

**PETA JALAN MENUJU PEMBENTUKAN UNDANG-UNDANG SERTIFIKASI
PROFESI (SEBUAH USULAN SEDERHANA)**

Rizky Amalia Putri

Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Jenderal Soedirman

Email: amalia.putri@mhs.unsoed.ac.id

Naskah diterima: 11/12/2020, direvisi: 14/10/2021, disetujui: 28/10/2021

Abstract

The professional certification policy in Indonesia's human resource development is the main priority as an effort to improve the quality of human resources amidst the challenges of economic globalization and the demographic bonus trap faced by Indonesia. The purpose of this research is to analyze, study and develop a better professional certification policy. The research method used is a literature study because the study was conducted to analyze the various professional certification policies that have been taken by the government, and to encourage the reformulation of professional certification policy based on the findings. The results showed that there were not many significant changes in the condition and quality of Indonesia's human resources to date. Substantially, further efforts are needed in population and employment potential which is not only related to socialization of professional certification to the public but also related to the emphasis on the reformulation of professional certification policy.

Keywords: Public Policy, Human Resources Development, Professional Certification.

Abstrak

Kebijakan sertifikasi profesi dalam pembangunan sumber daya manusia Indonesia merupakan prioritas utama sebagai upaya memperbaiki kualitas sumber daya manusia ditengah-tengah tantangan globalisasi ekonomi dan jebakan bonus demografi yang dihadapi Indonesia. Tujuan penelitian ini adalah upaya menganalisis, mengkaji dan mengembangkan kebijakan sertifikasi profesi yang lebih baik. Metode penelitian yang digunakan adalah studi pustaka karena kajian yang dilakukan hendak mengurai berbagai kebijakan sertifikasi profesi yang telah ditempuh pemerintah, dan mendorong lahirnya reformulasi kebijakan sertifikasi profesi berdasar temuan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa belum banyak perubahan baik yang signifikan terhadap kondisi dan kualitas sumber daya manusia Indonesia hingga saat ini. Secara substansi diperlukan upaya lebih lanjut dalam potensi kependudukan dan ketenagakerjaan yang tidak hanya berkaitan dengan sosialisasi tentang sertifikasi profesi kepada masyarakat, namun berkaitan pula dengan penekanan reformulasi kebijakan sertifikasi profesi.

Kata Kunci: Kebijakan Publik, Pembangunan Sumber Daya Manusia, Sertifikasi Profesi.

A. Pendahuluan

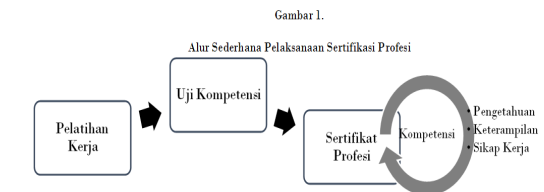
Pada awal kemerdekaan, apa yang dikerjakan oleh Pemerintah Indonesia dalam melaksanakan urusan serta kebijakan pembangunan sumber daya manusia (SDM) merupakan bentuk perwujudan perhormatan dan perlindungan hak asasi manusia sebagaimana amanat Konstitusi yaitu Pasal 31 Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (Sebelum Amandemen). Salah satu wujud atas pemenuhan dan jaminan memperoleh hak tersebut adalah dengan menciptakan akses pendidikan (pengajaran) yang merata diseluruh wilayah Indonesia (*education for all*) melalui kebijakan wajib belajar yang diatur lebih lanjut dalam peraturan perundang-undangan.

Dalam perkembangannya, kebijakan yang lahir atas amanat UUD 1945 tersebut terus mengalami berbagai pembaharuan dan kolaborasi yang lebih kompleks dari satu masa pemerintahan ke masa pemerintahan lain. Tidak hanya didasarkan hasil evaluasi atas kebijakan yang telah ada sebelumnya tetapi, juga dipengaruhi dengan berbagai tantangan zaman dan tuntutan perubahan baik secara internal maupun eksternal. Salah satu upaya pemerintah dalam menghadapi perubahan-perubahan yang ada adalah dengan menghadirkan kebijakan sertifikasi profesi.

Kebijakan sertifikasi profesi secara garis besar dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lebih lanjut, sertifikasi profesi diatur dalam Bab V Pelatihan Kerja, Pasal 18 Ayat (1) sampai dengan Ayat (5) dimana dalam pasal-pasal tersebut secara sederhana berisikan 2 (dua) poin utama yaitu tentang siapa yang berhak mendapatkan sertifikat profesi dan pengaturan tentang lembaga pelaksana dari sertifikasi profesi itu sendiri.

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan, sertifikasi profesi merupakan tahap lanjutan setelah dilaksanakannya suatu pelatihan kerja. Hal ini dijelaskan dalam Pasal 18 Ayat (1) bahwa, "*Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang*

diselenggarakan..." Sertifikasi profesi merupakan bentuk pengakuan dan penghargaan terhadap individu setelah mengikuti pelatihan kerja yang diikuti dengan penilaian berupa uji kompetensi untuk mengukur kompetensi peserta baik menggunakan satu cara atau lebih seperti tertulis, lisan, praktek, maupun pengamatan sebagaimana yang ditetapkan oleh standar kompetensi. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang hanya dapat disertifikasi untuk suatu pekerjaan jika telah memenuhi standar kompetensi minimum.¹



Sumber: Data diolah (2021)

Dalam memperoleh pengakuan (berupa sertifikat) tersebut, maka pihak yang mengikuti sertifikasi profesi akan terhubung dengan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). BNSP merupakan badan independen sertifikasi profesi Indonesia pada seluruh sektor pekerjaan yang dalam pelaksanaannya menunjuk Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) sebagai badan lembaga pelaksana langsung dari kegiatan sertifikasi profesi. BNSP dibentuk atas perintah Pasal 18 Ayat (4) dan Ayat (5) UU Ketenagakerjaan, dimana atas perintah tersebut dibentuklah Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi. Dalam perkembangannya, pengaturan BNSP disempurnakan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2018 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi.

Keberadaan sertifikasi profesi akan bermanfaat dan diharapkan mampu meningkatkan kualitas SDM dengan memberikan nilai tambah melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi. Lebih lanjut, program pengajaran baru tidak hanya cocok untuk persyaratan baru mode pelatihan sertifikasi profesional, tetapi juga mempersiapkan pelatihan personel profesional tingkat yang lebih tinggi.² Kolaborasi ini pada posisinya tidak

1. Nuphanudin, dkk. 2019. A Policy Analysis of Professional Certification for the Vocational High School Graduates: The Case Study. EAI, hlm. 3.

2. Liping Xu, dkk. 2017. The Teaching Scheme Improvement of "Hydraulic and Pneumatic Transmission" Based on the Professional Certification Training Mode. Destech Transactions on Social Science, Education and Human Science, hlm. 01.

menghilangkan kebijakan wajib belajar yang telah dilaksanakan selama bertahun-tahun. Kebijakan sertifikasi profesi menjadi kebijakan dengan tujuan ganda yang berusaha menjawab lebih dari satu permasalahan dimana tidak membatasi diri hanya dalam lingkup wawasan daerah dan nasional saja, tetapi sudah mampu melihat hubungannya dalam era globalisasi ekonomi khususnya dalam kerangka Masyarakat Ekonomi ASEAN.

Dalam perkembangan masa kini nyatanya diperlukan suatu upaya perbaikan berupa peningkatan kapasitas dalam tatanan pengaturan sertifikasi profesi tersebut. Dalam kajian sederhana, Penulis merasa perlu adanya pembentukan pengaturan sertifikasi profesi tersendiri yang terpisah dari UU Ketenagakerjaan. Hal ini penting mengingat pengaturan sertifikasi profesi dalam UU Ketenagakerjaan hanya berfokus pada pembangunan SDM dalam potensi ketenagakerjaan, tetapi tidak terhadap potensi kependudukan. Dengan demikian, fokus terhadap potensi ketenagakerjaan telah mempersempit area dari sertifikasi profesi itu sendiri mengingat ketenagakerjaan³ adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Dengan adanya upaya pembentukan UU Sertifikasi Profesi maka akan terjadi perluasan sasaran yang tidak hanya tenaga kerja saja yang memiliki kesempatan untuk meningkatkan kompetensi melalui sertifikasi profesi, namun juga kepada masyarakat luas sebagai tahapan inisiatif persiapan untuk memasuki jenjang karier atau pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Upaya perbaikan menjadi hal yang harus diutamakan khususnya pasca terbitnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja karena tanpa hal tersebut

upaya penciptaan dan perluasan lapangan kerja yang dilaksanakan pemerintah tidak akan mampu diisi oleh masyarakat kita sendiri.⁴ Upaya menganalisis, mengkaji serta mengembangkan kebijakan publik yang utuh sehingga diperoleh suatu pengaturan berkelanjutan yang mengatur khusus pengelolaan SDM Indonesia dibawah skema sertifikasi profesi menjadi hal yang perlu untuk dilaksanakan. Upaya tersebut diharapkan dapat menjadi pemantik untuk memunculkan kebijakan serta pengaturan yang diarahkan untuk memperluas kesempatan kepada semua orang untuk menjadi lebih sejahtera dengan tingkat perkembangan cepat yang sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki oleh penduduk. Dalam tulisan ini, maka akan digunakan metode penelitian yuridis-normatif dengan mendeskripsikan poin-poin penting yang diawali dengan penjabaran urgensi dari pembentukan UU sertifikasi profesi, serta berakhir dengan poin sederhana tentang peta jalan pembentukan UU Sertifikasi Profesi yang berfokus pada tahap reformulasi dan tahap implementasi kebijakan.

B. Pembahasan

B.1. Urgensi dari Pembentukan Undang-Undang Sertifikasi Profesi

Sumber daya manusia dalam hal ini penduduk, memegang peran penting dalam pembangunan untuk memanfaatkan sumber daya alam (SDA) dan lingkungan demi kesejahteraan bersama secara berkelanjutan.⁵ Hal ini perlu diperhatikan mengingat dalam perkembangan global telah terjadi pergeseran pandangan. Pandangan lama mengatakan bahwa suatu negara harus memiliki SDA yang melimpah agar dapat mengalami pertumbuhan ke arah ekonomi modern.⁶ Pandangan tersebut menjadi pudar

3. Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

4. Dalam tatanannya, UU Cipta Kerja ini menjawab tantangan terbesar untuk mempertahankan dan menyediakan lapangan kerja. Penciptaan kerja sebanyak 2,7 juta sampai dengan 3 juta per tahun. Informasi ini disampaikan oleh Adriani, SE, MA (Sekretaris Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industri dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan) dalam acara Webinar "Gonjang-Ganjing Undang-Undang Cipta Kerja" yang diselenggarakan oleh Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI), hari Sabtu, 7 November 2020.

5. I.D.G.K. Wisana. 2017. *Dinamika Penduduk dan Ketenagakerjaan Indonesia: Mengantisipasi Kondisi Modal Manusia Indonesia Menjelang Berakhirnya Bonus Demografi*. In *Indonesia Tahun 2030 : Ide dan Gagasan Ekonom Muda FEB UI*. Jakarta: Kontan Publishing, hlm. 27.

6. Boediono. 2019. *Pendidikan dan Pertumbuhan Ekonomi (Kajian Konseptual dan Empirik)*. Jakarta: Kamboja Kelopak Enam, hlm. 24.

karena beberapa negara seperti Jepang, Denmark, Switzerland, dan Singapura telah membuktikan bahwa SDM yang melimpah bukanlah merupakan suatu keharusan untuk berkembang menjadi negara ekonomi modern, namun yang terpenting adalah SDM.

SDM merupakan faktor terpenting dalam pertumbuhan ekonomi.⁷ Simon Kuznetz menemukan data bahwa pertumbuhan penduduk memperbesar skala ekonomi dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi.⁸ Indonesia sebagai negara dengan jumlah penduduk yang sangat besar baik pada masa kini maupun di masa depan tentu akan sangat diuntungkan. Namun sayangnya, data tersebut sebenarnya tidak berhenti pada kuantitas, artinya tidak cukup sampai pada jumlah penduduk yang besar saja.

Menurut Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (2013), segala peluang bonus demografi dapat diperoleh bila memenuhi, yakni SDM yang berkualitas, tenaga kerja dapat terserap di pasar kerja, adanya tabungan rumah tangga dan meningkatnya porsi perempuan dalam pasar kerja.⁹ Sementara dalam bukunya Jhingan menjelaskan bahwa, penggunaan secara tepat SDM untuk pembangunan ekonomi tidak hanya dengan pengendalian atas perkembangan penduduk namun juga harus ada perubahan dalam pandangan tenaga buruh.¹⁰ Jhingan menegaskan kembali bahwa hanya tenaga buruh yang terlatih dan terdidik dengan efisiensi yang akan membawa masyarakat kepada pembangunan ekonomi yang pesat.¹¹

Indonesia tentu perlu meninjau lebih lanjut kondisi serta permasalahan SDM yang meliputi potensi kependudukan dan ketenagakerjaan. Permasalahan pembangunan SDM merupakan masalah publik,

dalam artian tidak bisa diselesaikan sendiri oleh individu. Masalah publik dipahami sebagai masalah-masalah yang mempunyai dampak yang luas dan mencakup konsekuensi-konsekuensi bagi orang-orang yang tidak secara langsung terlibat.¹² Sebagai contoh, ketika seseorang memilih untuk tidak melanjutkan pendidikan dan tidak mempunyai kompetensi, tentu kondisi tersebut hanya menjadi masalah pribadi yang bersangkutan. Hal ini akan berbeda apabila seluruh SDM yang ada di suatu negara tidak mendapatkan akses pendidikan, dimana kondisi tersebut berpeluang memunculkan berbagai masalah sosial. Di banyak negara, kelompok usia produktif yang tidak aktif di dunia kerja dan tidak aktif pula di dunia pendidikan biasanya menjadi sumber instabilitas dan kriminalitas dalam masyarakat.¹³

Efek domino tersebut harus diantisipasi dengan segera menghadirkan intervensi pemerintah mengingat kompleksitas masalah. Permasalahan dalam pembangunan SDM dapat dikategorikan sebagai masalah yang rumit, dimana dalam penyelesaiannya mengikutsertakan banyak pembuat keputusan yang nilainya tidak diketahui dan tidak mungkin diurutkan secara konsisten. Lebih lanjut, masalah yang rumit menuntut para aktor pembuatan kebijakan publik untuk mengambil peran secara aktif dalam mendefinisikan hakikat dari masalah itu sendiri secara tepat dan jelas sehingga diperoleh sebuah solusi yang tepat.

Jika hal itu terjadi, maka harus dicarikan solusi melalui intervensi kebijakan yang memperkuat parameter SDM.¹⁴ Salah satu bentuk intervensi tersebut adalah dengan upaya perbaikan melalui pembentukan peraturan perundang-undangan yang sesuai dengan kondisi SDM yang ada. Pembentukan peraturan perundang-undangan pada dasarnya

7. Rapanna, P., & Sukarno, Z. 2017. *Ekonomi Pembangunan* (Cet.1). Makassar: CV. Sah Media, hlm. 38.

8. Soekarwo. 2019. *Dual Track Strategy, Pendidikan Vokasional dan Pelatihan, Solusi Peningkatan Daya Saing SDM*. Surabaya: PT. Elex Media Komputindo, hlm. 11.

9. LIPI. 2013. Empat Syarat Peluang Bonus Demografi Memajukan Bangsa Indonesia. Diakses melalui <http://lipi.go.id/berita/empat-syarat-peluang-bonus-demografi-memajukan-bangsa-indonesia/8320>

10. M. L. Jhingan. 2016. *Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan* (cet. 17). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, hlm. 76.

11. Ibid.

12. Budi Winarno. 2012. *Kebijakan Publik, Teori, Proses, dan Studi Kasus*. Yogyakarta: CAPS, hlm. 74.

13. Jimly Asshiddiqie. 2018. *Konstitusi Keadilan Sosial, Serial Gagasan Konstitusi Sosial Negara Kesejahteraan Sosial Indonesia*. Jakarta: Kompas, hlm. 298.

14. Ibid, hlm. 226.

merupakan proses dan prosedur penyusunan dan pembentukan yang dilakukan melalui tahapan-tahapan kegiatan terencana dan terkoordinasi dalam pelaksanaannya melibatkan dan memerlukan kerjasama berbagai pihak pemangku kepentingan (*stakeholders*).¹⁵

Pembentukan peraturan perundang-undangan tidak hanya dimaknai sebagai proses teknis pembentukan norma-norma hukum yang kemudian dibungkus dalam suatu naskah regulasi atau legislasi¹⁶, tetapi lebih dari hal tersebut. Artinya, pembentukan peraturan perundang-undangan tidak hanya membangun fisik sebuah legislasi atau regulasi, namun ia juga membangun ide dan cita-cita.¹⁷ Ide dan cita-cita ini berlandaskan pada kehendak dari perancang atau pembentuk dalam rangka mendesain kehidupan sosial atau dalam rangka menyelesaikan permasalahan sosial.¹⁸

Pembentukan UU Sertifikasi Profesi menjadi sebuah urgensi untuk segera dihadirkan dalam pembangunan SDM Indonesia. Urgensi ini pada dasarnya didorong oleh beberapa kondisi, pertama berkaitan dengan kondisi SDM Indonesia yang semakin tahun semakin menemukan permasalahan dan tantangan yang lebih serius. Sejak beberapa tahun terakhir, isu SDM menjadi hal yang perlu diperhatikan secara seksama dan hati-hati. Tidak hanya berkaitan dengan masalah dan dampak jumlah penduduk yang besar saat ini. Namun hal ini berkaitan pula dengan adanya tantangan bonus demografi yang diperkirakan akan terjadi pada tahun 2030-2040. Pada periode tersebut, menurut BAPPENAS (2017) penduduk usia produktif diprediksi mencapai 64 persen dari total jumlah penduduk yang diproyeksikan sebesar 297 juta jiwa.¹⁹

Pada perkembangannya kondisi kualitas SDM Indonesia sendiri sebenarnya cukup memprihatinkan. Dalam data Indeks Pembangunan Manusia (IPM) pada tahun 2012, Indonesia berada pada urutan keenam, yaitu dibawah Singapura, Brunnei Darussalam, Malaysia, Thailand, dan bahkan Filipina. Hal ini pun masih berlanjut dimana pada tahun 2014, UNDP dalam laporan tentang IPM, Indonesia berada pada urutan ke 108 dari 187 negara. Isu kualitas SDM terus menjadi masalah dan tantangan bagi Indonesia, dimana berdasarkan rilis dari BPS (2013) tentang tenaga kerja menurut jenis keterampilan, dari total tenaga kerja yang mencapai 115.929.612 juta jiwa orang, hanya 7,7 persen tenaga kerja yang memiliki keterampilan, sementara sisanya 92,3 persen tanpa keterampilan. Sedangkan Menurut *Asian Productivity Organization* (APO) kesiapan tenaga kerja Indonesia menunjukkan dari setiap 1.000 tenaga kerja Indonesia hanya sekitar 4,3 persen yang terampil, sedangkan Filipina 8,3 persen, Malaysia 32,6 persen, dan Singapura 34,7 persen.²⁰

Berdasarkan tingkat pendidikan tertinggi yang ditamatkan, tenaga kerja Indonesia masih didominasi oleh tenaga kerja yang berpendidikan rendah, dimana lebih dari 40 persen masih berpendidikan tamat SD atau rendah.²¹ Dengan tingkat pendidikan rendah ini maka secara langsung menunjukkan bahwa SDM Indonesia masih pada posisi tidak terdidik dan tidak terampil. Meskipun upaya pemerintah untuk meningkatkan angka partisipasi sekolah dengan program wajib belajar 9 tahun patut diapresiasi, namun secara umum efek gema (*echo effect*) dari tenaga kerja yang berpendidikan rendah di periode berikutnya masih tetap memberikan dampak yang cukup signifikan.²²

15. Biro Hukum Kementerian/PPN BAPPENAS. 2011. Kajian Ringkas Pengembangan dan Implementasi Metode Regulatory Impact Analysis (RIA) untuk Menilai Kebijakan (Peraturan dan Non Peraturan) di Kementerian PPN/ BAPPENAS.

16. Ahmad Redi. 2018. Hukum Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Jakarta: Sinar Grafika, hlm. 03.

17. Ibid.

18. Ibid.

19. BAPPENAS. 2017. Siaran Pers, Bonus Demografi 2030-2040: Strategi Indonesia Terkait Ketenagakerjaan dan Pendidikan. Di akses melalui https://www.bappenas.go.id/files/9215/0397/6050/Siaran_Pers_Peer_Learning_and_Knowledge_Sharing_Workshop.pdf.

20. Pramudyo, A. 2014. Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Indonesia Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean Tahun 2015. Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi, II(2), 92-100. Di akses melalui <http://www.kemenkeu.go.id/Artikel/daya-saing-sumber-daya-manusia-indonesia-menghadapi-masyarakat-ekonomi-asean>

21. Wisana, Op.Cit, hlm. 41.

22. Ibid.

Dalam laporan yang disusun oleh Kementerian Keuangan Republik Indonesia disampaikan bahwa masalah ketenagakerjaan Indonesia masih meliputi: (1) struktur tenaga kerja yang masih didominasi oleh lulusan pendidikan rendah; (2) output lulusan pendidikan formal yang belum siap kerja; (3) adanya kesenjangan pada tingkat kompetensi dan kualitas SDM Indonesia antara Indonesia bagian barat dan bagian timur sebagai dampak belum meratanya hasil pembangunan ekonomi; (4) terjadinya pergeseran (*shifting*) dalam trend pengangguran terbuka yang bergeser dari angkatan kerja berpendidikan rendah menjadi angkatan kerja berpendidikan tinggi; (5) komposisi pekerja informal masih mendominasi lapangan pekerjaan di Indonesia; dan (6) belum semua industri dan perusahaan melakukan rekrutmen pegawai berbasis kompetensi.²³

Indonesia pun mengalami penurunan yang cukup signifikan. Indeks Daya Saing Global 2016-2017 yang dikeluarkan *World Economic Forum* menempatkan Indonesia pada peringkat 41, turun dari posisi sebelumnya di peringkat 37 (Kompas Media Nusantara, 2017:23-24).²⁴ Hal ini didukung pula dengan Rilis Berita pada 19 November 2020, yaitu Sri Mulyani sebagai Menteri Keuangan mengungkapkan bahwa tingkat produktivitas Indonesia masih rendah dan telah terjadi selama 3 dekade. Lebih lanjut dijelaskan bahwa berbicara produktivitas, Indonesia masih tertinggal jauh, hal ini dapat dilihat dari *Incremental Capital Output Ratio* (ICOR). ICOR yang merupakan salah satu indikator penilaian dari produktivitas nasional menunjukkan bahwa Indonesia nyaris di titik nol, sementara negara lain seperti Filipina TFP 2.0, India 1.9, dan China 2.3. Dengan masih rendahnya produktivitas RI, maka untuk menciptakan pertumbuhan ekonomi yang tinggi diperlukan upaya yang berkali-lipat dari negara lain.²⁵ Dengan gambaran tersebut maka tantangan pembangunan SDM Indonesia akan menjadi semakin berat setiap tahunnya.

Tabel 1.

Masalah dan Tantangan Pembangunan SDM Indonesia

Masalah yang dihadapi	Tantangan
Tingkat kompetensi rendah, dimana produktivitas relatif rendah dan sulit meningkat	Jebakan bonus demografi: peluang atau bencana?
Belum adanya <i>link and match</i> yang nyata antara dunia pendidikan serta pelatihan dengan dunia pasar kerja	Tantangan <i>Middle Income Trap</i> (MIT)
Adanya kesenjangan antara kebutuhan dan penyediaan tenaga kerja	Tantangan persaingan arus tenaga kerja asing dalam kerangka globalisasi ekonomi regional, bilateral maupun multilateral
Adanya isu pengangguran terdidik dan tingginya tingkat pengangguran di kelompok penduduk usia muda produktif	Tantangan digital dan revolusi industri 4.0

Sumber: Data diolah (2021)

Tidak hanya pada fakta yang ada dilapangan, urgensi dalam pembentukan UU ini berkaitan juga dengan upaya perubahan dengan pembaharuan terhadap pengaturan sertifikasi profesi yang telah ada. Pembaharuan tersebut menjadi sebuah upaya untuk mampu memenuhi kebutuhan hukum masyarakat di era saat ini mengingat pengaturan sertifikasi profesi dalam UU Ketenagakerjaan masih terbatas pada potensi ketenagakerjaan saja, tidak pada potensi kependudukan. Artinya, fokus pemberian sertifikasi profesi hanya berputar pada tenaga kerja dan belum mampu pada upaya persiapan secara dini kepada masyarakat yang akan memasuki jenjang pekerjaan.

Dalam pelaksanaannya sertifikasi profesi berdasarkan UU Ketenagakerjaan berfokus pada pengembangan kompetensi tenaga kerja. Tenaga kerja lebih banyak memiliki akses untuk mengikuti sertifikasi profesi sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 11 UU Ketenagakerjaan bahwa: "*Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja*". Lebih lanjut, sertifikasi profesi lebih mudah dilaksanakan mengingat pengusaha bertanggung jawab pula atas peningkatan serta pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.²⁶

23. Kemenkeu. 2014. Laporan Dampak Asean Economic Community Terhadap Sektor Industri Dan Jasa, hlm. 43. Di akses melalui https://www.kemenkeu.go.id/sites/default/files/kajian_dampak_asean.pdf

24. Kompas Media Nusantara. 2017. Jumlah Bertambah, produktivitas Stagnan, Aspirasi Meningkat. In Tinjauan Kompas Menatap Indonesia 2017 Keindonesiaan Dalam Lanskap Yang Berubah (pp. 23-28). Jakarta: Buku Kompas, hlm. 23-24.

25. Hendra Kusuma. (2020). Tingkat Produktivitas RI Rendah, Sri Mulyani: Sudah 3 Dekade. Di akses melalui <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5261949/tingkat-produktivitas-ri-rendah-sri-mulyani-sudah-3-dekade>

26. Pasal 12 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sebenarnya, apabila melihat dalam pengaturan BNSP Nomor: 2/BNSP/III/2014 tentang Pedoman Pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi, potensi kependudukan (dalam artian bukan tenaga kerja namun peserta didik) sebenarnya sudah mampu difasilitasi, dimana dalam pelaksanaannya terdapat LSP Pihak Kesatu (LSP P1) Lembaga Pendidikan dan/atau Pelatihan. LSP tersebut merupakan LSP yang didirikan oleh lembaga pendidikan dan atau pelatihan dengan tujuan utama melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja terhadap peserta pendidikan/pelatihan berbasis kompetensi dan/atau sumber daya manusia dari jejaring kerja lembaga induknya sesuai ruang lingkup yang diberikan oleh BNSP. Dalam perkembangannya, LSP 1 tersebut masih dalam upaya proses peningkatannya oleh Kementerian Pendidikan dan Budaya (Kemendikbud).

Dalam kerangkanya, walaupun telah memberikan akses kepada tenaga kerja maupun mereka yang berada di lembaga pendidikan/pelatihan namun nyatanya pengaturan yang ada saat ini memiliki perbedaan sifat mengikat hukum dari pelaksanaan sertifikasi profesi dalam sektor-sektor pekerjaan. Hal ini menjadi sorotan yang penting mengingat secara nyata tidak semua sektor profesi bersifat imperatif, dalam artian wajib dilaksanakan. Hal ini dapat dilihat dalam beberapa sektor seperti sektor profesi seperti sektor tekstil dan produk tekstil (TPT) masih hanya bersifat pilihan (fakultatif), sementara sektor seperti jasa konstruksi dan pariwisata sudah mampu dilaksanakan secara wajib (imperatif).

Hal ini dapat dilihat dari pengaturan dari masing-masing sektor tersebut, dimana didalam pengaturan khususnya seperti sektor jasa konstruksi maupun sektor pariwisata terdapat pengaturan yang mewajibkan untuk melaksanakan sertifikasi profesi serta adanya pemberian sanksi apabila hal tersebut tidak dilaksanakan baik pengusaha maupun tenaga kerja. Adanya perbedaan tersebut tentu menjadi pertanyaan tersendiri. Perbedaan yang terjadi secara langsung telah membuat pelaksanaan sertifikasi profesi menjadi tidak dapat dilaksanakan secara maksimal karena tidak mendapatkan dukungan baik dari tenaga kerja maupun perusahaan dari sektor yang bersangkutan.

Perbedaan tersebut tentu harus dihilangkan mengingat setiap tenaga kerja yang bekerja dalam berbagai sektor baik barang maupun jasa memiliki hak yang sama sebagaimana yang dijabarkan dalam UUD 1945 Amandemen Ke IV, diantaranya Pasal 28C Ayat (1) yang menyatakan bahwa: *“Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapat pendidikan dan memperoleh manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya, demi meningkatkan kualitas hidupnya dan demi kesejahteraan umat manusia”*. Jaminan atas hak-hak tersebut merupakan hal yang wajib diperhatikan mengingat dalam Pasal 28D Ayat (1) UUD 1945 telah menegaskan bahwa: *“Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum”*.

Pengaturan sertifikasi profesi dalam peraturan perundang-undangan dalam bentuk UU nyatanya perlu menjadi agenda prioritas dalam program legislasi Indonesia. Tidak hanya dari adanya dorongan luar biasa dari masalah dan tantangan yang ada, tetapi juga sebagai penegakan dan perlindungan Hak Asasi Manusia sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 28I ayat (5) bahwa: *“Untuk menegakkan dan melindungi hak asasi manusia sesuai dengan prinsip negara hukum yang demokratis, maka pelaksanaan hak asasi manusia dijaminm diatur dan dituangkan dalam peraturan perundang-undangan”*.

Pembentukan peraturan perundang-undangan atas perubahan situasi khususnya dalam bentuk UU menjadi hal yang dapat diatur mengingat materi muatan Pasal 10 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Poin (e) adalah mengenai pemenuhan kebutuhan hukum dalam masyarakat. Kebutuhan hukum masyarakat atas perubahan tersebut melalui UU sebagai bentuk kepastian hukum menjadi hal yang sangat dimungkinkan. Menurut Maria Farida Indrati bahwa perubahan suatu peraturan perundang-undangan dilakukan, apabila terdapat ketentuan-ketentuan dalam peraturan perundang-undangan tersebut yang tidak sesuai lagi dengan situasi atau kondisi yang berlaku dalam masyarakat.²⁷ Dengan demikian, perubahan yang

27. Maria Farida Indrati. 2007. Ilmu Perundang-Undangan II. Yogyakarta: Kanisius, hlm. 179.

ada diharapkan dapat menjadi upaya berkelanjutan dalam mewujudkan pembangunan potensi SDM yang tidak hanya dicapai dengan jenjang pendidikan, tetapi dapat dicapai pula dengan skema sertifikasi profesi.

B.2.Peta Jalan Menuju Pembentukan UU Sertifikasi Profesi Melalui Reformulasi Kebijakan

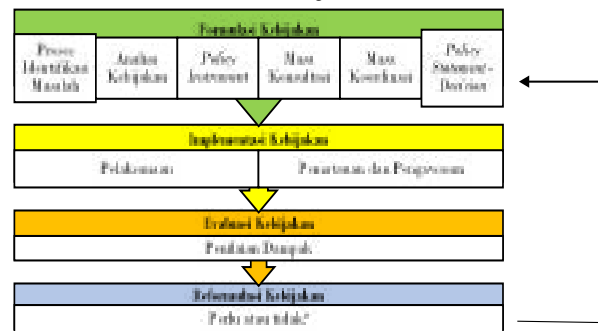
Kebijakan publik dan hukum merupakan 2 (dua) hal yang saling berkaitan. Sebuah produk hukum tentu tidak dapat hadir begitu saja, namun perlu melalui sebuah tahapan atau siklus kebijakan publik. Tanpa adanya kebijakan publik maka tidak akan ada produk hukum. Tanpa adanya konstruksi hukum maka kebijakan publik hanyalah sebuah angan-angan program pemerintah karena melalui hukum keberadaan suatu kebijakan dapat direalisasikannya secara nyata.

Kebijakan publik pada dasarnya sebagai sistem dan proses mempunyai elemen atau unsur kebijakan yang saling berhubungan, mempengaruhi, menunjang serta ketergantungan secara timbal balik untuk mencapai tujuan kebijakan publik.²⁸ Tanpa adanya formulasi yang tepat, maka berpotensi untuk adanya kegagalan kebijakan publik. Nugroho dalam bukunya menjelaskan bahwa kegagalan kebijakan publik bukan saja menjadi ancaman bagi suatu pemerintahan, namun bagi suatu negara dan bangsa, karena kesinambungan pemerintahan semakin tergantung kepada kemampuan pemerintahan itu membangun kebijakan unggul.²⁹

Dengan masalah dan tantangan SDM yang ada maka perlu adanya upaya perbaikan kebijakan sertifikasi profesi melalui reformulasi. Reformulasi kebijakan merupakan bagian dalam siklus kebijakan. Reformulasi suatu kebijakan merupakan upaya perubahan pasca evaluasi yang mengembalikan kebijakan tersebut pada siklus kebijakan tahap awal yaitu formulasi kebijakan. Reformulasi dapat berpotensi memunculkan suatu kebijakan yang

benar-benar baru dan berbeda baik bentuk ataupun memunculkan kebijakan alternatif yang berkolaborasi, menggeser atau menterminasi kebijakan sebelumnya.

Gambar 2. Siklus Kebijaksanaan Sederhana



Sumber: Data Diolah 2021

Perubahan kebijakan ini disampaikan oleh Anderson dimana perubahan kebijakan mengambil 3 (tiga) bentuk, antara lain perubahan yang bersifat inkremental pada kebijakan yang sudah ada, dimana kebijakan tersebut tidak diubah seluruhnya, tetapi hanya beberapa bagian saja yang dilakukan perubahan; perubahan dengan melakukan pembuatan undang-undang baru untuk kebijakan-kebijakan khusus; perubahan penggantian kebijakan yang besar sebagai akibat dari pemilihan umum kembali.³⁰ Berkaitan dengan reformulasi kebijakan sertifikasi profesi maka tulisan ini bukan pada posisi memunculkan kebijakan baru namun lebih pada perubahan berupa perbaikan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Reformulasi sebagai sebuah saran ini lebih pada upaya *upgrade* dari kebijakan sebelumnya. Upaya perbaikan dan peningkatan ini menekan dan meliputi 2 (dua) hal, yaitu *pertama*, formulasi sebagai penguatan pengaturan sertifikasi profesi yang terbatas dalam UU Ketenagakerjaan dengan membentuk pengaturan tersendiri dalam bentuk produk hukum berupa UU. Serta yang *kedua*, berkaitan dengan tahap implementasi melalui peningkatan sosialisasi mengenai sertifikasi profesi yang diikuti dengan pengenalan peran BNSP serta LSP terhadap daerah, masyarakat maupun pelaku usaha.

28. Abd Halil Ibrahim dan Thahja Supriatna. 2020. EPISTEMOLOGI PEMERINTAHAN Paradigma Manajemen, Birokrasi, dan Kebijakan Publik. Yogyakarta: Gramasurya, hlm. 133.

29. Riant Nugroho. 2020. Model Model Perumusan Kebijakan Publik (Cet.1). Jakarta: Yayasan Rumah Reformasi Kebijakan, hlm. 06

30. Budi Winarno, Op.Cit, hlm. 251.

a. Tahap Formulasi Kebijakan

Kebijakan publik sebagai keputusan pemerintah untuk melakukan suatu aksi bukanlah satu hal yang muncul begitu saja. Namun terdapat siklus kebijakan yang membantu sebagai arah serta sistematika yang membuat kebijakan tersebut dapat dipertanggungjawabkan dalam implementasi dilapangan. Dalam pembuatan kebijakan publik, maka akan dimulai dengan adanya formulasi kebijakan. Formulasi kebijakan ini menjadi penting untuk diperhatikan karena berkaitan dengan tahapan awal pengenalan masalah publik sesungguhnya. Hal ini dikarenakan perumusan masalah kebijakan sejak awal sudah tidak tepat dan sudah salah dari awal sehingga dapat dipastikan solusi yang akan didapatkan pastilah salah, walaupun ada yang tepat itu hanya faktor kebetulan saja.³¹

Dengan urgensi yang ada sebelumnya, maka hal-hal tersebut dapat menjadi sebuah pertimbangan dan pisau analisis dalam tahap formulasi yang diharapkan mampu memberikan solusi atas permasalahan publik tersebut. Dalam rangkaian formulasi yang kemudian dituangkan dalam bentuk pengaturan, tentu diharapkan dapat mengcover segala kekurangan pada kebijakan sertifikasi profesi saat ini dengan memuat poin-poin penting berupa:

1. Penguatan sifat mengikat hukum dalam pelaksanaan sertifikasi profesi yang tidak lagi fakultatif melainkan imperatif untuk seluruh sektor. Hal ini penting, mengingat seperti sektor tekstil dan produk tekstil (TPT) masih bersifat fakultatif, sementara sektor seperti akuntansi, jasa konstruksi dan pariwisata sudah mampu dilaksanakan secara imperatif. Adanya perbedaan tersebut tentu menjadi pertanyaan tersendiri. Setiap orang dengan latar belakang apapun haruslah memiliki akses yang sama terhadap fasilitas pendidikan yang disediakan oleh negara³², termasuk program sertifikasi profesi.
2. Meninjau kembali tentang profesi-profesi yang belum terintergrasi dan melaksanakan harmonisasi peraturan perundang-undangan yang ada. Hal ini menjadi penting mengingat sertifikasi sendiri tidak dilaksanakan pada satu lembaga, yaitu Kementerian Ketenagakerjaan. Dalam kenyataannya beberapa proses sertifikasi ada di beberapa lembaga kementerian lainnya dan belum terintegrasi dalam BNSP. Dalam perkembangannya, seberapa besar UU yang mengamanatkan kompetensi kerja masih belum terintegrasi dalam sistem nasional (sistem BNSP) sampai dengan tahun 2017, diantaranya sertifikasi profesi guru, perfilman, farmasi, informasi geospasial, akuntan publik, dan keinsinyuran.³³
3. Memperjelas bagaimana posisi lembaga-lembaga pelaksana yang meliputi Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), Balai Latihan Kerja (BLK) dan Badan Diklat Industri (BDI).
4. Penguatan peran, tugas dan wewenang BNSP serta LSP sebagai kepanjangan tangan dari BNSP.
5. Memfokuskan keterlibatan dan peran para pihak yang ada, baik institusi yang berada di dunia pendidikan maupun pelatihan, masyarakat, pelaku usaha, dan pemerintah. Memperkuat posisi dunia pendidikan-pelatihan dengan pasar kerja dalam *link and match*, sehingga mampu menciptakan standar kompetensi yang sesuai dengan dunia kerja. Lebih lanjut penguatan komitmen dan *policy network* antara kementerian-kementerian yang bersangkutan, seperti Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Kesehatan, Kementerian Perindustrian.
6. Peran Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam mengembangkan sertifikasi profesi yang disesuaikan dengan sektor yang dimiliki dan kondisi wilayah daerah tersebut.

31. Dwiyanto Indiahono. 2017. Kebijakan Publik Berbasis Dynamic Policy Analysis Edisi 2 Revisi. Yogyakarta: Gava Media, hlm. 58.

32. Eko Riyadi. 2019. Hukum Hak Asasi Manusia: Perspektif Internasional, Regional dan Nasional (Ed.1-Cet.3). Depok: PT Rajawali Pers, hlm. 111.

33. Badan Nasional Sertifikasi Profesi, XII Tahun BNSP: Perkembangan dan Tantangan, Oktober 2017. Diakses melalui <http://docplayer.info/60438243-Xii-tahun-bnsp-perkembangan-dan-tantangan.html>

B.3. Tahap Implementasi Kebijakan

Fokus penguatan sosialisasi menjadi poin penting, mengingat sebagian besar daerah, masyarakat belum mengetahui apa kegunaan sertifikasi profesi, apa peran dan siapa BNSP. Sebagian orang mengira istilah sertifikasi hanya berkaitan dengan sertifikasi guru atau dosen, hal tersebut tidak salah, namun mempersempit area pelaksanaan sertifikasi profesi itu sendiri. Kurangnya sosialisasi ini menyebabkan kurangnya informasi khususnya kepada tenaga kerja dan pelaku usaha, sehingga menyebabkan tidak berlanjutnya program tersebut, bahkan bisa memunculkan penolakan karena ada kesalahpahaman. Dengan tidak adanya sosialisasi, maka masyarakat hanya akan melihat implementasi kebijakan sertifikasi profesi sebagai kebijakan sepintas atau bisa jadi masyarakat akan berpikir bahwa hal tersebut hanya sebagai suatu beban baru.

Dalam implementasinya selama bertahun-tahun, penyebab utama belum dilaksanakan kebijakan tersebut secara maksimal adalah adanya perbedaan orientasi antara individu dengan organisasi (pelaku usaha). Lebih lanjut, dalam penelitian yang dilaksanakan terdapat beberapa alasan mengapa jumlah tenaga kerja tersertifikasi sangat minim, diantaranya,³⁴ merasa bahwa sertifikasi tidak berguna dalam dunia kerja, proses sertifikasi sangat rumit (berbelit-belit), biaya sertifikasi sangat mahal, tidak ada jaminan mutu dari sertifikasi itu sendiri, tidak ada ketentuan yang memaksa secara tegas, tidak ada kepedulian dari pengguna jasa, budaya

menggampangkan masalah, serta masyarakat apatis dan kurang peduli.³⁵

Apabila dilihat dari faktor yang memengaruhi tersebut, maka secara jelas ada faktor perbedaan orientasi antara individu (sebagai tenaga kerja) dan pelaku usaha yang harus diluruskan agar tidak menghambat implementasi kebijakan sertifikasi profesi dimasa depan. Sosialisasi menjadi jalan utama yang penting untuk mampu menyentuh akal pikiran masyarakat sebagai tenaga kerja maupun sebagai pelaku usaha bahwa sertifikasi membawa keuntungan bagi keduanya. Dalam rangkaianannya, sosialisasi dapat dilaksanakan dengan mengedepankan poin penting sertifikasi profesi melalui analisis SWOT.

Penggunaan analisis SWOT ini sebenarnya telah muncul sejak ribuan tahun yang lalu dari bentuknya yang paling sederhana, yaitu dalam rangka menyusun strategi untuk mengalahkan musuh dalam setiap pertempuran, sampai menyusun strategi untuk memenangkan persaingan bisnis, dengan konsep menang-menang atau cooperation dan competition (Rangkuti, 2018:x).³⁶ Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan (*Strengths*) dan peluang (*Opportunities*), namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan (*Weaknesses*) dan ancaman (*Threats*) (Rangkuti, 2018:19).³⁷

Pendekatan sosialisasi melalui Analisis SWOT menjadi hal yang perlu dilakukan untuk memperkuat dukungan kebijakan sertifikasi profesi dari seluruh unsur pihak yang ada. Bagi masyarakat yang mengikuti sertifikasi profesi akan memiliki kekuatan dan peluang. Kekuatan ini diantaranya meliputi

34. Doedoeng Z. Arifin. 2009. Analisis 10 Tahun Kebijakan Sertifikasi Tenaga Kerja Jasa Konstruksi, Buletin BPKSDM edisi III.

35. Penyebab kurangnya sertifikasi profesi, diantaranya: (1) Ketidaktahuan informasi tentang Sertifikasi Keahlian Kerja (SKA) atau Sertifikat Keterampilan Kerja (SKT); (2) Kurangnya sosialisasi mengenai SKA/SKT dari instansi terkait; (3) Masih bisa mendapat pekerjaan tanpa SKA/SKT; (4) SKA/SKT belum sepenuhnya disyaratkan pada proyek pemerintah; (5) SKA/SKT belum sepenuhnya disyaratkan pada proyek non-pemerintah; (6) Persyaratan yang harus dipenuhi dalam SKA/SKT; (7) Prosedur yang harus diikuti dalam mencari SKA/SKT; (8) Waktu yang diperlukan dalam mencari SKA/SKT; (9) Biaya yang harus dikeluarkan dalam mencari SKA/SKT; (10) Tempat dilaksanakannya proses pencarian SKA/SKT; (11) Tidak menjamin diprioritaskan mendapatkan pekerjaan bila memiliki SKA/SKT; (12) Masa berlaku SKA/SKT hanya dua tahun; (13) Tidak menjamin peningkatan gaji bila memiliki SKA/SKT; (14) Tidak menjamin peningkatan keahlian bila memiliki SKA/SKT; (15) Tidak menjamin peningkatan jenjang karier bila memiliki SKA/SKT. Lihat lebih lanjut dalam Alit K. Salain Jelantik, Mayun Nadiasa. Januari 2014. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Tenaga Kerja Konstruksi Untuk Memiliki SKA/SKTK Pada Kontraktor Di Kabupaten Badung. Jurnal Spektran, Vol.2. No. 1, hlm. 113.

36. Rangkuti, F. 2018. ANALISIS SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI (Cet.24). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, hlm. X.

37. Ibid, hlm. 19.

adanya kapasitas dan kualitas yang baik, termasuk didalamnya aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan sektor kerja. Dengan kekuatan yang hadir maka akan mampu memberikan peluang-peluang yang meliputi, kemampuan untuk memasuki dunia kerja sesuai dengan keahliannya, mampu bersaing dengan tenaga kerja domestik maupun global, adanya upah layak yang sesuai dengan kompetensi, serta adanya peluang untuk mampu meningkatkan kesejahteraan hidup.

Hal ini akan berbeda dengan masyarakat yang tidak mengikuti sertifikasi profesi dimana, ia akan memiliki kelemahan sekaligus diikuti ancaman. Kelemahan berupa tidak terlatih dan tidak terdidiknya masyarakat yang bersangkutan akan memberikan ancaman berupa adanya resiko tidak mendapatkan pekerjaan (atau sulit memperoleh kesempatan kerja), kualitas kompetensi masih diragukan oleh perusahaan, tidak mempunyai kesempatan kerja pasar domestik maupun global, serta kalah bersaing dengan tenaga kerja di era globalisasi ekonomi.

Hal ini pun akan sama bagi pelaku usaha (perusahaan) yang mendukung pelaksanaan sertifikasi profesi. Bagi perusahaan yang mendukung sertifikasi profesi maka akan memperoleh sebuah kekuatan dan peluang pula. Kekuatan ini meliputi, bertambahnya tenaga kerja yang tersertifikasi yang mampu menunjukkan sisi kemampuan dan sisi tanggungjawab, sehingga terdapat budaya kinerja dan budaya mutu, angka produktivitas tinggi, adanya rasa percaya konsumen atau pelanggan, serta citra perusahaan yang positif. Dari kekuatan yang diberikan maka akan mampu memunculkan beberapa peluang diantaranya, meningkatnya kualitas produk yang dihasilkan, meningkatnya daya saing perusahaan, meningkatnya kepuasan dan rasa percaya konsumen atau pelanggan, mampu bersaing serta berkesempatan untuk masuk dalam pasar global.

Sementara, tidak adanya dukungan terhadap upaya pembangunan SDM melalui sertifikasi profesi tentu hal ini akan merugikan perusahaan itu sendiri. Kelemahan yang akan timbul bagi perusahaan tersebut antara lain, tidak ada budaya kinerja yang produktif, masih banyak tenaga kerja yang tidak

tersertifikasi, tenaga kerja tidak terlatih dan tidak terdidik, dan citra perusahaan masih diragukan. Kelemahan yang dijabarkan secara langsung akan menimbulkan berbagai ancaman diantaranya, resiko tidak mendapatkan pelanggan, jaminan kualitas masih diragukan oleh pelanggan, tidak mempunyai kesempatan untuk masuk dalam pasar global, serta kalah bersaing dengan perusahaan lain.

Analisis SWOT yang dijabarkan menjadi alat penting yang memberikan kesadaran, *win-win solution* dan efek bagi pihak yang ikut serta dalam pelaksanaan sertifikasi profesi. Dengan adanya kerjasama tersebut maka keduanya akan mampu menciptakan simbiosis mutualisme, dimana pelaku usaha akan mampu meningkatkan kapasitas perusahaannya untuk berumur panjang dan memperluas wilayah usaha, sementara tenaga kerja mampu meningkatkan kompetensi baik dalam aspek pengetahuan, keterampilan, maupun sikap kerja dan sekaligus mampu meningkatkan kesejahteraan hidup.

Perbaikan dan perubahan kebijakan publik melalui reformulasi yang dilaksanakan pemerintah tentu tidak boleh hanya sekedar mengganti isi pengaturan tanpa adanya komitmen. Upaya perbaikan sungguh-sungguh memerlukan lebih dari sekedar niat baik dan tekad yang kuat, tetapi juga konsistensi, kesinambungan, dan didukung oleh aparat birokrasi yang efektif diiringi dengan penegakan hukum yang tidak pandang bulu, memusatkan segala daya upaya untuk kepentingan mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.³⁸ Penguatan sosialisasi dan perubahan regulasi sertifikasi profesi melalui reformulasi kebijakan publik dengan penekanan terhadap 5 (lima) hal dalam tahap formulasi tersebut diharapkan mampu memperkuat Indonesia secara nasional, dan lebih khusus jauh secara global.

Fokus Pemerintah terhadap pembangunan SDM menjadi sebuah keharusan, mengingat hal tersebut merupakan proses panjang dalam perjalanan suatu bangsa. Peran pemerintah sebagai pembentuk kebijakan pembangunan tersebut tentu sangat dibutuhkan sebagai upaya mengatur serta mengarahkan masyarakat menuju pada suatu peradaban yang lebih maju. Pembangunan manusia menjadi satu keniscayaan bagi suatu bangsa, karena

38. Jimly Asshiddiqie, Op.Cit, hlm. 165

sejatinya pembangunan tidak hanya dilihat dari capaian fisik saja tetapi juga dari sudut manusianya, hal ini sejalan dengan kriteria yang dikembangkan UNDP, dimana pembangunan seharusnya tidak hanya dianalisis dari pertumbuhan ekonomi saja, tapi juga harus dipahami dari sudut manusianya.³⁹

Pembangunan SDM menjadi agenda nasional yang harus diselesaikan, dimana Jimly⁴⁰ menjelaskan bahwa kesejahteraan umum tidak mungkin tercapai kecuali dengan meningkatkan kecerdasan hidup bangsa. Sementara pada sisi global, kualitas dan daya saing SDM yang rendah akan mempengaruhi kemampuan Indonesia untuk menghadapi tantangan globalisasi ekonomi yang dipahami sebagai integrasi dan kerjasama ekonomi tanpa batas. Indonesia sebagai bagian dari masyarakat internasional tentu tidak mungkin menghindarinya. Semakin banyak interaksi antarnegara yang diwujudkan dalam berbagai perjanjian ekonomi internasional, secara langsung telah 'mendobrak' batas-batas teritorial negara.⁴¹ Disadari maupun tidak, globalisasi dalam bidang ekonomi yang sedang dilalui oleh seluruh warga dunia ini telah menyebabkan fenomena dimana batas-batas teritorial suatu negara semakin imajiner. Tuntasnya masalah ketenagakerjaan sedikit banyak dapat menuntaskan hambatan masuknya investasi ke Indonesia.⁴²

C. Penutup

Pembangunan SDM merupakan satu hal yang tidak bisa tumbuh dan berkembang begitu saja, namun dibutuhkan peran dan kerjasama yang serius dari para pihak yang ada didalam suatu negara. Pada posisinya, negara memiliki porsi besar untuk secara aktif membentuk kebijakan-kebijakan pembangunan SDM, termasuk upaya membuat peta jalan pembentukan UU Sertifikasi Profesi yang terintegrasi melalui upaya reformulasi kebijakan yang telah ada. Dengan adanya upaya perbaikan dan peningkatan yang menekankan pada upaya formulasi UU tersendiri

dan penekanan pada tahap implementasi diharapkan menjadi jalan memperbaiki kualitas SDM Indonesia. Tanpa hal ini maka tidak mungkin dicapai hasil yang maksimal. Menuju akhir, peta jalan pembentukan UU sertifikasi profesi sebagai sebuah usulan sederhana ini diharapkan menjadi sebuah harapan dan sarana kesempatan bagi setiap orang yang tidak hanya untuk mengembangkan potensi diri dan memperoleh pengetahuan, keterampilan dan perilaku baik, tetapi juga sebagai upaya pemutus lingkaran setan yang selama ini tidak berhenti yang meliputi kebodohan, keterbelakangan dan kemiskinan.

Daftar Pustaka

Buku

- Adolf, Huala. 2015. *Hukum Ekonomi Internasional Suatu Pengantar* Cetakan 6. Bandung: CV. Kencana Media.
- Asshiddiqie, Jimly. 2016. *Konstitusi Ekonomi (Cet.2)*. Jakarta: Buku Kompas.
- Asshiddiqie, Jimly. 2018. *Konstitusi Keadilan Sosial. Serial Gagasan Konstitusi Sosial Negara Kesejahteraan Sosial Indonesia*. Jakarta: Kompas.
- Boediono. 2019. *Pendidikan dan Pertumbuhan Ekonomi (Kajian Konseptual dan Empirik)*. Jakarta: Kamboja Kelopak Enam.
- Hasan, Djuhaendah. 2017. *Perkembangan Hukum Bisnis dalam Era Globalisasi*. Bandung: Corleone Books.
- Ibrahim, Abd Halil dan Thahja Supriatna. 2020. *EPISTEMOLOGI PEMERINTAHAN Paradigma Manajemen, Birokrasi, dan Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gramasurya.
- ILUNI FEB UI. 2017. *Indonesia Tahun 2030 : Ide dan Gagasan Ekonomi Muda FEB UI* Cetakan 1. Jakarta: PT. Gramedia.

39. Eddy Cahyono S. 2019. *Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) Menuju Indonesia Unggul*. Di akses melalui https://www.setneg.go.id/baca/index/pembangunan_sumber_daya_manusia_sdm_menuju_indonesia_unggul

40. Jimly Asshiddiqie. 2016. *Konstitusi Ekonomi (Cet.2)*. Jakarta: Buku Kompas. hlm. 10.

41. Huala Adolf. 2015. *Hukum Ekonomi Internasional Suatu Pengantar (Edisi 6)*. Bandung: CV. Kencana Media, hlm. 196.

42. Djuhaendah Hasan. 2017. *Perkembangan Hukum Bisnis dalam Era Globalisasi (80 Tahun Prof. Dr. Djuhaendah Hasan, S.H.)*. Bandung: Corleone Books, hlm. 114.

- Jhingan, M. L. 2016. *Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan* (cet. 17). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Kompas Media Nusantara. 2017. *Tinjauan Kompas Menatap Indonesia 2017 Keindonesiaan Dalam Lanskap Yang Berubah*. Jakarta: Buku Kompas.
- Indiahono, Dwiyanto. 2017. *Kebijakan Publik Berbasis Dynamic Policy Analysis Edisi 2 Revisi*. Yogyakarta: Gava Media.
- Indrati, Maria Farida. 2007. *Ilmu Perundang-Undangan II*. Yogyakarta: Kanisius.
- Nugroho, R. 2020. *Model Model Perumusan Kebijakan Publik (Cet.1)*. Jakarta: Yayasan Rumah Reformasi Kebijakan.
- Rangkuti, F. 2018. *ANALISIS SWOT: Teknik Membedah Kasus Bisnis Cara Perhitungan Bobot, Rating, dan OCAI (Cet.24)*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rapanna, P., & Sukarno, Z. 2017. *Ekonomi Pembangunan (Cet.1)*. Makassar: CV. Sah Media.
- Redi, Ahmad. 2018. *Hukum Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Riyadi, E. 2019. *Hukum Hak Asasi Manusia: Perspektif Internasional, Regional dan Nasional (Ed.1-Cet.3)*. Depok: PT Rajawali Pers.
- Soekarwo. 2019. *Dual Track Strategy, Pendidikan Vokasional dan Pelatihan, Solusi Peningkatan Daya Saing SDM*. Surabaya: PT. Elex Media Komputindo.
- Winarno, Budi. 2012. *Kebijakan Publik, Teori, Proses, dan Studi Kasus*. Yogyakarta: CAPS.
- Nuphanudin, Sugiarto, & Supadi. 2019. *A Policy Analysis of Professional Certification for the Vocational High School Graduates: The Case Study*. <https://doi.org/10.4108/eai.21-11-2018.2282066>
- Pramudyo, A. 2014. *Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Indonesia Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean Tahun 2015*. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, II(2), 92-100. Di akses melalui <http://www.kemenkeu.go.id/Artikel/daya-saing-sumber-daya-manusia-indonesia-menghadapi-masyarakat-ekonomi-asean>
- Xu, L., Ma, H., & Li, J. 2017. *The Teaching Improvement of "Hydraulic and Pneumatic Transmission" Based on the Professional Certification Training Mode*. *Destech Transactions on Social Science, Education and Human Science*, <https://doi.org/10.12783/dtssehs/eemt2017/14550>
- Sumber Lain
- Arifin, Doedoeng Z. 2009. *Analisis 10 Tahun Kebijakan Sertifikasi Tenaga Kerja Jasa Konstruksi*, Buletin BPKSDM edisi III.
- Andriani, SE, MA. (Sekretaris Direktorat Jenderal Pembinaan Hubungan Industri dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kementerian Ketenagakerjaan). 2020. *Urgensi Pembentukan UU Cipta Kerja*. Dalam acara Webinar "Gonjang-Ganjing Undang-Undang Cipta Kerja" yang diselenggarakan oleh Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI) pada hari Sabtu, 7 November 2020 Pukul 09.00-12.00 WIB.
- Badan Nasional Sertifikasi Profesi, Di akses melalui <https://bnsp.go.id/utama>
- Badan Nasional Sertifikasi Profesi, XII Tahun BNSP: *Perkembangan dan Tantangan*, Oktober 2017. Di akses melalui <http://docplayer.info/60438243-Xii-tahun-bnsp-perkembangan-dan-tantangan.html>

Jurnal

- Jelantik, Alit K. Salain, Mayun Nadiasa. Januari 2014. *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Tenaga Kerja Konstruksi Untuk Memiliki SKA/SKTK Pada Kontraktor Di Kabupaten Badung*. *Jurnal Spektran*, Vol.2. No. 1. Di akses melalui <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jsn/article/view/7901/59>

- Badan Pusat Statistik, Di akses melalui <https://www.bps.go.id/>.
- BAPPENAS. 2017. "Siaran Pers, Bonus Demografi 2030-2040: Strategi Indonesia Terkait Ketenagakerjaan dan Pendidikan". Di akses melalui https://www.bappenas.go.id/files/9215/0397/6050/Siaran_Pers_-_Peer_Learning_and_Knowledge_Sharing_Workshop.pdf.
- Biro Hukum Kementerian PPN/BAPPENAS. 12 Juli 2011. "Kajian Ringkas: Pengembangan dan Implementasi Metode Regulatory Impact Assessment (RIA) Untuk Menilai Kebijakan (Peraturan dan Non Peraturan Di Kementerian PPN/BAPPENAS". Jakarta.
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. 2014. Laporan Dampak ASEAN Economic Community Terhadap Sektor Industri dan Jasa, serta Tenaga Kerja di Indonesia, Nomor: LAP.-10/KF.4/2014. Tim Kajian Dampak MEA, Jakarta. Di akses melalui https://www.kemenkeu.go.id/sites/default/files/kajian_dampak_asean.pdf
- Hendra Kusuma. 19 November 2020. "Tingkat Produktivitas RI Rendah, Sri Mulyani: Sudah 3 Dekade". Di akses melalui <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5261949/tingkat-produktivitas-ri-rendah-sri-mulyani-sudah-3-dekade>
- LIPI. 2013. Empat Syarat Peluang Bonus Demografi Memajukan Bangsa Indonesia. Diakses melalui <http://lipi.go.id/berita/empat-syarat-peluang-bonus-demografi-memajukan-bangsa-indonesia/8320>
- Sugiarto, E. C. (2019). Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) Menuju Indonesia Unggul. Di akses melalui https://www.setneg.go.id/baca/index/pembangunan_sumber_daya_manusia_sdm_menuju_indonesia_unggul
- Peraturan Perundang-Undangan**
- Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia (Sebelum Amandemen)
- Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Amandemen IV
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82
- Peraturan Badan Nasional Sertifikasi Profesi Nomor: 2/BNSP/II/2014 tentang Pedoman Pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi.