

Kebijakan Pemerintah Tentang Kelengkapan Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dan Perlindungan Hukumnya Bagi TKI Informal yang akan Keluar Negeri

Dodi Rusmana
dodiadv88@gmail.com

Sekolah Tinggi Ilmu hukum dan Politik Pelopor Bangsa

ABSTRACT

In order to facing economic climate in global era have to earn to create excellence of competitiveness through increasing product productivity and quality and service one of effort is with standardization system and certification for TKI as effort protection of TKI Informal. With reference to execution of interest certification for TKI Informal can study regarding problems do the certificate have competitiveness beyond the sea and the publisher institute of having the Standard Interest and also arising out constraint in it's implementation. This research used Normative Juridical approach method with qualitative analysis and also primary and secondary data collecting method. As for research result with reference to problems to study that Competence Certification for TKI Informal which have been given by Institute of Certification Profession Managery Household which have owned Standard Competence National Indonesia of TKI specified by Body National of Certification Profession and meant to give protection to TKI in the reality not yet confessed by State consumer of TKI so that not yet havend the power of competitiveness to other state. Thereby to make Competence Certification Interest TKI get confession and strength of competitiveness of the Other State need the existence of Governmental consistency to Regulation which making and consistent in the execution of hereinafter socialize and negotiation to State Consumer so that TKI protected and have value bargain the highness.

Keyword : Competence Certification as quality standard Human Resource of TKI

ABSTRAK

Dalam rangka menghadapi iklim ekonomi di era global harus dapat menciptakan keunggulan daya saing melalui peningkatan kualitas dan produktivitas produk dan jasa yang salah satu upayanya adalah dengan system standarisasi dan sertifikasi bagi TKI sebagai upaya perlindungan TKI Informal. Berkenaan dengan pelaksanaan sertifikasi kompetensi bagi TKI Informal dapat dikaji mengenai permasalahan apakah sertifikat tersebut mempunyai daya saing di luar negeri dan lembaga penerbitnya mempunyai Standar Kompetensinya serta kendala kendala yang timbul dalam pelaksanaanya. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan Yuridis Normatif dengan analisa secara kualitatif dan metode pengumpulan data primer dan sekunder. Adapun hasil penelitian berkenaan dengan permasalahan yang akan dikaji bahwa Sertifikasi Kompetensi bagi TKI Informal yang telah diberikan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi yang telah memiliki Standar Kompetensi Nasional Indonesia yang ditetapkan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi dan dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada TKI informal ternyata belum diakui oleh Negara pengguna TKI sehingga belum memiliki kekuatan daya saing terhadap Negara Lain. Adanya 2 Peraturan Perundangan yang mengatur mengenai kewenangan sertifikasi yaitu UU No 13/2003 tentang Ketenaga kerjaan yang memberikan kewenangan kepada BNSP dan UU No 39/2004 yang memberikan kewenangan Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja menunjukkan kurangnya kesiapan dan niat Pemerintah dalam upaya meningkatkan kualitas TKI. Dengan demikian agar Sertifikasi Kompetensi TKI informal mendapat pengakuan dan kekuatan daya saing terhadap negara lain perlu adanya konsistensi Pemerintah terhadap Peraturan yang

dibuatnya dan konsisten dalam pelaksanaannya selanjutnya mensosialisasikan dan menegosiasikan kepada Negara Pengguna agar TKI terlindungi dan mempunyai nilai tawar yang tinggi.

Kata Kunci : Sertifikasi Kompetensi sebagai Standar kualitas SDM TKI

Pendahuluan

Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dalam Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa, “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Bermakna agar setiap orang atau warga negara Indonesia yang berkeinginan dan mampu bekerja supaya dapat diberikan pekerjaan secara layak sebagai manusia yang mempunyai hak-hak yang dilindungi negara dan hukum. Maksud dan Tujuan yang tercantum oleh Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 merupakan amanat pendiri bangsa, merupakan hal yang berat untuk dilaksanakan atau direalisasikan, mengingat jumlah penduduk Indonesia saat ini sangat besar, sedangkan dukungan perkembangan perekonomian bangsa sangat kurang dan tidak mengembirakan, sehingga tidak tersedianya lapangan kerja bagi tenaga kerja yang ada.

Berbagai cara dan upaya yang dilakukan oleh negara dalam rangka pembangunan dan penyiapan lapangan pekerjaan bagi penduduk Indonesia baik formal maupun informal, namun bukti dari usaha yang ditempuh itu belumlah dapat memberikan jalan keluar yang sebaik-baiknya. Dengan perkembangan teknologi modern dan tuntutan jaman, dan semakin kompleknya permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia saat ini telah menimbulkan masalah-masalah sosial pada seluruh aspek yang berkaitan dengan permasalahan ketenagakerjaan baik pada tingkat nasional maupun internasional, maka seorang pekerja harus memiliki sumber daya manusia yang lebih baik dengan memiliki kemampuan, keterampilan dan pengetahuan sebagai standarisasi dan sertifikasi tenaga kerja sebagai ukuran dimana pekerja sudah dinyatakan kompeten dan *professional* di bidangnya.

Kondisi tenaga kerja di Indonesia, saat ini belum menggambarkan tingkat produktifitas dan kompetensi yang membaik. Ini merupakan tolak ukur kualitas sumber daya manusia tenaga kerja Indonesia (TKI) tidak terlepas dari suatu standar kompetensi yang menjadi acuan dalam menyelaraskan kemampuan atau kompetensi tenaga kerja, serta pengakuan atau menjamin mutu kompetensi seorang tenaga kerja melalui sertifikasi kompetensi. Persaingan di dunia ketenagakerjaan tidak dapat dihindarkan karena bagaimanapun mereka yang memiliki kompetensi lebih baik lebih mudah mendapatkan pekerjaan.

Problematisasi inilah yang tampaknya masih menjadi perhatian pemerintah, dimana bertambahnya tenaga kerja yang tersedia belum diikuti oleh makin luasnya lapangan pekerjaan yang akan menampungnya. Pemerataan kesempatan bagi setiap penduduk sangat penting, karena menjadi sasaran dalam pembangunan. Tingginya tingkat pengangguran terbuka merupakan tantangan utama pembangunan yang harus dihadapi (Adnan Hamid, 2012). Salah satu cara mengurangi tingkat pengangguran ini pemerintah telah melakukan pengiriman tenaga kerja Indonesia (TKI) informal keluar negeri saat ini merupakan salah satu solusi terbaik bagi masalah pengangguran. Pengiriman TKI Informal telah menjadi salah satu program mengurangi pengangguran di Indonesia. Jumlah tenaga kerja Indonesia terbesar disepuluh negara penempatan yaitu; Malaysia, Taiwan, Hongkong, Singapura, Saudi Arabia, Brunei Darussalam, Korea Selatan, Uni Emirat Arab, Oman dan Qatar merupakan tujuan para TKI yang terbesar dan memiliki kecenderungan kenaikan jumlah TKI setiap tahunnya. Dari data yang diperoleh dari Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) memfasilitasi penempatan TKI ke luar

negeri sebanyak 66.714 orang. Angka itu merupakan data pada Kuartal I, yakni Januari sampai dengan April 2017 (detikfinance,2017).

Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia khususnya TKI Informal saat ini merupakan salah satu solusi terbaik bagi masalah pengangguran. Dengan memanfaatkan kesempatan kerja di luar negeri, selain itu pengiriman Tenaga Kerja Indonesia memberikan kontribusi terhadap perekonomian Indonesia sebagai devisa, baik secara mikro kepada keluarganya maupun makro untuk perusahaan jasa TKI (PJTKI) dan negara. Namun demikian sampai sekarang pemerintah sama sekali belum terlihat melakukan upaya serius melindungi tenaga kerja Indonesia informal di luar negeri.

Penganiyaan, penyiksaan, pemerkosaan, pelecehan seksual, TKI yang ingin dipulangkan, *over stayers*, hingga gaji tak dibayar yang dialami TKI diluar negeri, tidak lepas dari kesalahan dan masalah yang ada sejak mereka mempersiapkan segala sesuatunya di dalam negeri. Terlihat tidak teraturnya system perekrutan dalam TKI yang sejak awal sudah kental manipulasi dan penipuan. Karut-marutnya proses perekrutan TKI hanya memperbesar risiko mereka, bahkan resiko makin besar karena pengawasan dan perlindungan TKI diluar negeri memang sangat minim. Hingga banyak kasus yang menimpa TKI terlambat ditangani (Anis Hidayah, Wahyu Susilo,Mulyadi,2013).

Oleh karena itu, system penempatan dan perlindungan TKI informal masih perlu disempurnakan agar TKI dapat bekerja dengan baik, terlindungi hak asasinya, baik di dalam negeri maupun di tempat kerjanya di luar negeri dan bisa menikmati hasil jerih payahnya secara penuh. Masih rendahnya pengakuan sertifikasi kompetensi TKI yang bekerja di luar negeri menjadi masalah yang dihadapi oleh pemerintah, mengingat dengan berlakunya era perdagangan bebas Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)/ ASEAN *EconomicCommunity* merupakan tantangan dan sekaligus peluang Indonesia untuk menunjukkan eksistensinya pada era perdagangan bebas, terbuka kesempatan kerja seluas-luasnya bagi negara ASEAN yang memiliki kemampuan dan keterampilan atau keahlian khusus (memiliki kompetensi) akan dapat keluar dan masuk dari satu negara ke negara lain di ASEAN untuk mendapatkan pekerjaan tanpa adanya hambatan di negara yang dituju (Anung Pramudyo,2015). Semua aspek yang dimiliki oleh suatu bangsa akan terpapar bebas dalam era perdagangan bebas dunia ini khususnya sector barang dan jasa, yang didalamnya termasuk tenaga kerja *professional*.

Sehingga akan membuka peluang terjadinya persaingan bebas dengan tenaga kerja asing yang akan mengisi berbagai jabatan profesi di Indonesia. Guna mendukung persaingan bebas tersebut setiap tenaga kerja profesional harus memiliki sertifikasi kompetensi. Sertifikat kompetensi pekerja diberikan berdasarkan kompetensi pekerja yang merupakan spesifikasi dari sika pengetahuan.

Di Indonesia, masalah kompetensi kerja belum populer di masyarakat maupun dalam dunia kerja. Kualitas tenaga kerja masih banyak diukur dengan tingkat pendidikan dan pengalaman dari pada tingkat kompetensi dan produktivitasnya. Demikian pula halnya dengan penghargaan yang diberikan dalam bentuk upah maupun karir. Kondisi ini menjadikan masyarakat lebih mengejar ijazah pendidikan formal dari pada sertifikat kompetensi. Hal tersebut berkaitan dengan regulasi yang diatur dan dikeluarkan oleh pemerintah. Pengaturan tentang sertifikasi kompetensi tenaga kerja Indonesia baru dikenal setelah lahirnya Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lebih khusus mengenai TKI ada dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.

Permasalahan yang sangat mendasar bahwa, negara-negara penerima TKI sudah banyak yang memberlakukan peraturan mengenai sertifikat kompetensi ini menjadi salah

satu kewajiban untuk bekerja dinegaranya, terutama di negara-negara Asia Pasific. Kondisi memprihatinkan terjadi di Indonesia yaitu bahwa sertifikat kompetensi ini. Sedangkan pemerintah sendiri selama ini belum memperhatikan dengan baik melalui peraturan atau regulasi yang kuat untuk mencegah tindakan tersebut. Dampak yang sangat besar akan timbul ketika hal tersebut hanya dijadikan formalitas dan komoditi bagi beberapa oknum yang berakibat tidak sesuai permintaan tenaga kerja terhadap suatu pekerjaan tertentu hingga dalam skala besar dapat menyebabkan berkurangnya peminat terhadap penggunaan TKI di negara-negara tujuan pengguna TKI.

Disisi lain penulis melihat bahwa hingga saat ini proses ini proses uji kompetensi dan sertifikasi bagi para Calon TKI informal belum mendapat perhatian oleh pemerintah dan masyarakat. Dimana menurut hemat penulis, proses pemberian sertifikat kompetensi melalui uji kompetensi yang sebelumnya diwajibkan untuk diberikan pelatihan dan pendidikan bagi Calon TKI informal belum ada proses control yang komprehensif sebagai bentuk pengawasan terhadap tindakan pelanggaran dan penyelewengan yang terjadi. Seperti kita ketahui bahwa modal utama dan dasar untuk para Calon TKI bekerja.

Atas dasar hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan memilih judul dalam Tesis ini **"Kebijakan Pemerintah Tentang Kelengkapan Sertifikasi Kompetensi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Dan Perlindungan Hukumnya Bagi TKI Informal Yang Akan Keluar Negeri"**.

Metode Penelitian

Metode merupakan "suatu prosedur atau cara untuk mengetahui sesuatu, yang mempunyai langkah-langkah sistematis (Husaeni Usaman, Purnpmo Setiady Akbar, 2023)." Menurut Soerjono Soekanto metodologi pada hakikatnya memberikan "pedoman tentang tata cara seorang ilmuwan dalam mempelajari, menganalisa, dan memahami lingkungan-lingkungan yang dihadapinya" (Soejono Soekanto, 1986). Dalam suatu penulisan ilmiah atau tesis agar mempunyai nilai ilmiah, maka perlu diperhatikan syarat-syarat metode ilmiah, penelitian merupakan, suatu sarana pokok dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologi dan konsisten melalui proses penelitian tersebut, perlu diadakan analisis dan konstruksi terhadap data yang telah dikumpulkan dan diolah (Soejono Soekanto dan Sri Mamudji, 1985). David H. Penny berpendapat bahwa penelitian adalah pemikiran yang sistematis mengenai berbagai jenis masalah yang pemecahannya memerlukan pengumpulan dan penafsiran fakta-fakta, sedangkan J. Suprpto MA berpendapat bahwa penelitian adalah penyelidikan dari suatu bidang ilmu pengetahuan yang dijalankan untuk memperoleh fakta-fakta atau prinsip-prinsip dengan sabar, hati-hati serta sistematis (Cholid Narbuko dan Abu Achmadi, 2002).

Sumadi Suryabrata mengatakan bahwa ada dua pendekatan untuk memperoleh kebenaran, yaitu pertama pendekatan ilmiah, yang menuntut melakukan cara-cara atau langkah-langkah tertentu dengan penurunan tertentu agar dapat tercapai pengetahuan yang benar. Kedua pendekatan non-ilmiah, yang dilakukan berdasarkan prasangka, akal sehat, intuisi, penemuan kebetulan dan coba-coba, dan pendapat otoritas atau pemikiran kritis.

Berdasarkan batasan-batasan tersebut diatas, maka kiranya dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud metoda penelitian adalah prosedur mengenai

cara-cara untuk melaksanakan penelitian (yaitu meliputi kegiatan-kegiatan mencari, mencatat, merumuskan, menganalisis, sampai menyusun laporannya) berdasarkan fakta-fakta atau gejala-gejala secara ilmiah. Oleh karena itu dalam penulisan tesis ini, penulis menggunakan metode penulisan sebagai berikut :

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Penerapan Kebijakan Pemerintah Tentang Sistem Sertifikasi Kompetensi

Di Indonesia, masalah kompetensi tenaga kerja belum populer di masyarakat maupun dalam dunia kerja. Kualitas tenaga kerja masih diukur dengan tingkat pendidikan dan pengalaman dari pada tingkat kompetensi dan produktivitasnya. Demikian pula halnya dengan penghargaan yang diberikan dalam bentuk upah maupun karir, kondisi ini menjadikan masyarakat lebih mengejar ijazah pendidikan formal dari pada sertifikat kompetensi. Sertifikat Kompetensi tenaga kerja global diperlukan strategi yang tepat yaitu dengan menjamin standar kualitas tenaga kerja yang diakui secara nasional maupun internasional serta mendorong lembaga pelatihan dan pendidikan kejuruan untuk melakukan pendidikan/pelatihan kejuruan dengan berbasis kepada kompetensi yang diakui oleh masyarakat industri dan pasar kerja baik nasional maupun internasional.

Tuntutan akan kualitas tenaga kerja menjadi semakin mendesak. Peran dan Fungsi pendidikan dan pelatihan kerja berbasis kompetensi (*competency based training*) menjadi langkah penting dan strategis untuk terus menerus diupayakan dan dikembangkan. Dengan dikembangkannya pendidikan dan pelatihan kerja berbasis kompetensi, maka lulusan/tamatan pendidikan pelatihan kerja dapat mengikuti uji kompetensi dilaksanakan oleh lembaga sertifikasi profesi (LSP) yang telah mendapat lisensi dari badan nasional yang telah mendapat lisensi dari badan nasional sertifikasi profesi (BNSP) sesuai dengan peraturan Pemerintah (PP) Nomor 23 Tahun 2004.

Rangkaian permasalahan yang terjadi pada penyediaan sertifikasi kompetensi bagi para Calon TKI menghasilkan kebijakan-kebijakan dari pemerintah yang dimaksudkan untuk mengatur lebih jelas dan bertujuan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Namun sering sekali terjadi kebijakan-kebijakan pemerintah yang telah dikeluarkan malah membuat tidak jelas atau selesai permasalahan tetapi malah menimbulkan jenis masalah baru.

Bila ditelusuri mulai dari peraturan dan regulasi yang paling tinggi yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan dan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia masih terlihat sangat umum sekali mengatur mengenai sertifikasi kompetensi bagi TKI. Permasalahan semakin rumit ketika terjadi pelanggaran. Belum banyak payung hukum yang mengatur secara khusus tentang sanksi yang harus dijalkan apabila terjadi pelanggaran.

Regulasi-regulasi yang telah dibuat oleh pemerintah mengenai penerapan sertifikat kompetensi sudah berjalan cukup lama tetapi belum secara khusus dan sebelum adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sertifikasi masih berjalan sendiri-sendiri. Setiap sector bebas menentukan manayang

menjadi standar baginya. Namun terdapat kelemahan apabila tidak dibuat suatu sistem terpadu yang mengatur proses sertifikasi tersebut.

Kendala yang timbul adalah tidak adanya pengakuan dari dunia internasional, akibat dari hal ini yang dirugikan adalah para tenaga kerja Indonesia. Mereka tidak memiliki pengakuan bahwa tenaga kerja tersebut telah kompeten. Sebagai satu contoh yaitu, pada awal tahun 2002 banyak pemulangan tenaga kerja Indonesia yang bekerja pada sektor maritime di Negara Belanda oleh karena mereka tidak mempunyai sertifikat kompetensi yang diakui, bahkan tidak diakui oleh Negara Indonesia itu sendiri. Tentu saja hal ini sangat merugikan sekali para TKI kita.

Apabila dilihat, kebijakan pemerintah mengatur sertifikasi kompetensi kerja mutlak diterapkan di Indonesia, hak bagi para pencari kerja ialah untuk memperoleh pengakuan dari kompetensi atau keahlian yang memperoleh pengakuan dari kompetensi atau keahlian yang dimiliki. Selama ini ijazah tidak cukup sebagai bentuk pengakuan. Kebijakan pemerintah seharusnya dapat menjadikan sertifikasi sebagai kewajiban.

Penerapan sertifikasi profesi secara tegas dimulai sejak di undangkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di dalam Pasal 18 ayat (1) disebutkan bahwa;

“Tenagakerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta, atau pelatihan di tempat kerja”.

Dilanjutkan kembali pada ayat (2) pengakuan kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan melalui kompetensi kerja. Pada pasal tersebut terdapat hak yang mengikat kepada para tenaga kerja Indonesia bahwa mereka berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja mereka, Pengakuan tersebut dibuktikan dengan sertifikat kompetensi yang mereka miliki. Selanjutnya pemerintah membentuk suatu badan yang fungsinya untuk mengatur sertifikasi profesi tersebut, maka masih dalam Pasal 18 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ayat (3) diamanatkan untuk membentuk sebuah badan yang secara khusus mengatur sertifikasi tenaga kerja yaitu Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

Pengaturan badan tersebut diatur tersendiri melalui Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004. Peraturan Pemerintah tersebut secara tegas menugaskan Badan ini bertanggung jawab mengurus dan bertugas dalam melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja yang sesuai dengan Pasal 3 Peraturan tersebut. Kemudian agar badan yang terbentuk ini berjalan maka BNSP dapat memberikan lisensi kepada Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP).

Walaupun sertifikasi kompetensi kerja dilaksanakan dan menjadi tanggung jawab Badan Nasional Sertifikasi Profesi, namun karena ruang lingkup kompetensi kerja sangat luas dan tersebar di berbagai sector, maka adanya lembaga sertifikasi profesi yang berfungsi sebagai kepanjangan tangan dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi dalam melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja sangat diperlukan.

a. Sistem Pelatihan Kerja Nasional

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 20 menyebutkan bahwa :

“Untuk mendukung peningkatan pelatihan kerja dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, dikembangkan satu system pelatihan kerja nasional yang merupakan acuan pelaksanaan pelatihan kerja di semua bidang dan/ sektor”.

Didalam penjelasan pasal tersebut yang dimaksud dengan system pelatihan kerja nasional adalah keterkaitan dan keterpaduan berbagai unsur pelatihan kerja yang antara lain meliputi peserta, biaya, sarana dan prasarana, tenaga kepelatihan, program dan metode, serta lulusan. Dengan adanya system pelatihan kerja nasional, semua unsur dan sumber daya pelatihan kerja nasional yang tersebar di instansi pemerintah, swasta, dan perusahaan dapat dimanfaatkan secara optimal.

Kemudian melalui kebijakannya pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas). Untuk mengatur apa yang dituangkan dalam Pasal 20 ayat (1) UU No.13/2003 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pelatihan kerja merupakan keseluruhan kegiatan untuk memberikan, memperoleh meningkatkan serta mengembangkan kompetensikerja produktivitas disiplin sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Oleh karena itu pelatihan kerja merupakan salah satu jalur untuk meningkatkan kualitas serta mengembangkan karir tenaga kerja.

Paradigma baru peningkatan kualitas tenaga kerja bertumpu pada tiga pilar utama yaitu standar kompetensi kerja pelatihan berbasis kompetensi serta sertifikasi kompetensi oleh lembaga yang independen. Standar kompetensi kerja perlu disusun dan dikembangkan di berbagai sector atau bidang profesi dengan mengacu pada kebutuhan industry atau perusahaan. Hal ini penting agar standar kompetensi kerja dapat diterima di dunia kerja atau pasar kerja baik secara nasional maupun internasional.

Standar kompetensi sebagaimana di maksud di atas akan menjadi acuan dalam mengembangkan program pelatihan. Untuk keperluan pengembangan pelatihan berbasis kompetensi seperti ini perlu ditata dan dikembangkan keseluruhan unsurnya dalam satu kesatuan system pelatihan berbasis kompetensi untuk mengetahui sejauh mana lulusan pelatihan telah mengetahui standar kompetensi melalui uji kompetensi. Sertifikasi kompetensi tersebut di atas dilakukan oleh lembaga sertifikasi kompetensi yang independen. Hal ini penting agar tidak terjadi konflik kepentingan antara penyelenggara pelatihan sebagai produsen dan lembaga sertifikasi sebagai penjamin mutu lulusan.

Ketiga pilar pengembangan kualitas tenaga kerja sebagaimana dimaksud di atas perlu disinergikan ke dalam suatu system pelatihan kerja nasional (sislatkernas). Sistem Pelatihan Kerja Nasional merupakan panduan arah kebijakan umum bagi terselenggaranya pelatihan secara terarah sistematis dan sinergis dalam penyelenggaraan pelatihan di berbagai bidang sektor instansi dan penyelenggaraan pelatihan dalam melakukan kegiatannya sehingga tujuan pelatihan nasional dapat dicapai secara efisien dan efektif.

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka Peraturan Pemerintah ini memuat antara lain:

- a. Tujuan Sislatkernas.
- b. Prinsip dasar pelatihan kerja.
- c. Program pelatihan kerja.
- d. Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI).
- e. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.
- f. Penyelenggaraan pelatihan kerja.
- g. Peserta pelatihan kerja.
- h. Sertifikasi.
- i. Sistem informasi pendanaan dan pembinaan Sislatkernas.
- j. Pelaksanaan Sislatkernas di daerah.

Di dalam peraturan pemerintah tersebut terdapat bab khusus tentang sertifikasi. Isi dari bab tersebut yaitu:

Pasal 14:

- (1) Peserta pelatihan yang telah menyelesaikan program pelatihan kerja berhak mendapatkan sertifikasi pelatihan dan/atau sertifikat kompetensi kerja.
- (2) Sertifikat pelatihan kerja diberikan oleh lembaga pelatihan kerja kepada peserta pelatihan yang dinyatakan lulus sesuai dengan program pelatihan kerja yang diikuti.
- (3) Sertifikat kompetensi kerja diberikan oleh BNSP kepada lulusan pelatihan dan/atau tenaga kerja berpengalaman setelah lulus uji kompetensi.
- (4) BNSP dapat memberikan lisensi kepada lembaga sertifikasi profesi yang memenuhi persyaratan akreditasi profesi untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3).
- (5) Dalam hal lembaga sertifikasi tertentu belum terbentuk maka pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan oleh BNSP.
- (6) Pelaksanaan sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) harus mengacu pada pedoman sertifikasi kompetensi kerja yang ditetapkan oleh BNSP."

Kebijakan pemerintah ini secara komprehensif telah mengarahkan tenaga kerja Indonesia agar mempunyai daya saing yang tinggi dan kompeten. Sistem yang dibangun ini mengharuskan tenaga kerja Indonesia memiliki suatu keahlian yang kemudian dapat diakui baik dalam lingkup regional maupun internasional. Seperti halnya yang telah pemerintah susun di dalam peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2005 tentang rencana pembanguana jangka menengah (RPJM) 2004-2009 dalam bab 20 tentang perbaikan iklim ketenagakerjaan RPJM tersebut dapat program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja.

Program ini bertujuan untuk peningkatan ketrampilan, keahlian dan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas. Peningkatan kualitas tenaga kerja dilakukan melalui pendidikan formal, pelatihan kerja dan pengembangan di tempat kerja sebagai suatu kesatuan system pengembangan SDM yang komprehensif dan terpadu. Pelatihan kerja akan semakin penting peranannya dalam peningkatan kualitas tenaga kerja

dimana dibutuhkan kemampuan dalam mengantisipasi perubahan teknologi dan persyaratan kerja.

Dari kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah ini, dapat dianalisa bahwa pemerintah memberikan payung hukum dalam penerapan proses sertifikasi dengan tujuan-tujuan seperti yang telah disebutkan diatas maupun bab-bab sebelumnya di muka. Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan lalu diatur lebih lanjut dalam peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang system pelatihan Kerja Nasional serta dengan dikeluarkan sebelumnya peraturan pemerintah nomor 23 tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi.

Namun sayangnya peraturan pemerintah ini tidak dapat berjalan apabila sector-sektor profesi dalam bidangnya masing-masing tidak melihat regulasi tersebut sebagai bentuk kewajiban. Hal ini diperparah dengan tindakan dari departemen teknis yang kurang memperlihatkan kemauan sector-sektor profesi tersebut untuk terlibat kedalam proses system sertifikasi profesi seperti yang telah di bentuk melalui BNSP ini.

Analisis penulis lainnya yaitu, kurang berperannya kantor kementerian koordinator khususnya kementerian koordinator bidang ekonomi. Seharusnya kementerian ini dapat mengambil kebijakan strategis dalam rangka menyatukan sistem sertifikasi ini. Karena pada saat ini kecenderungannya pada tiap sector departemen teknispemerintah dalam menetapkan kebijakan sistem sertifikasi ini masih berjalan masing-masing. Hal ini mengakibatkan kurang diakuinya kompetensi dari tenaga-tenaga kerja Indonesia yang jumlah dari angkatan kerja adalah masih tinggi terutama dalam upaya melindungi pangsa pasar tenaga kerja Indonesia dari masuknya tenaga kerja asing yang akan bekerja di Indonesia.

Penulis berharap peraturan ini diterapkan oleh pemerintah bukan hanya sekedar voluntary namun sifatnya berupa *mandatory*. Belumadanya peraturan yang sifatnya memaksa atau mewajibkan maupun sanksi bagi yang tidak menerapkan atau mengikutunya menyebabkan lemahnya penerapan kebijakan sistem sertifikasi ini.

b. Analisis Kebijakan Pemerintah dalam Mengatur Sistem Sertifikasi Profesi Nasional

Telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa Badan Nasional Sertifikasi Profesi adalah satu lembaga yang memiliki otoritas yang ditunjang dasar-dasar hukum yang kuat yaitu Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah. Berdasarkan Regulasi yang ada maka BNSP adalah badan yang melakukan koordinasi dalam hal sertifikasi kompetensi melalui system yang telah dibangun oleh BNSP.

BNSP memberikan lisensi kepada LPS untuk dapat melaksanakan proses uji kompetensi, LPS setiap jangka waktu tertentu dilakukan pengawasan oleh BNSP, hal ini dilakukan guna menjamin mutu para tenaga kerja Indonesia. Indonesia telah tertinggal langkah di banding negara-negara lainnya yang telah lebih dahulu menerapkan system semacam ini. Pada awalnya akan dibentuk BNSP bermula dari keprihatinan terhadap kualitas tenaga kerja terhadap ketrampilan dalam bekerja yang dimilikinya maupun bentuk pengakuan terhadap keahlian oleh tenaga kerja itu sendiri. Disamping itu sebagai perlindungan tenaga kerja Indonesia terhadap serangan tenaga kerja asing yang ingin bekerja di Indonesia, system sertifikasi profesi

ini akan dijadikan sebagai barrier terhadap masuknya tenaga kerja asing tersebut system bursa kerja selama ini yang menitikberatkan terhadap ijasah para pencari kerja akan dirubah paradikmanya. Dengan adanya BNSP melalui system sertifikasi ini maka para pencari kerja tidak diharuskan untuk menunjukan ijasah formal akan tetapi dapat menggunakan sertifikat kompetensi kerja, hal ini bertujuan bahwa kepada para perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja menjadi lebih akurat untuk mencari tenaga kerja untuk bekerja sesuai dengan ketrampilan yang diinginkan untuk menempati posisi tertentu dalam perusahaannya. Apabila system ini berjalan dengan baik, menurut hemat penulis hal ini akan dapat menguntungkan pemerintah oleh karena akan lebih mudah mendata para pencari kerja sesuai dengan ketrampilannya, bagi sector swasta yang membutuhkan tenaga kerja oleh karena mereka dapat dengan mudah dan cepat untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki dan bagi para tenaga kerja oleh karena mereka mendapat pengakuan terhadap ketrampilan yang dimiliki.

Lemahnya system ini, dapat dilihat karena produk hukum yang dikeluarkan oleh pemerintah dalam menerapkan sertifikasi profesi ini belum memiliki sifat yang memaksa, namun baru pada tahapan Voulentary.

Analisa Strategi Dasar Penempatan Dan Pemasaran Tki Ke Luar Negeri

Pandangan klasik yang memandang Indonesia adalah sebuah “negara dengan jumlah penduduk besar” tampaknya sudah saatnya untuk segera dirubah menjadi sebuah “negara besar yang penuh dengan sumber daya manusia berbakat”. Cara pandang pertama memiliki konotasi yang agak negatif dan kurang punya potensi karena jumlah penduduk besar dipandang sebagai beban. Sementara pandangan kedua mewakili arti yang sangat bertolak belakang, yaitu optimis, positif dan terkandung makna kebanggaan yang dalam.

Tampaknya masih diperlukan waktu yang panjang untuk dapat merubah cara pandang yang keliru tentang bagaimana mengelola berlimpahnya sumber daya yang dimiliki oleh bangsa Indonesia. Sejak masa pemerintahan Orde Lama sampai dengan terbentuknya Kabinet Indonesia Bersatu (KIB), Pemerintah masih saja terjebak pada sudut pandang bahwa hanya sumber daya alam (SDA) khususnya energi dan mineral yang menjadi satu-satunya potensi daya saing Indonesia dibandingkan bangsa-bangsa lain didunia. Sedangkan kekayaan sumber daya lain seperti sumber daya manusia (SDM) tidak pernah dipandang sebagai sebuah sumber daya saing yang menjanjikan bagi Indonesia (Ivan Taufiza, 2024).

Rendahnya komitmen, lemahnya kebijakan, sikap reaktif dan rendahnya mutu pelayanan pemerintah terhadap kepentingan pekerja dan TKI di luar negeri adalah indikator nyata bahwa sumber daya manusia di Indonesia belum pernah di kelola menjadi sebuah potensi namun lebih dari sebuah kendala. Pekerjaan mengelola sumber daya adalah urusan bagaimana mengantisipasi masa depan, apabila kita keliru dalam melakukan skala prioritas dan manajemen sumber daya maka resiko yang akan dihadapi akan semakin berbahaya tidak hanya untuk masa kini namun juga masa mendatang. Kesadaran dalam mengelola sumber daya secara optimal untuk mengantisipasi masa depan dengan lebih baik dibutuhkan individu-individu yang berani dan mampu berpikir jauh kedepan.

Pendekatan dalam memasarkan tenaga kerja tidak banyak berbeda dengan pendekatan untuk memasarkan produk barang. Pada dasarnya dalam menyusun strategi pemasaran tenaga kerja perlu diputuskan segmen pasar apa yang akan dituju. Setelah memutuskan segmen mana yang akan dituju, maka harus diputuskan posisi apa dalam segmen tersebut yang akan diambil. Dalam Pemasaran TKI. Kemungkinan posisi (positioning) yang dapat dibentuk misalnya:

1. Pemilihan atribut (ciri kekuatan tertentu) TKI yang akan dikirim, seperti memposisikan diri TKI yang akan dikirim, seperti memposisikan diri TKI jenis apa yang memiliki atribut berharga murah dan berkualitas tinggi.
2. Melakukan konfrontasi langsung terhadap pesaingnya.
3. Menjauhi dari pesaingnya.
4. Kombinasi dari posisi-posisi tersebut diatas.

Kegiatan positioning terdiri dari 3 (tiga) langkah yaitu :

1. Mengidentifikasi keunggulan kompetitif yang memungkinkan dalam rangka membangun suatu posisi.
2. Menyelesaikan keunggulan kompetitif secara tepat.
3. Mengkomunikasikan secara efektif kepada pasar atas posisi yang dipilih.

Masalah TKI ke luar negeri tidak akan dapat diatasi hanya dengan menangani kasus-kasusnya, yang meliputi penipuan, pemerasan, penganiayaan, pelecehan dan sebagainya. Itu semua hanya gejala-gejala dari suatu penyakit. Itu semua hanya akibat dari masalah yang sebenarnya. Pokok permasalahannya adalah pengangguran/kemiskinan, kebodohan, kesewenangan, dan ketidakadilan.

Pengangguran dan kemiskinan adalah Saudara kembar. Daerah sumber TKI pada umumnya daerah yang tingkat penganggurannya dan tingkat kemiskinannya tinggi. Karena tidak memiliki prospek untuk dapat bekerja dengan penghasilan untuk hidup layak di daerahnya, mereka nekat mencari pekerjaan di luar negeri. Itulah yang menjadi faktor pendorong utama (*pushing power*) mencari kerja ke luar negeri. Mereka bukan tidak tahu risiko yang akan dialami, baik dari segi fisik, ekonomi, maupun sosial.

Dari segi fisik, risikonya dapat berupa pelecehan, penganiayaan sampai pembunuhan. Dari segi ekonomi risikonya berupa penipuan, pemerasan, pemalakan, dan perampokan. Dari segi sosial risikonya berupa pisah dengan keluarga dan saudara untuk jangka waktu lama yang dapat menimbulkan dampak pada berbagai masalah sosial keluarga.

Di Indonesia sendiri pengiriman TKI telah menjadi salah satu program unggulan dari Pemerintah untuk mengurangi pengangguran yang terjadi. Program pengiriman TKI setiap tahunnya rata-rata mengirim sekitar 400.000 orang ke beberapa negara penempatan di luar negeri . Jumlah ini memang belum signifikan bila dibandingkan dengan besarnya angka pengangguran yang ada, namun prospek pengiriman TKI pada masa-masa yang akan datang mempunyai kecenderungan semakin meningkat.

Penyelesaian Permasalahan Dalam Penempatan Tki

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia sangat besar dan kompleks. Besar karena menyangkut jutaan jiwa, dan kompleks karena masalahnya mempengaruhi sekaligus

dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling berinteraksi mengikuti pola yang tidak selalu mudah untuk difahami. Faktor demografis mempengaruhi jumlah dan komposisi angkatan kerja. Indonesia cukup berhasil dalam menurunkan angka kelahiran dan kematian secara berkesinambungan. Hal ini justru berdampak pada pertumbuhan penduduk usia kerja yang jauh lebih cepat dari pada pertumbuhan penduduk secara keseluruhan. Fakta ini menunjukkan tekanan kuat dalam sisi penyediaan tenaga kerja. Disisi lain, pertumbuhan ekonomi secara nasional masih terlalu rendah.

Masalah ketenagakerjaan di Indonesia dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya yang penting adalah masih sulitnya arus masuk modal asing, perilaku proteksionis sejumlah negara-negara maju dalam menerima ekspor negara-negara berkembang, iklim investasi, pasar global, berbagai regulasi dan perilaku birokrat yang kurang kondusif bagi mengembangkan usaha serta tekanan kenaikan upah ditengah usaha yang masih lesu. Masalah lain, yang tak kalah pentingnya adalah pelaksanaan otonomi daerah yang dalam banyak hal seringkali tidak mendukung penciptaan lapangan kerja atau "tidak ramah" terhadap tenaga kerja. Masalah ketenagakerjaan secara langsung maupun tidak langsung berkaitan dengan masalah-masalah lainnya termasuk kemiskinan, ketidakmerataan pendapatan, pertumbuhan ekonomi, urbanisasi, dan stabilitas politik. Semua ini secara intuitif tampaknya telah dipahami oleh kebanyakan pengambil kebijakan. Yang tampaknya kurangnya dipahami adalah bahwa masalah ketenagakerjaan di Indonesia bersifat multidimensi, sehingga juga memerlukan cara pemecahan yang multi-dimensi pula. Tidak ada jalan pintas dan sederhana untuk mengatasinya.

Birokrasi dinilai masih menjadi faktor penghambat penempatan tenaga kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri. Karena itu, Pemerintah harus menyederhanakan rantai birokrasi agar pengangguran dapat diatasi melalui program penempatan TKI. Saat ini jumlah pengangguran sampai agustus 2017 sudah mencapai 7,04 juta orang, dengan 5,3 persendi antaranya pengangguran terbuka. Dimana sesuai dengan UUD 1945, mereka berhak untuk bekerja dan hingga saat ini permasalahan TKI masih kerap muncul, khususnya di negara-negara tujuan penempatan. Kasus-kasus tersebut melibatkan puluhan, bahkan ratusan TKI. Kita harus akui bahwa kasus-kasus yang terjadi di luar negeri itu merupakan refleksi dari ketidak sempurnaan proses sejak perekrutan, pelatihan, dan proses penempatan ketika masih di dalam negeri. Ini diakui oleh perwakilan-perwakilan kita di luar negeri, sehingga dari kasus-kasus yang ada terindikasi bahwa dari dalam negeri sudah tidak beres.

Misalnya, temuan dilapangan dan hasil wawancara yang dilakukan di kabupaten Cilacap seharusnya calon TKI dilatih selama 1,5 bulan, tapi ternyata hanya 2-3 hari. Yang lebih ekstrem lagi: tidak dilatih, tapi dikasih sertifikat. Ini terjadi bertahun-tahun dan menyebabkan timbulnya kasus-kasus TKI di sana. Ini karena mental yang kurang siap. Jadi, sering usianya dimanipulasi, tidak ada pelatihan, dan tingkat pendidikan yang rendah. Ini menjadi faktor penyebab.

Ketidaktegasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang perlindungan dan Penempatan TKI Di Luar Negeri

Undang-Undang Nomor 13 lahir terlebih dahulu dari pada Undang-Undang Nomor 39. Dalam Undang-Undang Nomor 13 jelas disebutkan bahwa untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja maka dibentuk BNSP, sesuai dengan Pasal 18 ayat (4). Di satu sisi Undang-Undang Nomor 39 mewajibkan bagi Calon TKI untuk memiliki sertifikat kompetensi kerja. Dalam pasal 44 Undang-Undang Nomor 39 disebutkan bahwa:

“Calon TKI memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pendidikan dan pelatihan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 43, dalam bentuk sertifikat kompetensi dari lembaga pendidikan dan pelatihan yang telah terakreditasi oleh instansi yang berwenang apabila lulus dalam sertifikasi kompetensi kerja”

Apabila disimak isi pasal tersebut, tidak jelas disebutkan lembaga mana yang mengeluarkan sertifikat kompetensi bagi Calon TKI ini. Dalam bunyi pasal tersebut hanya tersirat lembaga pendidikan dan pelatihan yang telah diakreditasi oleh instansi yang berwenang, bahkan instansi yang berwenang itupun tidak dijelaskan secara tegas dalam bunyi pasal tersebut dan lampiran pasal.

Hal tersebut menjelaskan bahwa banyak kepentingan-kepentingan yang menurut hemat penulis dimaksudkan ada pihak-pihak yang ingin mengambil keuntungan dari dibuat lemahnya peraturan ini. Dalam bab yang mengatur sanksi sekalipun tidak diberikan kejelasan sanksi dari ketentuan adanya pelanggaran mendapatkan yang layak. Salah satu sector yang mampu menyerap tenaga kerja dengan spesifikasi tersebut adalah program penempatan TKI ke luar negeri. Namun, sering terjadi perubahan system penempatan seiring dengan perubahan rezim. Kondisi demikian jelas membingungkan bagi investor, karena setiap terjadi penggantian menteri, system ikut pula berganti.

Berbagai langkah dan upaya untuk mengatasi masalah TKI telah banyak dilakukan pemerintah. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang mengatur hal ini, telah beberapa kali diperbaiki atau diganti. Undang-Undang terakhir diatur dengan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan dan Penempatan TKI. Kelembagaannya pun telah berkali-kali diubah, baik disektor pemerintah maupun swasta. Bahkan untuk peningkatan perlindungan TKI yang pulang dari luar negeri, Departemen Tenaga kerja dan Transmigrasi telah mengambil keputusan untuk memindahkan tempatnya dari terminal III Bandara Soekarno-Hatta ke balai besar TKI Ciracas, Jakarta Timur.

Masalah TKI ke luar negeri tidak akan dapat diatasi hanya dengan menangani kasus-kasusnya, yang meliputi penipuan, pemerasan, penganiyaan, pelecehan dan sebagainya. Itu semua hanya sintom-sintom dari suatu penyakit, akibat dari masalah yang sebenarnya. Pokok permasalahan adalah pengangguran, kemiskinan, kebodohan, kesewenangan, dan ketidakadilan.

Pengangguran dan kemiskinan adalah saudara kembar. Daerah sumber TKI pada umumnya daerah yang tingkat pengangguran dan tingkat kemiskinan tinggi, karena tidak memiliki prospek untuk dapat bekerja untuk penghasilan untuk hidup yang layak di daerahnya yang menjadi factor pendorong utama (pushing power) mencari kerja ke luar negeri. Mereka bukan tidak mengetahui resiko yang akan

dialami, baik dari segi fisik, ekonomi, maupun mental dan social. Dari segi fisik resikonya terjadi pelecehan, penganiyaan sampai pembunuhan. Dari segi ekonomi resikonya berupa penipuan, pemerasan, pemalakan, dan perampokan. Dari segi social resikonya berupa pisah dengan keluarga dan saudara untuk jangka waktu yang lama yang dapat menimbulkan dampak pada berbagai masalah social keluarga. Persoalan tersebut dipicu oleh belum terkoordinasinya system pengelolaan, penempatan, dan perlindungan bagi TKI. Hal ini dimulai dari pemberangkatan hingga pemulangan, lemahnya standar pendidikan dan kecakapan TKI yang amat rendah.

Hingga saat ini permasalahan TKI masih kerap muncul, Khususnya di negara-negara tujuan penempatan. Kasus-kasus tersebut melibatkan puluhan, bahkan sampai ratusan TKI. Kita harus akui bahwa kasus-kasus yang terjadi di luar negeri itu merupakan refleksi dari ketidak sempurnaan proses sejak perekrutan, pelatihan dan proses penempatan ketika masih di dalam negeri. Ini diakui oleh perwakilan-perwakilan kita di luar negeri, seingga dari kasus-kasus yang ada terindikasi bahwa dari dalam negeri tidak beres.

Jenis-jenis Tindakan Ketidakwaajaran Yang Dilakukan Dalam Proses Uji Kompetensi Dan Sertifikasi Bagi Para Calon TKI

Penyelenggaraan program sertifikasi kompetensi bagi TKI di nilai suatu kebutuhan yang tidak bisa diabaikan. Upaya pemerintah untuk melakukan pembenahan dalam perlindungan dan penempatan TKI keluar negeri masih mengalami berbagai kendala yang amat serius. Selama melakukan penelitian penulis telah menemukan data-data dari tindakan yang merupakan bentuk ketidakwajaran dan menjurus terhadap pelanggaran yang umumnya dilakukan oleh para LSP dalam melaksanakan proses uji kompetensi ini. Kegiatan tersebut pada umumnya belum terdapat sanksi yang mengaturnya dalam peraturan yang berlaku di Indonesia, Jenis-jenis kegiatan tersebut yang telah dikumpulkan oleh penulis adalah sebagai berikut :

- a. Telah terjadi penurunan tarif yang tidak wajar dalam proses uji kompetensi yang dilakukan oleh LSP hal ini terjadi dalam waktu yang sangat singkat, disebabkan karena perang harga atau penawaran sertifikasi oleh LSP bagi para calon TKI kepada PJTKI yang ada.
- b. Telah ditemukan dilapangan bahwa para Calon TKI tidak melaksanakan pelatihan dan pendidikan terlebih dahulu sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 dan Undang-undang Nomor 39 Tahun 2004. Penulis temukan hal ini dalam kegiatan monitoring dan evaluasi yang dilakukan terhadap proses uji kompetensi oleh BNSP.
- c. Penulis menemukan tentang permainan dan persaingan medical check up bagi TKI/TKW yang di dalamnya memuat telah ditemukan dimana para Calon TKI cukup membayar sejumlah uang sebesar Rp. 300.000,- 600.000,- sampai Rp. 2.000.000,- untuk mendapatkan sertifikat medical check up untuk meloloskan tahapan tersebut, sehingga tidak jarang TKI yang sudah ditempatkan ke luar negeri dipulangkan kembali karena diketemukan sakit.
- d. Beberapa dokumen yang penulis dapatkan yang asalnya dari salah satu LSP yang isinya menuntut agar Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah untuk tidak

mempersyaratkan lebih terhadap proses uji kompetensi yang dilaksanakan kepada para Calon TKI.

Data-data yang telah penulis kumpulkan ini hanya merupakan sebagian kecil dari permasalahan yang ada dilapangan. Hal ini membuktikan bahwa persoalan sertifikasi dan kompetensi bukanlah permasalahan yang sederhana. Tindakan pemerintah khususnya BNSP yang merupakan instansi satu-satunya yang berwenang harus lebih tegas, terutama dalam mengeluarkan produk-produk hukum dan kebijakan.

Selain dari pada merugikan dan dapat menurunkan nilai tenaga kerja indonesia di luar negeri, permasalahan uji kompetensi dan sertifikasi apabila dibiarkan berlarut-larut akan membawa dampak yang besar pada TKI yang dirasakan setelah mereka ditempatkan di negara tujuan masing-masing. Bagi para TKI yang tidak pernah menjalankan pelatihan dan pendidikan lalu mempunyai sertifikat yang didapat melalui jual-beli maka TKI tersebut menjadi tidak terampil dan tidak dapat bekerja karena sebelumnya tidak diberi bekal. Hal ini dapat memicu penganiayaan terhadap para TKI yang tidak ini oleh majikannya di luar negeri.

Analisis Penyelesaian Pelanggaran Yang Terjadi Dalam Proses Uji Kompetensi dan Sertifikasi TKI

Penempatan TKI sering sekali dijumpai sejumlah pelanggaran-pelanggaran yang adabai itu pelanggaran yang disebabkan oleh birokrasi pemerintah, para Perusahaan Jasa Penempatan TKI, LSP, maupun oleh para Calon TKI itu sendiri. Dalam hal pelaksanaan proses uji kompetensi pelanggaran banyak terjadi oleh karena tidak maunya para pihak-pihak yang telah disebutkan diatas untuk melaksanakan uji kompetensi. Pemalsuan dan jual beli sertifikat palsu menjadi tujuan utama dalam pelanggaran yang terjadi.

Dari informasi yang penulis dapatkan dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, pelanggaran yang terjadi biasa dimulai dari pemalsuan dokumen data diri dan identitas para Calon TKI. Model dari pemalsuan ini yaitu dengan tidak menyebutkan kesesuaian yang terjadi pada dokumen TKI, misalkan seorang TKI yang seharusnya tidak bisa membaca dan menulis tetapi oleh sponsor (calo) atau PJTKI dibuatkan dalam dokumen seorang Calon TKI bahwa tersebut dapat membaca dan menulis. Dimana hal tersebut secara otomatis bisa digugurkan dalam proses uji kompetensi.

Pada tahapan uji kompetensi, banyak ditemukan kasus seorang asesor atau penguji memiliki perjanjian khusus dengan BLK (Balai Pelatihan Kerja) ataupun PJTKI untuk memudahkan proses uji kompetensi untuk tidak memantau dengan benar standar-standar yang telah ditetapkan kepada Calon TKI untuk dinyatakan bahwa Calon TKI itu kompeten.

LSP sendiri biasanya melakukan tindakan yang tidak wajar yaitu dengan cara menurunkan harga penerbitan sertifikat bagi para Calon TKI, dalam waktu yang sangat singkat, imbas dari menurunkan harga sertifikat semacam ini dapat menurunkan kualitas dari uji kompetensi. Hal ini terjadi oleh karena persaingan antara 3 (tiga) LSP sektor PLRT pada prakteknya pelanggaran ini dilakukan oleh karena pihak BLK atau PJTKI menginginkan proses sertifikasi yang murah sehingga

lebih cenderung melihat harga penawaran terendah dari LSP sehingga LSP yang merasa kurang di pergunakan menurunkan harga standar dalam pelaksanaan uji kompetensi. Cara lainnya yaitu, apabila seorang TKI tidak lulus dalam proses uji kompetensi pada LSP A maka Calon TKI tersebut oleh PJTKI dialihkan kepada LSP lain untuk memudahkan mendapatkan sertifikat kompetensi.

Permasalahan harga selama ini memang menjadi hal-hal yang amat sensitif. Penurunan harga yang sangat rendah terjadi oleh karena persaingan perebutan peserta uji kompetensi diantara LSP-LSP yang ada. Kemungkinan terburuk seperti jual-beli sertifikat memungkinkan terjadi oleh karena kebutuhan ekonomi tiap LSP. Hal ini sebenarnya hanya dapat dicegah oleh BNSP sebagai lembaga pemberi lisensi kepada para LSP. Seharusnya BNSP sebagai lembaga otoritas dapat mengeluarkan kebijakan untuk menetapkan harga dengan nilai tertentu.

Kalau kita amati kasus diatas hal ini juga dialami oleh para Calon TKI yang akan berangkat bekerja ke luar negeri sebagai Duta Bangsa untuk menjadi Pahlawan Devisa Negara, mereka hanya menjadi korban kebijaksanaan, mereka diwajibkan harus mengikuti pelatihan dan memiliki sertifikat kompetensi, namun mereka tidak pernah mendapatkan pelatihan karena yang terjadi Lembaga Sertifikasi Profesi yang mendapat ijin dan pemerintah dan telah di akreditasi oleh BNSP, namun apa yang dilakukan Lembaga Sertifikasi Profesi ini, para pendiri pengurus dan lain sebagainya mengabai BLK-LN (Balai Latihan Kerja Luar Negeri), profesi langsung menemui dan bernegosiasi dengan PPTKIS (Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta) untuk bertransaksi jual beli untuk diuji alias tidak usah masuk BLK-LK, cukup mengirimkan Bio Data TKI ke Lembaga Uji saja dengan nama BLK-LN yang bersedia meminjamkan namanya untuk formalitas sertifikat, sementara jika PPTKIS memasukan TKI ke BLK-LN walaupun hanya menumpang duduk 10 s/d 15 menit untuk tanda tangan berkas-berkas kelengkapan untuk laporan lembaga uji ke BNSP tentang pelaksanaan Uji yang telah mendapatkan jaminan 100% pasti LULUS dari setiap TKI yang didaftarkan ke Lembaga Sertifikasi Profesi. Siapapun apabila ditawarkan hal ini pasti akan memilih langsung jual-beli sertifikat di Lembaga Sertifikasi Pofesi yang telah dilisensi BNSP. Banyak TKI di BLK tersebut statusnya sekedar "dititipkan" oleh PPTKIS, dengan diberi uang "titip pelatihan" sebesar Rp. 1000.000,-. Padahal, biaya pelatihan dan peralatan latihan untuk 600 jampel TKI tujuan Hongkong adalah sebesar Rp 8.500.000,-/TKI, sesuai cost structure resmi. Menindak lanjuti hal ini yang dianggap salah dan disalahkan oleh Pemerintah adalah BLK-LN karena inilah objek yang paling enak di aduk-aduk untuk dibikin perkedel lalu dijual untuk dapat keuntungan. Melalui Tangan Besi Asosiasi Pengelola Pelatihan Tenaga Kerja Indonesia (AP2TKI), Lembaga Uji Sertifikasi Kompetensi, menundungkan kesalahan ini kepada BLK-LN yang tidak melaksanakan Pelatihan dan untuk itu pemerintah harus membuat sistem dan peraturan yang menekan dan mengunci CTKI yang masuk BLK-LN harus selama 30 hari baru kemudian bisa untuk diajukan untuk di Ujikan oleh Lembaga Uji Sertifikat Kompetensi.

Sebagai lambaga satu-satunya yang diamanatkan oleh undang-undang untuk mengatur sistem sertifikasi profesi, proses monitoring atau survailance seharusnya dilaksanakan secara intensif oleh BNSP. Selama ini proses uji kompetensi belum

mendapat perhatian khusus dari pemerintah. Apabila dilihat, proses pelatihan dan uji kompetensi bagi para TKI merupakan modal dasar para TKI untuk melakukan pekerjaannya di negara tujuan.

Praktek pelanggaran yang penulis temukan sendiri pada saat melaksanakan kegiatan Monitoring dan Evaluasi di setiap Tempat Uji Kompetensi (TUK) banyak sekali ditemukan bahwa peserta uji atau para Calon TKI sendiri belum pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan sebagaimana diwajibkan dalam Undang-Undang nomor 39 Tahun 2004. Temuan lainnya yaitu penulis beserta tim monitoring menemukan kertas soal uji kompetensi dimana pelaksanaan uji kompetensi tersebut baru akan dimulai keesokan harinya hal itu dilakukan oleh salah satu lembaga sertifikasi profesi bidang PLRT.

Permasalahan-permasalahan tersebut merupakan akumulasi yang mengakibatkan tenaga kerja Indonesia menjadi tidak kompeten dalam melaksanakan pekerjaannya di negara tujuan penempatan. Imbas seperti ini dapat dirasakan seperti ketidak puasannya pemberi kerja atau majikan dalam memperkerjakan TKI tersebut. Sehingga permasalahan -permasalahan yang terjadi saat ini seperti penganiayaan atau tidak dibayarnya gaji para TKI dimungkinkan oleh karena tidak kompetennya para pekerja dalam melakukan pekerjaannya.

Dari permasalahan-permasalahan tersebut sudah sepatutnya BNSP sebagai lembaga yang berwenang mengatur sistem sertifikasi profesi untuk bertindak tegas kepada para Lembaga Sertifikasi Profesi yang nakal. Paling tidak produk hukum harus dibuat terlebih dahulu sebagai pedoman bagi LSP maupun BNSP itu sendiri.

Pemerintah dalam hal ini Presiden Republik Indonesia mulai serius dalam menangani problematika sistem penempatan dan perlindungan TKI. Presiden mengeluarkan Instruksi Presiden Nomor 6 Tahun 2006 tentang Kebijakan Reformasi Sistem Penempatan dan Perlindungan TKI. Presiden dalam kebijakan ini memberikan perintah kepada para menteri dengan kepolisian, Gubernur dan Bupati untuk berkoordinasi. Dalam Inpres tersebut salah satu kebijakan Penempatan TKI terdapat program Peningkatan Kualitas pemerintah adalah pelatihan bagi para Calon TKI. Batuan pijakan yang utama sebelum melaksanakan proses uji kompetensi dan sertifikasi adalah pelatihan kerja. Undang-Undang tentang ketenagakerjaan telah menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja berhak untuk mengikuti pelatihan kerja. Dalam hal penempatan TKI, banyak ditemui bahwa para Calon TKI banyak yang tidak mengikuti pelatihan kerja, hal ini bertentangan dengan undang-undang tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di luar negeri.

Fungsi dari pelatihan, uji kompetensi dan sertifikasi itu sendiri bagi Calon TKI merupakan hal yang sangat penting karena merupakan modal bagi para Calon TKI untuk bekerja secara kompeten di luar negeri. Hal yang ironis apabila Calon TKI yang akan bekerja di luar negeri tidak mempunyai kemampuan yang layak atau tidak kompeten dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh sebab itu maka proses pelatihan, uji kompetensi dan sertifikasi harus benar-benar di kendalikan dengan baik. Penulis melihat yang masih kurangnya kebijakan dan aturan mengenai sanksi terhadap proses ini.

Melihat kebijakan-kebijakan tersebut dapat dilihat bahwa seluruh proses uji kompetensi dan sertifikasi berada dibawah BNSP. Tugas dan tanggung jawabnya dapat meliputi :

- a. Melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja bagi TKI.
- b. Memberikan lisensi kepada lembaga sertifikasi profesi yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja.
- c. Menetapkan pedoman uji kompetensi.
- d. Menetapkan pedoman sertifikat kompetensi kerja yang meliputi bentuk sertifikat, pengendalian, pengawasan, evaluasi pelaporan dan sanksi.

Sedangkan tugas dan tanggung jawab dari BNP2TKI dilihat dari payung hukum yang ada dapat meliputi sebagai berikut:

- a. Melakukan pendataan terhadap jenis-jenis jabatan sesuai dengan job order yang ada.
- b. Melakukan pendataan terhadap calon TKI yang akan bekerja keluar negeri.
- c. Melakukan sosialisasi akan pentingnya pelatihan dan sertifikasi calon TKI dan kepada Lembaga Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri.
- d. Menempatkan calon TKI bekerja ke luar negeri sesuai dengan jabatannya.

Fungsi pelatihan seperti yang terdapat dalam Undang-Undang tentang ketenagakerjaan dipegang oleh departemen yang membidangi ketenagakerjaan yaitu Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi dibawah tugasnya Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Pelatihan Tenaga Kerja. Idealnya ketiga lembaga pemerintah ini melakukan harmonisasi baik itu dalam sistem maupun regulasi dari masing-masing instansi.

Ketiga instansi pemerintah ini seharusnya dapat lebih harmonis dan selaras dalam mengatur proses pelatihan, Uji kompetensi dan sertifikasi profesi, oleh karena rentannya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan guna kepentingan salah satu pihak saja. Di sisi lain para Calon TKI tidak mempunyai kemampuan dalam bekerja yang merupakan modal utama sebagai TKI untuk bekerja di luar negeri, dimana instansi lebih tegas terutama dalam mengeluarkan peraturan dan kebijakan yang menyangkut permasalahan ini.

BNP2TKI yang di bentuk oleh pemerintah yang disambut baik oleh berbagai kalangan dan terbentuknya BNSP untuk menerbitkan sertifikat kompetensi dan memberikan lisensi kepada LSP, dengan terbentuknya lembaga-lembaga tersebut maka diharapkan SDM dari Calon TKI yang akan dikirimkan ke luar negeri belum mendapatkan pembekalan yang memadai. Tetapi pada kenyataannya banyak Calon TKI yang dikirim ke luar negeri belum mendapatkan pembekalan yang memadai.

Calon TKI harusnya diberikan uji kompetensi tempat uji kompetensi untuk mengevaluasi Kualitas tenaga kerja tersebut. Namun banyak ditemukan dilapangan bahwa tempat uji Kompetensi hanya dijadikan saja. Calon TKI tidak perlu untuk susah-susah mendapatkan sertifikat kompetensi, namun cukup hanya hadir dan mengisi soal ujian seadannya. BNSP dalam hal ini perlu keseriusan lebih lanjut, BNSP harus dapat tegas terhadap proses uji kompetensi dan sertifikasi yang dilakukan oleh LSP yang telah diberi lisensi.

Terjadinya persaingan yang tidak sehat diantara sesama Lembaga Sertifikasi Profesi tersebut berdampak buruk terhadap kinerja untuk menjadikan Calon TKI yang layak dan siap pakai. Malah pada kenyataannya yang ada yaitu bagaimana untuk sertifikatnya tanpa harus mengevaluasi kualitas dari Calon TKI sendiri, mengingat jumlah sertifikat nilai materinya sangat fantastic.

Pengaturan kelambagaan ini menurut penulis sangat peting, karena didalamnya memuat berbagai kepentingan yang ada disatu sisi banyak oknum yang mempermainkan proses sistem dan uji kompetensi ini. Jalan pertama yang harus dilakukan pemerintah terlebih dahulu yaitu, menegaskan dalam undang-undang lembaga atau instansi yang berwenang tunggal dalam mengeluarkan sertifikat kompetensi bagi para TKI ini. Kemudian lembaga yang telah diberi kewenangan tegas ini segera melakukan proses monitoring terhadap uji kompetensi ini. Dengan sistem satu atap yaitu pengawasan uji kompetensi dan pemberian sertifikat diharapkan pengendalian terhadap sistem ini berjalan dengan baik.

Kesimpulan

Berdasarkan pada uraian yang telah penulis kemukakan pada bab-bab terdahulu, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Bahwa kebijakan, keinginan pemerintah untuk memberikan perlindungan kepada TKI khususnya TKI informal yang bekerja diluar negeri dengan memberikan sertifikat kompetensi belum memenuhi sasaran yang di inginkan. Hal tersebut dibuktikan banyaknya negara pengguna jasa TKI yang tidak mementingkan dan/atau memperhitungkan sertifikat kompetensi yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia. Sertifikat kompetensi yang dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia tidak diakui di semua Negara. Padahal tujuan pemberian sertifikat kompetensi sudah melalui tahap-tahap pelatihan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, agar TKI mendapat perlakuan sebagai tenaga ahli atau sebagai tenaga kerja yang memiliki/ menguasai keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pengguna jasa serta mempunyai kekuatan daya saing dengan Negara lain. Jika pengguna jasa sudah dapat mengakui keterampilan TKI tersebut maka TKI akan diakui hak-haknya selama bekerja di luar negeri sesuai dengan perjanjian yang dibuat antara TKI dengan pengguna jasa. Hasil penelitian yang menunjukkan belum diakuinya sertifikat kompetensi Indonesia dapat disimpulkan masih diperlukannya keseriusan pemerintah didalam melatih CTKI/TKI menurut standar Internasional. Untuk itu diperlukannya rativikasi dan adaptasi berbagai peraturan ketenagakerjaan yang berlaku secara internasional.
2. Bahwa Sertifikat Kompetensi merupakan bentuk pengakuan terhadap kompetensi kerja yang dimiliki oleh seorang Tenaga Kerja pada jenjang kualifikasi tertentu dan didalam pemberiannya sertifikat kompetensi ini melalui uji Kompetensi oleh Lembaga Sertifikasi Profesi yang telah di Akreditasi oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) seperti yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Yang dalam pelaksanaannya sudah memiliki pedoman yaitu Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) berupa uraian kemampuan yang mencakup pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja

minimal yang harus dimiliki seseorang untuk menduduki jabatan tertentu. Namun hal tersebut oleh Pemerintah tidak diikuti dengan pembuatan kurikulum dan silabus yang baku untuk pelaksanaan pelatihan yang harus dilalui sebelum mengikuti uji Kompetensi. Kesiapan dalam proses pelatihan untuk penyediaan sarana prasarana yang Standar sehingga sekaligus dapat dijadikan sebagai Tempat Uji Kompetensi (TUK) masih kurang atau tidak sebanding dengan jumlah CTKI ataupun PPTKIS yang ada. Demikian juga ketersediaan Tenaga Instruktur yang Kompeten dan Asesor/Tenaga Penguji yang masih kurang menjadikan Tenaga Kerja Indonesia dalam hal ini Tenaga Kerja informal tidak seperti yang diharapkan yaitu Kompeten, mempunyai kekuatan daya saing dan nilai tawar yang tinggi. Karena dalam proses penyiapan Calon Tenaga Kerja nya Pemerintah tidak ada kesiapan dan niat untuk benar-benar akan meningkatkan kualitas SDM Tenaga Kerja Indonesia khususnya Tenaga Kerja informal. Dengan demikian meskipun sudah ada SKKNI informal namun apabila tidak disempurnakan dengan perbaikan-perbaikan dan kebijakan kebijakan disektor sektor pendukung lain dalam proses pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi harapan untuk mewujudkan TKI informal yang berkualitas masih menjadi harapan.

3. Bahwa Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 perlu direvisi atau di amandemen untuk menjawab permasalahan yang ada untuk melindungi TKI informal dan formal yang berada di luar negeri. Kendala yang timbul dalam pelaksanaan sertifikasi lebih disebabkan karena kurangnya kesiapan dan kontrol pemerintah dalam upaya meningkatkan kualitas SDM TKI, sehingga tidak terjadi penyelewengan dalam hal sertifikasi. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya dua peraturan perundang-undangan yang mengatur masalah kewenangan Sertifikasi Kompetensi saling berbenturan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pemberian sertifikasi kompetensi merupakan wewenang dari badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) yang akan menentukan standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia yang harus dilaksanakan oleh lembaga Sertifikasi Profesi yang menjadi acuan untuk pelaksanaan pelatihan tenaga kerja Indonesia, sedang menurut Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 wewenang pemberian sertifikat kompetensi dapat dimiliki oleh perusahaan penempatan tenaga kerja yang telah memiliki Balai Latihan Kerja Luar Negeri (BLKLN). Sehingga dalam pelaksanaannya Sertifikat Kompetensi menjadi tidak standar lagi. Sehingga seharusnya pemerintah mewajibkan pelaksanaan uji kompetensi yang dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang telah terakreditasi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) Republik Indonesia dan tempat pelaksanaan uji Kompetensi yang telah diteliti kelayakannya sebagai Tempat Uji Kompetensi (TUK).

Berdasarkan pada uraian yang telah penulis kemukakan pada bab-bab terdahulu, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan kesimpulan diatas maka direkomendasikan bahwa Sertifikat Kompetensi Tenaga Kerja Indonesia khususnya Tenaga Kerja informal yang perolehannya melalui Uji Kompetensi maka Pemerintah harus mampu men sosialisasikan kepada Negara Pengguna agar negara pengguna yakin akan

kualitas Tenaga Kerja dari Indonesia dan perlu menegosiasikan agar TKI mempunyai kekuatan daya saing dan memiliki nilai tawar yang tinggi. Ketentuan Undang-Undang yang menentukan bahwa perlindungan terhadap TKI selama bekerja di luar negeri sesuai dengan hubungan bilateral dengan Indonesia perlu diwujudkan agar pemerintah maupun pihak swasta yang terkait dengan masalah ketenagakerjaan dapat melakukan perlindungan pada TKI secara optimal.

2. Perlu melakukan perbaikan melalui kebijakan dan dukungan pihak pemangku kepentingan untuk mewujudkan pola penyiapan TKI sejak proses perekrutan, pelatihan dengan segala sarana prasarannya seperti program, kurikulum, silabus, instruktur, tenaga kepelatihan dan fasilitas pelatihan serta Asesor dan peningkatan kualitas dan kuantitas tempat uji kompetensi pada proses sertifikasi kompetensi nya, meskipun sudah ada SKKNI.
3. Perlu segera dibentuk Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan meningkatkan kuantitas Tempat Uji Kompetensi dan Sertifikasi di setiap propinsi bahkan kalau perlu di setiap kota/Kabupaten sehingga pelaksanaan sertifikasi lebih efisien untuk dilaksanakan dan Pemerintah perlu membuat kebijakan baru sebagai solusi adanya dualisme Peraturan perundangan yang mengatur Sertifikasi Kompetensi.

Daftar Pustaka

- Friedman, Lawrence M. (1984). *Sistem Hukum Perspektif Ilmu Sosial*, Bandung Nusa Media.
- Hadjon, Phillipus M. (1987). *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: PT Bina Ilmu.
- Hamid, Adnan, (2012). *Menuju Kebijakan yang adil bagi pekerja Migran*, Jakarta.
- Hidayah, Anis, Wahyu Susilo, Mulyadi, (2013). *Seluruh Kebijakan Perlindungan Buruh Migran Indonesia*, Jakarta.
- HS, Salim, Erlies Septiana Nurbaini, (2013). *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*, Jakarta, PT RajaGrafindo Persada.
- <http://www.freelists.org/archives/ppi/12-2004/msg00281.html>, Ivan Taufiza, *Strategi Pengembangan SDM Ke depan*, diakses tanggal 18 Oktober 2017.
- <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/detail-berita> diakses hari Rabu tanggal 31 Mei 2017.
- <https://news.detik.com/berita/detail-berita>, diakses hari Rabu tanggal 27 September 2017.
- <https://www.republika.co.id/Moejiman>, M., *Strategi Pemecahan Masalah TKI*, diakses hari Kamis tanggal 11 Nopember 2004.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi, (2002). *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nurbaini, Erlies Septiana, Salim, (2003). *Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rahardjo, Satjipto, (1980). *Hukum, Masyarakat dan Pembangunan*, Alumni, Bandung.
- Satjipto, (2000). *Imu Hukum*, Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Soejono dan Sri Mamudji, (1985). *Penelitian Hukum Normatif-Suatu Tindakan Singkat*, Jakarta: Rajawali Press.
- Soekanto, Soejono, (1986). *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press.

Suryabrata, Sumadi, (1998). *Metodologi Penelitian*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada.
Usaman, Husaeni dan Purnpmo Setiady Akbar, (2003). *Metedologi Penelitian social*,
Jakarta: PT Bumi Aksara.