerintah Kota Batam punya alokasi khusus untuk pelatihan dari dana perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenagakerja Asing (IMTA). Kendati Dinas Tenaga Kerja mengakui tidak mengalami kendala yang berarti dalam implementasi program kerjanya, namun realitas dilapangan membuktikan bahwa masih banyak tenaga kerja yang mengeluhkan biaya untuk memperoleh sertifikasi keahlian. Padahal di sisi lain, pelatihan kerja ini tidak dipungut biaya sama sekali, semua gratis. Bagi peserta yang mengikuti pelatihan juga dapat makan siang dan uang transportasi. Pelatihan ini dibagi dalam dua program yakni, Pelatihan Pencari Kerja dan Pelatihan Peningkatan Kemampuan tenaga kerja (yang sudah bekerja) tanpa ada pungutan biaya apapun, karena anggaran kegiatan pelatihan kerja itu menggunakan APBD.

Kendala lainnya bahwa Rencana Program Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang belum mencerminkan ke hal sana. Rencana Strategis (RENSTRA) serta Rencana Kerja Satuan Kerja Pemerintah Daerah juga belum mengarah untuk mengimplementasi peningkatan inovasi dan kompetensi pekerja. Hal ini juga didukung oleh minimnya Sumber Daya Manusia dan Pemerintah Daerah yang kurang tanggap dan inovatif.

Kendala lainnya adalah waktu yang terbatas sehingga materi yang ada itu tidak didalami secara intens dan tidak cukup waktu untuk tanya jawab antara peserta dan instruktur. Berikutnya kendalanya adalah kurang *intens* dan kuotanya terbatas. Informasi pelatihan ini juga masih terbatas akan pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja, masalah biaya pelatihan masih terlalu tinggi sehingga tidak terjangkau oleh sebagian orang.

Dapat di ambil benang merahnya faktor penghambat yang di hadapi oleh Pemerintah Kota Batam, diantaranya adalah kurang responnya pihak Pemerintah dalam mengeksekusi program kerja yang tertuang dalam Perda No 4 Tahun 2015. Sementara itu sebagai *leading sector*, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam menghadapi kenyataan mengenai tidak adanya Balai Latihan Kerja yang memiliki fasilitas lengkap. Sementara itu Sertifikasi yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja



selama ini masih dalam taraf sertifikasi Nasional dengan bekerjasama dengan Lembaga Sertifikasi Profesi yang direkomendasikan oleh Pemerintah. Sementara pada era MEA ini, dibutuhkan sertifikasi keahlian yang bertaraf internasional, agar tenaga kerja Indonesia maupun Kota Batam dapat bersaing dengan tenaga kerja asing, serta bisa bersaing di kancah regional ASEAN.

#### **4. Implementasi Dinas Tenaga Kerja Dalam Mendukung Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja**

Implementasi tugas-tugas di atas, maka Bidang Pelatihan dan Produktifitas terbagi lagi dalam beberapa seksi yang terdiri dari:

- Seksi Pelatihan Kerja;
- Seksi Instruktur dan Kelembagaan;
- Seksi Produktifitas Tenaga Kerja.

#### **Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah**

Agar masing-masing bidang menjalankan fungsinya untuk mewujudkan Visi-Misi dalam Perencanaan Pembangunan Tenaga kerja, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Batam merumuskan Tujuan dan sasaran Jangka Menengah yang akan dilakukan masing-masing bidang.

##### **• Tujuan**

Tujuan merupakan target kualitatif organisasi, sehingga pencapaian target ini dapat merupakan ukuran kinerja faktor-faktor kunci keberhasilan organisasi. Tujuan sifatnya lebih konkrit dari pada misi dan mengarah pada suatu titik terang pencapaian hasil. Dengan demikian, tujuan merupakan penjabaran secara lebih nyata dari perumusan visi dan misi yang unik dan idealistik berdasarkan atas visi dan misi yang telah dijelaskan sebelumnya.

##### **• Sasaran**

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan secara terukur yang akan dicapai secara nyata dalam jangka waktu tahunan. Sasaran merupakan bagian internal dalam proses perencanaan strategis dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Sasaran harus bersifat spesifik, dapat dinilai, diukur, menantang namun dapat dicapai. Sasaran yang ditetapkan merupakan gambaran yang ingin dicapai melalui tindakan-tindakan operasional dalam kurun waktu yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan untuk 5 (lima) tahun ke depan, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam menetapkan sasaran berorientasi pada hasil dan dapat dicapai.

#### **Strategi Dan Kebijakan**

Guna mencapai tujuan dan sasaran sebagaimana dijabarkan di atas, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Batam menentukan langkah-langkah strategi dan kebijakan untuk menjamin kinerja Dinas ini untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sementara untuk mencapai visi dan misi yang sudah jabarkan dalam tujuan, sasaran dan strategi maka sebagai salah satu pendorong keberhasilan dimana Dinas Tenaga Kerja Kota Batam akan ditentukan oleh arah kebijakan yang akan dilaksanakan dalam periode 2011-2016.

Dalam rangka mencapai visi dan misi, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam menetapkan 5 (lima) program SKPD sebagai berikut :

- Program Peningkatan Kualitas, produktivitas tenaga kerja dan kesempatan kerja. Program ini dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja dan penempatan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan terciptanya usaha mandiri.
- Program Peningkatan pembinaan, pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan. Program ini dimaksudkan untuk meningkatkan pembinaan dan pengawasan di perusahaan dan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap norma-norma kerja.
- Program Peningkatan Pelayanan Keuangan Daerah. Program ini dimaksudkan untuk peningkatan penyediaan sarana administrasi perkantoran guna menunjang pelayanan administrasi perkantoran, kegiatan ini bersifat rutinitas kantor.

- Program Pembangunan, Peningkatan dan Pengadaan Fasilitas Sarana dan Prasarana perkantoran Pemerintah. Program ini dimaksudkan untuk pembangunan/peningkatan sarana dan prasarana perkantoran pemerintah dengan kegiatan antara lain penyediaan sarana dan prasarana pendukung perkantoran berupa pengadaan dan pemeliharaan peralatan kantor.
- Program Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur. Program ini dimaksudkan untuk peningkatan dan pengembangan aparatur dalam melaksanakan tugas dilingkungan Pemerintah Kota Batam.

#### **Program dan Kegiatan**

- Program Peningkatan Kualitas, produktivitas tenaga kerja dan kesempatan kerja.
- Program Peningkatan Pembinaan, Pengawasan dan Perlindungan Ketenagakerjaan
- Program Peningkatan Pelayanan Keuangan Daerah.
- Program Pembangunan, Peningkatan dan Pengadaan Fasilitas Sarana dan Prasarana.
- Program Peningkatan Kualitas Sumber Daya Aparatur.

#### **Indikator Program dan Kelompok Sasaran**

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah kedua kalinya dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4844) Pasal 11 ayat 4 menyatakan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib berpedoman pada Standar Pelayanan Minimal (SPM) dilaksanakan secara bertahap dan ditetapkan oleh Pemerintah. Sebagaimana diketahui bahwa SPM adalah ketentuan tentang mutu pelayanan yang secara minimal harus disediakan oleh Pemerintah Daerah dalam rangka penyelenggaraan urusan wajib dalam kurun waktu tertentu.

Sehubungan dengan hal tersebut menyusul surat Walikota Batam Nomor : 419/ORGS/IV/2011 tanggal 01 Juni 2011 untuk Percepatan Penerapan SPM yang telah ditetapkan oleh Kementrian/LPNK dan penerapan untuk Kabupaten atau Kota berjumlah 13 SPM, di bidang ketenagakerjaan 5 jenis Pelayanan dengan 8 Indikator dengan target capaian tahun 2016. SPM bidang ketenagakerjaan yang termasuk dalam kategori pelayanan dasar. Untuk itu penetapan indikator kerja dan kelompok sasaran sangat menentukan arah keberhasilan suatu SKPD yang pada akhirnya dapat menjadi ukuran tercapainya kinerja program dan kegiatan SKPD tersebut.

#### **D. KESIMPULAN**

Implementasi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) sangat dibutuhkan untuk memperkecil kesenjangan antara negara-negara ASEAN dalam hal pertumbuhan perekonomian dengan meningkatkan ketergantungan anggota-anggota didalamnya. Integrasi MEA ini membawa dampak positif bagi sektor tenaga Kerja. Terdapat kesempatan yang sangat besar bagi para pencari kerja karena dapat banyak tersedia lapangan kerja dengan berbagai kebutuhan akan keahlian yang beraneka ragam. Selain itu, akses untuk pergi keluar negeri dalam rangka mencari pekerjaan menjadi lebih mudah bahkan bisa jadi tanpa ada hambatan tertentu.

Peran pemerintah menjadi sangat penting dalam upaya pembangunan Sumber Daya Manusia ini. Tentunya juga bekerjasama dengan berbagai pihak seperti para akademisi, pengusaha, maupun para legislator (DPR/DPRD) dalam menciptakan regulasi maupun kebijakan bagi pemberdayaan SDM itu sendiri. Selanjutnya sebagai *leading sector* pengembangan kompetensi tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam bertanggung jawab untuk mempercepat peningkatan kompetensi tenaga kerja dengan menjalankan program peningkatan kompetensi yang terintegrasi, sebagaimana yang tertuang dalam tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, serta termaktub dalam Perda No 4 Tahun 2015. Mengadakan pelatihan dan pendidikan profesi terhadap tenaga kerja professional, serta memberikan sertifikasi atas standar keahlian dan kompetensi untuk menjadi jaminan daya saing SDM di dalam maupun luar negeri.

Kebutuhan akan fasilitas Balai Latihan Kerja yang memiliki standar Internasional, dirasa sangat mendesak saat ini. Untuk itu Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dapat membangun

bekerjasama dengan Kementerian Tenaga Kerja untuk menguatkan peran Balai Latihan Kerja bagi pengembangan *skill* tenaga kerja. Pemenuhan terhadap "*terms and conditions*" tersebut adalah untuk menjamin mutu sistem sertifikasi profesi yang tidak hanya untuk kepentingan pasar kerja dalam negeri, tetapi juga untuk kepentingan pengakuan di pasar kerja global.

#### E. DAFTAR PUSTAKA

- Akkar Arafat. (2010). *Pengalihan Status Free Trade Zone (FTZ) Menjadi Special Economic Zone (SEZ), Dalam Hubungan Kerjasama Ekonomi Indonesia Dan Singapura, Contoh Kasus Batam Periode Tahun 2007-2010*. FISIP UI. Jakarta.
- Arya Baskoro. (2015). *Peluang, Tantangan, Dan Risiko Bagi Indonesia Dengan Adanya Masyarakat Ekonomi ASEAN*.
- Direktorat Kerjasama ASEAN. Laporan Utama. *Buletin Masyarakat ASEAN, sebuah Media Publikasi Direktorat Jenderal Kerja Sama Asean Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia*. Edisi 7 Maret 2015. 10-11.
- Direktorat Jenderal Kerja Sama Perdagangan Internasional, Kementerian Perdagangan Republik Indonesia. (2014). *Menjadi Juara di Era MEA 2015*. 23-27.
- Dwi Haryanto. (2014). *Strategi Indonesia dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015. Tugas Artikel Etika Profesi*. Sekolah Tinggi Manajemen Dan Ilmu Komputer Perguruan Tinggi Raharja. 2.
- Muhammad Fadli. (2014). *Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean 2015. Jurnal Rechts Vinding, Media Pembinaan Hukum Nasional, Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sistem Hukum Nasional-Badan Pembinaan Hukum Nasional-Kementrian Hukum Dan Ham RI*. Jakarta. Volume 3. No2. Agustus 2014. 280-294.
- Oos M. Anwas, (2014). *Pemberdayaan Masyarakat Di Era Global*. Edisi Kedua. Alfabeta cv. Bandung.
- Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 4 Tahun 2015 tentang Pembangunan Daerah Berbasis Daya Saing Melalui Inovasi dan Kompetensi.
- Ratnaningsih. (2014). *SDM Berkualitas Sebagai Kunci Daya Saing Indonesia Menghadapi AEC*. (<http://www.kemendag.go.id/pusdiklat/news/wawasan/11>). November,12, 2016.
- Shofwan Al Banna Choiruzzad. (2015). *ASEAN Di Persimpangan Sejarah, Politik Global, Demokrasi, dan Integrasi Ekonomi*. Edisi 1. Yayasan Pustaka Obor Indonesia. Jakarta. 94.
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Edisi Keduapuluh satu. Alfabeta cv. Bandung.
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Rajagrafindo Persada. Jakarta.