

**PERENCANAAN PEMBANGUNAN KOTA BATAM
DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI TENAGA KERJA
PADA ERA MASYARAKAT EKONOMI ASEAN
(STUDI KASUS PADA DINAS TENAGA KERJA
KOTA BATAM)**

SKRIPSI



**Oleh:
Atanasius Dula
13101007**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2017**

**PERENCANAAN PEMBANGUNAN KOTA BATAM
DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI TENAGA KERJA
PADA ERA MASYARAKAT EKONOMI ASEAN
(STUDI KASUS PADA DINAS TENAGA KERJA
KOTA BATAM)**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana**



**Oleh:
Atanasius Dula
13101007**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2017**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, dan/atau magister), baik di Universitas Putera Batam maupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Batam, 15 Maret 2017

Yang membuat pernyataan

Atanasius Dula

131010007

**PERENCANAAN PEMBANGUNAN KOTA BATAM
DALAM MENINGKATKAN
KOMPETENSI TENAGA KERJA
PADA ERA MASYARAKAT EKONOMI ASEAN
(STUDI KASUS PADA DINAS TENAGA KERJA
KOTA BATAM)**

**Oleh
Atanasius Dula
131010007**

**SKRIPSI
Untuk memenuhi Salah Satu Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, Maret 2017

**Riko Riyanda, S.IP., M.Si
Pembimbing**

Abstrak

ASEAN Economic Community (AEC) atau dikenal dengan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), sudah diberlakukan sejak akhir tahun 2015. Integrasi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) ini bertujuan untuk mengintegrasikan kekuatan ekonomi di wilayah ASEAN supaya mampu bersaing di tataran global dengan kekuatan ekonomi lainnya.

Kendati demikian, pada sisi yang lain MEA dapat menjadi ancaman untuk tenaga kerja Indonesia, apabila tidak dipersiapkan dengan baik sebelum terjun dan bersaing dengan tenaga-tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia. Untuk itu, salah satu upaya yang perlu dilakukan yaitu, dengan menyiapkan kebijakan nasional yang mengarah kepada pengembangan dan peningkatan kualitas SDM tenaga kerja dalam mempersiapkan tenaga kerja terampil yang mampu bersaing dengan tenaga kerja terampil negara anggota ASEAN lainnya. Peningkatan kualitas SDM tersebut harus didukung dengan kebijakan atau regulasi dari pemerintah.

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis lebih mendalam dampak yang ditimbulkan dari pemberlakuan Masyarakat Ekonomi Asean bagi sektor Ketenagakerjaan dan mendeskripsikan strategi perencanaan pembangunan ketenagakerjaan yang dirancang oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam meningkatkan Kompetensi tenaga kerja pada Era Masyarakat Ekonomi Asean serta memetakan faktor-faktor yang menjadi penghambat perencanaan pembangunan ketenagakerjaan, yang dialami oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif karena permasalahan yang dikaji dalam penelitian tentang Perencanaan Pembangunan Kota Batam Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Pada Era MEA ini, membutuhkan sejumlah data lapangan yang sifatnya aktual dan kontekstual.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Integrasi MEA ini membawa dampak positif bagi sektor tenaga Kerja. Terdapat kesempatan yang sangat besar bagi para pencari kerja karena dapat banyak tersedia lapangan kerja dengan berbagai kebutuhan akan keahlian yang beraneka ragam. Selain itu, akses untuk pergi keluar negeri dalam rangka mencari pekerjaan menjadi lebih mudah bahkan bisa jadi tanpa ada hambatan tertentu. Untuk itu, sebagai *leading sector* pengembangan kompetensi tenaga kerja, Dinas Tenaga Kerja Kota Batam bertanggung jawab untuk mempercepat peningkatan kompetensi tenaga kerja dengan menjalankan program peningkatan kompetensi yang terintegrasi, untuk menghasilkan tenaga kerja yang berkualitas, produktif, efisien, dan efektif dalam melakukan tugas dan pekerjaannya sehingga mampu bersaing dalam era Masyarakat Ekonomi Asean ini.

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

Abstract

ASEAN Economic Community (AEC), known as the ASEAN Economic Community (AEC), has been in effect since the end of 2015. The integration of the ASEAN Economic Community (AEC) aims to integrate economic power in the region in order to be able to compete on a global level with other economic powers.

Nevertheless, on the other side of the MEA can be a threat to Indonesian workers, if not prepared well before the falls and compete with foreign labor-force into Indonesia. For that, one of the efforts that need to be done, namely, to prepare a national policy that leads to the development and improvement of the quality of human resources of labor in preparing a skilled workforce that can compete with the skilled labor of other ASEAN member countries. Improving the quality of human resources must be supported by government policy or regulation.

The purpose of this study was to analyze more deeply the impact of the implementation of the Asean Economic Community for the sectors of employment and describe the planning strategies of manpower development which was designed by the Department of Labor Batam in improving the competence of labor in the Era of the Asean Economic Community, and mapped factors into manpower development planning inhibitors, which are experienced by the Department of Labor Batam.

In this study, the authors used a qualitative descriptive approach because the issues examined in the study on the Batam City Development Planning in Developing Labor Competency MEA In this era, requires a number of actual field data and contextual nature.

The results of this study show that integration of these MEAs have a positive impact Manpower sector. There is a tremendous opportunity for job seekers because it can be a lot of jobs available with the various needs of a diverse membership. In addition, access to go abroad in search of jobs easier and even could be without any particular obstacles. To that end, as the leading sector in the development of labor competencies, the Department of Labor Batam responsible for accelerating the improvement of labor competencies to run a program to improve the competence of integrated, to produce a quality workforce, productive, efficient, and effective in performing duties and so as to compete in this era of the Asean Economic Community.

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus dan Bunda Maria, atas kelimpahan Rahmat dan penyertaan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir Skripsi yang berjudul “**Perencanaan Pembangunan Kota Batam Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Pada Era Masyarakat Ekonomi ASEAN (Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam)**”, yang merupakan salah satu persyaratan menyelesaikan program studi strata satu (S1), pada program studi Administrasi Negara, Universitas Putera Batam.

Atas kelimpahan kasih Tuhan itu pula, penulis dengan penuh sukacita mendedikasikan skripsi ini untuk Isteri tersayang, **Ulina Ursula Br Sitepu**, juga untuk Anak-anak tercinta, **Yohana Cynthia Dae HM, Yohanes Vianson Lawe HM, Yonathan Esmason Lui HM**, yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan meniupkan spirit dan pengorbanannya, baik dari segi moril dan materil kepada penulis, sehingga memampukan penulis menapaki jalan terjal dalam penyelesaian tugas akhir ini.

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari bahwa Skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan semangat dari berbagai pihak. Untuk itu dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ayahanda **Yoakim Lawe HM** dan Ibunda **Lusia Leto Amun Mama** yang memberikan segenap waktu dan cintanya untuk mengasuh, mendidik, membimbing, dan mengiringi perjalanan hidup penulis hingga proses panjang perkuliahan ini.
2. Rektor Universitas Putera Batam, Ibu Nur Elfi Husda S.Kom., M.SI.
3. Ketua Program Studi, Pak Karol Teovani Lodan S.Ap., M.Ap.
4. Pak Riko Riyanda S.Ap., M.Ap, Dosen pembimbing Skripsi pada Program Studi Administrasi Negara, Universitas Putera Batam.

5. Seluruh Dosen dan Staf Universitas Putera Batam teristimewa Dosen-Dosen Prodi Administrasi Negara, Universitas Putera Batam.
6. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Batam
7. Ibu Dessi Anita, SH, Kepala Seksi Pelatihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.
8. Pak Riki Indrakari, Ketua Komisi IV DPRD Kota Batam yang membidangi Kesejahteraan Rakyat dan Sumber Daya Manusia
9. Ibu Erliza Oktari, S.AP.,M.AP, Staf Ahli DPRD Kota Batam, Dosen Prodi Administrasi Negara, Universitas Putera Batam.
10. Pak Jadi Rajagukguk, Ketua Kamar Dagang dan Industri (KADIN) Kota Batam.
11. Ibu Lea Lindrawijaya Suroso, S.Pd, Kepala Sekolah SMKN I Batam.
12. RD. Lucius Poya Hobamatan, Rohaniawan dan pemerhati masalah sosial, atas segala cinta dan doa-doanya.
13. Pak Romaldus Belalawe, S.Fil, staf *Safety Officer* pada PT. Record Engineering Batam.
14. Pak Wenseslaus Maskur Syukur, staf *Health Safety Assistant Supervisor*, pada PT. Britoil Offshore Indonesia.
15. Rekan-rekan mahasiswa/i Program Studi Administrasi Negara, yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Kepada mereka semua Skripsi ini saya persembahkan dan Semoga Tuhan senantiasa membalas semua kebaikan mereka dan biarlah kelimpahan Rahmat-Nya selalu mengalir dalam setiap sendi dan karya-karya mereka, bagaikan sungai yang mengalir dari gunung Hermon dan minyak wangi yang menetes dari janggut Harun.

Batam, Februari 2017

Atanasius Dula

131010007

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Pernyataan	i
Halaman Pengesahan	ii
Kata Pengantar	iii
Abstrak	iv
Abstract	v
Daftar isi	vi
Daftar Gambar	vii
Daftar Tabel	viii
Daftar Lampiran	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	14
1.3. Tujuan Penelitian	15
1.4. Manfaat Penelitian	15
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	17
2.2. Landasan Teori	23
2.2.1. Tinjauan Historis dan Praksis <i>ASEAN Economic Community (AEC)</i> atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)	23
2.2.2. Definisi <i>ASEAN Economic Community (AEC)</i> atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)	31
2.3. Perencanaan Pembangunan Tenaga Kerja	36
2.4. Kompetensi	42
2.5. Skema Pemikiran	47
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Dan Jenis Penelitian	48
3.2. Fokus Penelitian	49
3.3. Lokasi Penelitian	50
3.4. Sumber Data	50
3.4.1. Sumber Primer	50
3.4.2. Sumber Sekunder	54
3.5 Teknik Pengumpulan Data	55
3.5.1. Teknik Wawancara	55
3.5.2. Teknik Pengamatan atau Observasi	55
3.5.3. Teknik Dokumentasi	56
3.5.4. Triangulasi	56
3.6. Teknis Analisis Data	57
3.7. Penyajian Data	58

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	60
4.1.1. Profil Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	60
4.1.2. Visi Dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	63
4.2. Hasil Penelitian	69
4.2.1. Masyarakat Ekonomi Asean dan dampak yang ditimbulkan bagi sektor Ketenagakerjaan	69
4.2.2. Perencanaan Pembangunan ketenagakerjaan yang akan dirancang oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam meningkatkan Kompetensi tenaga kerja pada Era Masyarakat Ekonomi Asean.....	74
4.2.3. Faktor-faktor yang menjadi penghambat perencanaan pembangunan ketenagakerjaan, yang dialami oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam	89
4.3. Pembahasan	93
4.3.1. Masyarakat Ekonomi Asean dan dampak yang ditimbulkan bagi sektor Ketenagakerjaan	93
4.3.2. Perencanaan Pembangunan ketenagakerjaan yang akan dirancang oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam meningkatkan Kompetensi tenaga kerja pada Era Masyarakat Ekonomi Asean.....	97
4.3.2.1. Tujuan Dan Sasaran Jangka Menengah	102
4.3.2.2. Strategi Dan Kebijakan.....	105
4.3.2.3. Program dan Kegiatan.....	108
4.3.2.4. Indikator Program dan Kelompok Sasaran	110
4.3.3. Faktor-faktor yang menjadi penghambat implementasi perencanaan pembangunan ketenagakerjaan, yang dialami oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.....	111

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan.....	113
5.2. Saran	115
Daftar Pustaka	119
Daftar Riwayat Hidup	
Surat Keterangan Penelitian	
Lampiran	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1.	Data Pencari Kerja, Lowongan, Dan Penempatan Tahun 2011-2015	8
Gambar 2.1.	Perjalanan Asean Menuju MEA	25
Gambar 2.2.	Cetak Biru MEA.....	27
Gambar 2.3.	Skema Pemikiran.....	47
Gambar 3.1.	Analisis Data Kualitatif Menurut Miles dan Huberman.....	58
Gambar 4.1.	Rekapitulasi Lembaga Pelatihan Kerja di Kota Batam Tahun 2011-2015	84
Gambar 4.2.	Daftar Pelatihan Tahun 2015.....	86

DAFTAR TABEL

1. Tabel 1.1. Peringkat Negara-negara anggota ASEAN dalam <i>Global Competitiveness Index</i> 2013	4
2. Tabel 1.2. Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan.....	5
3. Tabel 1.3. Penduduk 15 tahun ke atas yang bekerja menurut lapangan pekerjaan utama 2014 – 2016	6
4. Tabel 4.1. Kegiatan Pelatihan Tahun 2014.....	85
5. Tabel 4.2. Pelatihan Peningkatan Kemampuan Tenaga Kerja T.A 2015	86

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	: Daftar Riwayat Hidup
Lampiran II	: Cobby Surat Permohonan Penelitian
Lampiran III	: Cobby Surat Ijin Penelitian
Lampiran IV	: Cobby Surat Permohonan Wawancara Penelitian
Lampiran V	: Hasil Wawancara Responden
Lampiran VI	: Gambar Hasil Wawancara Responden

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Era persaingan bebas dalam pasar tunggal sekawasan Asia Tenggara atau yang lebih dikenal dengan sebutan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) telah diberlakukan pada akhir tahun 2015 yang silam, tepatnya tanggal 31 Desember 2015. Sejak saat itu, masyarakat regional yang tergabung dalam komunitas ASEAN, memasuki sebuah babak baru integrasi Ekonomi yang dikenal dengan *ASEAN Economic Community* (AEC) atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Pemberlakuan MEA ini merupakan tindak lanjut dari perluasan integrasi ekonomi regional yang telah dimulai beberapa tahun yang lalu, tepatnya pada saat pembentukan *ASEAN Free Trade Area* (AFTA) pada tahun 1992 di Singapura (Soekarwo, 2015:43).

Implementasi Masyarakat Ekonomi ASEAN tersebut pada akhirnya menjadikan ASEAN sebagai pasar tunggal (*Single market*) dan basis produksi, dimana terjadi arus barang, jasa, investasi dan tenaga terampil yang bebas serta aliran modal yang bebas antar negara di kawasan ASEAN (Muhammad Fadli, 2014:282). Integrasi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) ini bertujuan positif, yakni untuk mengintegrasikan kekuatan ekonomi di wilayah ASEAN supaya mampu bersaing di tataran global dengan kekuatan ekonomi lainnya.

Bagi Indonesia, kesepakatan pemberlakuan MEA ini dipandang sebagai sebuah momen penting karena akan memberikan peluang kepada pelaku usaha di Indonesia untuk memperluas pasar bagi produk-produk industri nasional serta menjadi babak awal untuk mengembangkan berbagai kualitas perekonomian di kawasan Asia Tenggara dalam perkembangan pasar bebas.

Dari aspek ketenagakerjaan, terdapat kesempatan yang sangat besar bagi para pencari kerja karena banyak tersedia lapangan kerja dengan berbagai kebutuhan akan keahlian yang beraneka ragam. Selain itu, akses untuk mencari kerja keluar negeri menjadi lebih mudah bahkan bisa jadi tanpa ada hambatan tertentu. MEA juga menjadi kesempatan yang bagus bagi para wirausahawan untuk mencari pekerja terbaik sesuai dengan kriteria yang diinginkan.

Kendati demikian, keberadaan MEA dari satu sisi menjadi kesempatan yang baik untuk menunjukkan kualitas dan kuantitas produk dan sumber daya manusia (SDM) Indonesia kepada negara-negara lain dengan terbuka, tetapi pada sisi yang lain dapat menjadi ancaman untuk tenaga kerja Indonesia, apabila tidak dipersiapkan dengan baik sebelum terjun dan bersaing dengan tenaga-tenaga kerja asing yang akan masuk ke Indonesia.

Persaingan dalam era MEA tidak sekedar sebuah negara mampu untuk menghasilkan produk yang berkualitas dengan standar internasional, namun juga mampu memproduksi tenaga kerja yang siap berkompetisi di kancah regional dan global. Untuk itu perhatian terhadap kompetensi tenaga kerja menjadi prioritas utama dan dilakukan secara terintegrasi agar tenaga kerja Indonesia tidak menjadi penonton di negeri sendiri.

Mursinto dalam buku “*Pakde Karwo Pintu Gerbang MEA 2015 Harus Dibuka*” (Soekarwo, 2015:111) menyatakan bahwa kemampuan bersaing Sumber Daya Manusia tenaga kerja Indonesia harus ditingkatkan baik secara formal maupun informal. Untuk itu, Indonesia harus meningkatkan kualitas tenaga kerjanya sehingga bisa digunakan baik dalam negeri maupun intra-ASEAN, untuk mencegah banjirnya tenaga terampil dari luar. Lebih lanjut Mursinto mengatakan bahwa Indonesia harus mengoptimalkan peluang yang ada. Bila Indonesia tidak melakukan persiapan berarti, maka Indonesia hanya akan menjadi pasar tenaga kerja bagi negara ASEAN lainnya. Dalam arti, Indonesia dalam MEA 2015 tidak menjadi subyek, tetapi menjadi obyek dari liberalisasi regional tersebut (Soekarwo, 2015:112).

Ratnaningsih Hidayati dalam artikelnya yang berjudul “Sumber Daya Manusia Berkualitas Sebagai Kunci Daya Saing Indonesia Menghadapi *ASEAN Economic Community*” termuat dalam media yang dimiliki Pusat Pendidikan dan Pelatihan-Kementerian Perdagangan (<http://www.kemendag.go.id/pusdiklat/news>) menjelaskan bahwa dari hasil pengukuran *Global Competitiveness Index* 2013-2014 yang dirilis oleh *World Economic Forum*, Indonesia menempati urutan ke-38 dari 148 negara. Di level ASEAN sendiri, peringkat Indonesia ini masih berada di bawah tiga negara tetangga, yaitu Singapura yang berada di peringkat 2, Malaysia di peringkat 18 dan Thailand yang berada di peringkat 32. Dengan demikian, jika dibandingkan dengan negara dalam satu kawasan yang juga merupakan anggota ASEAN yaitu Thailand, Brunei Darussalam, Malaysia dan Singapura, Indonesia masih harus mengejar ketertinggalannya.

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

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

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

Sumber: www.kemendag.go.id

Salah satu elemen penting dari pengukuran daya saing global ini adalah tingkat pendidikan di suatu negara yang merupakan cerminan dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh negara tersebut. Menurut Laporan Bank Dunia, yang dikutip oleh Martina Purwaning Diah dalam artikelnya yang berjudul “Sudah Siapkah Indonesia Menghadapi *ASEAN Economic Community* 2015?” (<https://martinafiaub.wordpress.com>), telah terjadi kesenjangan besar dalam kualitas tenaga terampil di Indonesia.

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

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

Tabel 1.2. Pengangguran Terbuka Menurut Pendidikan Tertinggi Yang Ditamatkan

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

Sumber: www.bps.go.id

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

Potret ketenagakerjaan di atas tentunya menjadi kegelisahan yang cukup mengganggu dalam era pasar tunggal ASEAN, ketika arus liberalisasi jasa termasuk jasa profesi baik *skillful labor* maupun *semi-skilled labor* akan semakin deras memasuki Indonesia. Para tenaga kerja dari negara ASEAN yang memiliki kompetensi kerja yang lebih tinggi, tentunya akan memiliki kesempatan lebih luas untuk mendapatkan keuntungan ekonomi di dalam MEA.

Dengan demikian, diharapkan kepada semua elemen Bangsa untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan mengejar ketertinggalan dari negara-negara lain, khususnya di kawasan ASEAN. Kemampuan bersaing tenaga kerja Indonesia harus ditingkatkan baik secara formal maupun informal sehingga bisa digunakan baik di dalam negeri maupun intra-ASEAN. Salah satu upaya yang perlu dilakukan yaitu, dengan menyiapkan kebijakan nasional yang mengarah kepada pengembangan dan peningkatan kualitas SDM tenaga kerja dalam mempersiapkan tenaga kerja terampil yang mampu bersaing dengan tenaga kerja terampil negara anggota ASEAN lainnya.

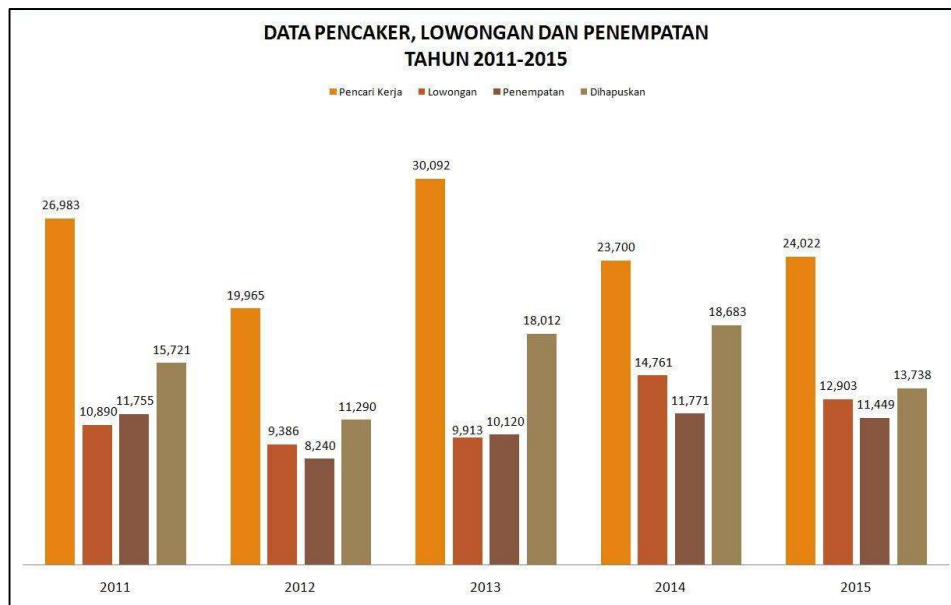
Meningkatkan kualitas SDM harus diarahkan pada penguasaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi serta kompetensi keahlian lainnya, untuk menopang kegiatan ekonomi agar lebih kompetitif. Pemenuhan SDM yang berkualitas dan unggul karena menguasai IPTEK dan memiliki sertifikasi kompetensi, akan berpengaruh terhadap struktur industri di masa depan. Dan apabila sasaran di atas bisa dipenuhi, akan semakin kuat basis industri yang sedang dibangun dan dikembangkan di Indonesia, yang pada gilirannya akan mendorong transformasi struktur ekonomi secara lebih cepat.

Implementasi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang mengintegrasikan berbagai bidang ini juga, membuka peluang baik bagi kemajuan daerah, khususnya Kota Batam. Sebagai sebuah kota industri yang memiliki letak geografis yang sangat strategis dan berada di jalur pelayaran internasional, kota ini berhadapan langsung dengan Negara-negara tetangga seperti Singapura dan Malaysia.

Purwianti dan Lukito (2014:61-62) dalam analisisnya tentang “pengaruh *city branding* Kota Batam Terhadap *brand attitude*” yang termuat dalam Jurnal Manajemen, menegaskan bahwasanya Pemerintah Indonesia membuka peluang baik dari letak Geografis Kota ini, dan mengembangkan Kota Batam sebagai kawasan investasi dilengkapi dengan fasilitas pusat perdagangan, kawasan industri besar, menengah kecil, koperasi, usaha rumah tangga, industri pariwisata, pusat perbelanjaan dan kuliner, hiburan, pengelolaan sumberdaya kelautan melalui kerjasama dengan Pengelola Kawasan dan pemangku kepentingan pembangunan lainnya.

Berkat keseriusan Pemerintah Pusat dalam mengelola wilayah ini, maka kawasan Batam mengalami perkembangan yang cukup pesat selama ini dan telah menyangang berbagai status yang silih berganti diantaranya; *Entrepot Partikular*, *Bonded Warehouse*, *Bonded Zone* dan *Free Trade Zone*.

Sebagai salah satu kota industri di tanah air dan menjadi lokomotif pertumbuhan ekonomi Nasional, maka Kota Batam juga mengalami transisi demografi penduduk yang cukup tinggi yang menyebabkan komposisi penduduk usia produktif meningkat lebih cepat dari pada pertumbuhan penduduk secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan angkatan kerja di Kota Batam cenderung meningkat dan semakin besar jumlahnya. Peningkatan jumlah pencari kerja ini bukan saja datang dari tenaga kerja lokal, tetapi juga dari tenaga kerja asing dari luar Batam yang berdatangan untuk mencari kerja di kota ini.



Gambar 1.1. Data Pencari Kerja, Lowongan, Dan Penempatan 2011-2015

Sumber: skpd.batamkota.go.id

Selain mengalami pertumbuhan penduduk yang pesat setiap tahunnya, Kota Batam juga mengalami masalah ketenagakerjaan yang cukup serius yakni tingginya angka pengangguran di Kota ini. Data yang diperoleh peneliti pada tempat penelitian (Dinas Tenaga Kerja Kota Batam) pada bagian informasi kerja menunjukkan bahwa pada tahun 2015, jumlah penduduk usia kerja (usia 15 tahun ke atas) di Kota Batam mencapai 827.191 orang. Di antara penduduk usia kerja tersebut, 558.038 orang termasuk dalam angkatan kerja, yang terdiri atas 524.046 orang penduduk bekerja dan 33.992 orang pengangguran.

Tingginya angka pengangguran di Batam bukan karena semata-mata terbatasnya lapangan pekerjaan yang tersedia. Namun juga karena rendahnya kemampuan tenaga lokal, sehingga mereka kalah bersaing dengan tenaga asing, terutama memasuki era Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) ini.

Ketua Kamar Dagang Indonesia (KADIN) Kota Batam, Jadi Rajagukguk, melalui media lokal “Batam Pos” edisi 05 September 2015 (<http://batampos.co.id>), mengatakan bahwa salah satu langkah yang harus dilakukan pemerintah agar tenaga kerja di Batam bisa bersaing dengan tenaga kerja dari luar adalah dengan meningkatkan sertifikasi keahlian, termasuk dengan membuka Balai Latihan Kerja (BLK).

Pada media yang sama, anggota DPD dari Dapil Kepri, Haripinto Tanuwijaya, juga mengakui rendahnya sertifikasi keahlian untuk pekerja Batam. Sertifikasi ini penting untuk menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Realitasnya lebih dari 50 persen pekerja di Batam belum memiliki sertifikasi.

Secara terpisah Kepala Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas (BP) Batam, Hatanto Reksodiputro, mengungkapkan rasa keprihatinannya pada media Batam Pos edisi 05 September 2015 tersebut di atas. Beliau menyesalkan, Balai Latihan Kerja (BLK) di Batu Aji tidak berfungsi. Bagi Hatanto, BLK dibutuhkan untuk menunjang dan menciptakan tenaga kerja terampil, serta menempa keahlian pekerja sebelum masuk ke dunia kerja.

Menyikapi persoalan pelik yang melilit sektor tenaga kerja pada era Masyarakat Ekonomi ASEAN di atas, Pemerintah Kota Batam, atas inisiatif Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Batam, mengeluarkan Peraturan Daerah Kota Batam No 4 Tahun 2015 Tentang Pembangunan Daerah Berbasis Daya Saing Melalui Inovasi Dan Kompetensi, sebagai sebuah regulasi bagi Pemerintahan Kota Batam serta komponen lainnya dalam menghadapi integrasi pada era MEA ini.

Peraturan Daerah Kota Batam No 4 Tahun 2015 tersebut di atas, memiliki tujuan antara lain: *Pertama* mewujudkan ekonomi daerah yang berdaya saing sebagai pilar dan penggerak perekonomian nasional, *Kedua* mewujudkan kepastian usaha, persaingan yang sehat, dan mencegah pemusatan ataupun penguasaan ekonomi daerah oleh satu kelompok atau perorangan yang merugikan masyarakat. *ketiga* mewujudkan Kota Batam sebagai basis inovasi dan kompetensi di Kepulauan Riau dan *keempat* meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara berkeadilan.

Salah satu Dinas yang bertanggungjawab dalam implementasi PERDA No 4 Tahun 2015 ini adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan. Dinas ini mengemban tugas meningkatkan Pembangunan Sumber Daya Manusia untuk menghasilkan tenaga kerja yang mempunyai kompetensi tertentu sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional yang meliputi kompetensi teknis dan kompetensi manajerial.

Upaya peningkatan kompetensi tersebut di atas, dapat dilakukan melalui Lembaga pendidikan formal, Lembaga pendidikan non formal, Lembaga penelitian dan pengembangan yang terakreditasi serta badan usaha. Selain lembaga-lembaga yang disebutkan di atas, PERDA ini juga mengatur Pemerintah Kota Batam untuk memfasilitasi pembangunan pusat pendidikan dan pelatihan kompetensi di daerah serta merekomendasikan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam untuk memfasilitasi pembentukan Lembaga Sertifikasi Profesi dan Tempat Uji Kompetensi di daerah, guna meningkatkan kompetensi tenaga kerja serta sertifikasi keahlian yang dimiliki masing-masing tenaga kerja.

Pemerintah Kota Batam juga diharapkan untuk memfasilitasi kerjasama penelitian dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi antara Badan Usaha, Perguruan Tinggi atau Lembaga Penelitian dan Pengembangan, sembari melakukan promosi alih teknologi melalui penyediaan fasilitas, sarana dan prasarana berupa *technopark*, dengan melibatkan Perguruan Tinggi, Badan Usaha, sektor Swasta juga Masyarakat dalam proses pengelolaannya.

Selain itu, guna melakukan upaya pengembangan dan pemanfaatan kreatifitas dan inovasi, maka Pemerintah Kota Batam wajib memberdayakan budaya usaha atau kearifan lokal yang tumbuh di masyarakat dengan cara penyediaan ruang atau wilayah untuk masyarakat dalam beraktivitas dan berinovasi, pengembangan usaha industri kreatif, pelatihan teknologi dan desain, konsultasi, bimbingan dan advokasi perlindungan hak kekayaan intelektual bagi usaha atau industri kecil, serta fasilitas pemasaran atau promosi produk untuk industri kreatif baik di dalam maupun di luar negeri.

Keseluruhan isi PERDA Kota Batam No 4 Tahun 2015 yang sungguh kontekstual ini dapat terimplementasi, apabila Pemerintah Daerah sungguh mengarahkan pembangunan yang sinergis antara Pemerintah Daerah, sektor swasta dan masyarakat, guna mendukung kemandirian pembangunan daerah khususnya Kota Batam.

Kemandirian Daerah ini dapat dicapai melalui peningkatan daya saing yang tidak hanya berorientasi pada indikator ekonomi saja melainkan lebih luas meliputi seluruh upaya pengelolaan Sumber Daya yang dimiliki Kota Batam, khususnya Sumber Daya Manusia yang menjadi aset bangsa.

PERDA ini juga membantu semua pemangku kepentingan di Kota Batam untuk mengembangkan penguasaan, pemanfaatan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui inovasi, meningkatkan daya kompetensi, serta memberikan kesempatan yang luas dan terencana kepada SDM di daerah, khususnya Kota Batam berdasarkan indeks daya saing global guna memperoleh SDM yang unggul.

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

Hal ini dibuktikan dengan belum adanya program yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), serta Rencana Strategis Daerah (Renstrada) dan Rencana Kerja (Renja) Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang belum mengarah dan mengakomodir isi Peraturan Daerah Kota Batam No 4 Tahun 2015 ini, sementara sebagaimana kita ketahui bahwa implementasi MEA sedang bergulir dan tinggal menunggu saat yang tepat untuk dibanjiri tenaga kerja asing yang siap memasuki Indonesia, khususnya Kota Batam.

Menyikapi integrasi Masyarakat Ekonomi ASEAN ini, diperlukan komitmen Pemerintah Kota Batam untuk membangun daya saing SDM tenaga kerja yang berkompetensi tinggi dan memiliki sertifikasi yang diakui dalam skala global, sehingga Sumber Daya Manusia Indonesia, khususnya Kota Batam tidak hanya bersaing untuk kepentingan pasar kerja dalam negeri, tetapi juga untuk kepentingan pengakuan di pasar kerja global.

Berangkat dari latar belakang persoalan tenaga kerja diatas, maka peneliti dalam melakukan penelitian ini, menggali upaya pemerintah Kota Batam dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja, yang secara teknis dan keahlian, belum siap menghadapi MEA. Atas landasan itu maka peneliti mengangkat judul penelitian “Perencanaan Pembangunan Kota Batam Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Pada Era Masyarakat Ekonomi ASEAN” sebagai bahan kajian penelitian guna memenuhi tugas akhir skripsi pada Universitas Putera Batam, juga untuk menelaah lebih mendalam tentang persiapan Pemerintah Daerah Kota Batam dalam membenahi sektor ketenagakerjaan pada era Masyarakat Ekonomi ASEAN, dengan melakukan studi kasus pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan kajian pada latar belakang diatas, penulis merumuskan beberapa masalah yang akan dikaji antara lain:

1. Apa dampak yang ditimbulkan dari pemberlakuan Masyarakat Ekonomi Asean bagi sektor Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana Perencanaan Pembangunan ketenagakerjaan yang akan dirancang oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam meningkatkan Kompetensi tenaga kerja pada Era Masyarakat Ekonomi Asean?
3. Apa saja faktor penghambat perencanaan pembangunan ketenagakerjaan yang dialami oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam meningkatkan Kompetensi tenaga kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini antara lain:

1. Menganalisis lebih mendalam dampak yang ditimbulkan dari pemberlakuan Masyarakat Ekonomi Asean bagi sektor Ketenagakerjaan.
2. Mendeskripsikan strategi perencanaan pembangunan ketenagakerjaan yang dirancang oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam meningkatkan Kompetensi tenaga kerja pada Era Masyarakat Ekonomi Asean.
3. Memetakan faktor-faktor yang menjadi penghambat perencanaan pembangunan ketenagakerjaan, yang dialami oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini terkait dengan bidang ilmu yang dipelajari penulis, yakni:

1. Aspek Teoritis
Memperoleh gambaran yang jelas mengenai pemberlakuan Masyarakat Ekonomi Asean, serta berbagai dampak yang ditimbulkannya, yang pada gilirannya membantu penulis dan dunia kerja mempersiapkan diri dalam menghadapi integrasi ketenagakerjaan yang sedang berlangsung.

2. Aspek Praktis

Melalui penelitian ini, penulis mengharapkan agar perencanaan pembangunan ketenagakerjaan yang dirancang oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dalam meningkatkan Kompetensi tenaga kerja, dapat diimplementasikan secara tepat sasaran, yang pada gilirannya dapat memberikan solusi bagi tenaga kerja Kota Batam agar siap bersaing dalam era Masyarakat Ekonomi Asean.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.5. Penelitian Terdahulu

Peneliti menyadari bahwa teori-teori dari berbagai penelitian sebelumnya, merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung dalam sebuah penelitian. Salah satu data pendukung yang direkomendasi dalam sistematika penulisan skripsi Universitas Putera Batam adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Dalam hal ini, penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah terkait dengan implementasi Masyarakat Ekonomi ASEAN yang di kaji dari berbagai sudut pandang peneliti terdahulu, berupa artikel dan jurnal-jurnal ilmiah, yang dijadikan sebagai sumber referensi bagi peneliti dalam penelitian ini.

Pudjo Utomo dari Fakultas Hukum Universitas Wahid Hasyim Semarang, dalam Jurnal Ilmiah berjudul “Kesiapan Sumber Daya Manusia (Tenaga Kerja) Bidang Konstruksi Di Indonesia Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (Nov 2014)”. Pada bagian abstrak, Pudjo menjelaskan bahwa pembentukan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) berawal dari kesepakatan para pemimpin ASEAN dalam Konferensi Tingkat Tinggi (KTT) Desember 1977 di Kuala Lumpur, Malaysia, kemudian dilanjutkan pada KTT di Bali Oktober 2003, dengan mendeklarasikan pembentukan MEA pada 2015.

Kesepakatan ini bertujuan meningkatkan daya saing ASEAN serta bisa menyaingi Tiongkok dan India untuk menarik investasi asing. Salah satu butir kesepakatan adalah terbentuknya pasar tunggal dan kesatuan basis produksi didukung dengan aliran bebas barang, tenaga kerja terampil, jasa, investasi, dan modal. Sebagai konsekuensi disepakatinya MEA, maka Indonesia akan menjadi salah satu negara sasaran penerima manfaat dan sekaligus dampak. Tulisan Pudjo ini membahas tentang kesiapan negara-negara anggota ASEAN khususnya Indonesia, dalam mengimplementasikan kesepakatan bersama MEA, yakni dari sisi produktivitas tenaga kerja, mengingat besarnya potensi sumberdaya manusia, dan besarnya angka pengangguran di Indonesia, serta rencana pembangunan infrastruktur yang membutuhkan tenaga kerja yang sangat besar (Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum QISTIE Vol.7 No.2 November 2014).

Sementara itu Muhammad Fadli, dari Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sulawesi Selatan (Jurnal Vol. 3 No 2, Agustus 2014) mengkaji tentang “Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean 2015 (Agustus 2014) (*The Optimization of Employment Policies in Facing The ASEAN Economic Community 2015*)”. Bagi Muhammad Fadli, Masyarakat Ekonomi ASEAN adalah salah satu pilar pembentukan Komunitas ASEAN dan merupakan bentuk integrasi ekonomi regional yang mulai di berlakukan pada tahun 2015, akan menjadikan ASEAN sebagai pasar tunggal dan basis produksi dimana terjadi arus barang, jasa, investasi dan tenaga terampil yang bebas serta aliran modal yang bebas.

Arus bebas tenaga kerja terampil tersebut harus dimanfaatkan oleh Indonesia sebagai peluang dalam menyerap tenaga kerja dan mengurangi pengangguran. Hal yang menjadi permasalahan adalah bagaimanakah kebijakan pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan dalam mempersiapkan tenaga kerja terampil menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015.

Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai kebijakan dalam bidang ketenagakerjaan yang mendukung terciptanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas atau tenaga kerja terampil. Maka dari itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan berbagai kebijakan lain yang mengamanatkan pemberian pelatihan kerja serta pembentukan Badan Nasional Sertifikasi Profesi yang bertugas memberikan sertifikasi kompetensi kerja harus dioptimalkan, guna mempersiapkan tenaga kerja terampil, berkualitas dan berdaya saing.

Penelitian terdahulu lainnya dilakukan oleh Mushlison Anis dan Niken Widiasari Prodi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Muhammadiyah Surakarta dan Pusat Studi Logistik dan Optimisasi Industri (PUSLOGIN) UMS. Judul penelitian “Analisis Kesiapan Industri Kreatif Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), studi Kasus Industri Blangkon di Serengan Surakarta. Dalam penelitian tersebut, kedua Peneliti memaparkan bahwa dewasa ini dunia dihadapkan pada era industri kreatif dimana suatu negara akan berjaya ekonominya jika dapat menguasai industri tersebut.

Salah satu yang termasuk dalam industri ini adalah kerajinan blangkon yang merupakan warisan budaya yang harus tetap dilestarikan. Untuk menghadapi akhir tahun 2015 dimana MEA akan diberlakukan maka industri blangkon harus disiapkan dengan baik. Untuk mengetahui kesiapan itu maka dilakukan penelitian di sentra industri kerajinan blangkon di Kecamatan Serengan, Surakarta.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kesiapan industri kerajinan Blangkon dalam menghadapi MEA. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah dengan observasi dan wawancara baik kepada pelaku industri maupun stakeholder lainnya. Hasil observasi dan wawancara digunakan untuk mengetahui kesiapan MEA dengan menggunakan 4 indikator yaitu: tenaga kerja terampil, keberlangsungan industri, arus barang bebas dan dukungan pemerintah. Pengukuran tenaga kerja terampil menggunakan pendekatan penyesuaian *Westinghouse* dengan mengadopsi faktor keterampilan, sedangkan untuk mengetahui keberlangsungan industri, arus barang bebas serta dukungan pemerintah menggunakan hasil wawancara.

Bagian akhir dari penelitian ini adalah menganalisis faktor internal dan eksternal dengan menggunakan metode SWOT untuk mengetahui peluang, ancaman, kekuatan, serta kelemahan yang dihadapi para pelaku industri kerajinan Blangkon. Dari hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa kerajinan blangkon belum sepenuhnya siap untuk menghadapi MEA, hal ini terlihat dari indikator tenaga kerja terampil (SDM) dan arus barang bebas yang sudah mendekati kesiapan. Sedangkan untuk keberlangsungan industri dan dukungan pemerintah belum sepenuhnya siap.

Pada analisis SWOT dihasilkan perlunya mempertahankan kualitas, perluasan pasar, peningkatan jumlah produksi, pelatihan tenaga kerja, penggunaan teknologi informasi, inovasi produk, dan peningkatan dukungan pemerintah (Simposium Nasional Teknologi Terapan) SNTT 3 2015.

Erliz Nindi Pratiwi dan Rifa Atun Mahmudah, kedua Mahasiswa Jurusan Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, dalam Jurnalnya yang berjudul “Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Korelasi Input Penunjang Tenaga Kerja Dalam Menghadapi MEA 2015”, yang dimuat dalam *Economics Development Analysis Journal* (EDAJ, 2013) memaparkan bahwa Indonesia adalah negara dengan jumlah penduduk terbanyak di Asia Tenggara. Pertumbuhan penduduk Indonesia terus meningkat dari tahun ke tahun sehingga jumlah angkatan kerja juga terus meningkat. Hal tersebut menimbulkan masalah ketenagakerjaan karena tidak adanya keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja dalam negeri. MEA 2015 akan memberikan dampak positif dan negatif bagi Indonesia.

Liberalisme pasar bebas barang dan jasa akan memacu investasi dalam negeri dan menarik tenaga kerja asing ke Indonesia. Masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia dimungkinkan dapat menjadi ancaman apabila tenaga kerja Indonesia tidak mempunyai daya saing yang sebanding. Oleh karena itu, peningkatan daya saing tenaga kerja harus dilakukan jauh hari sebelum MEA 2015 benar-benar dimulai. Hal tersebut dapat diantisipasi dengan mengkorelasikan input penunjang tenaga kerja sehingga tenaga kerja Indonesia memiliki kesiapan mental dan kemampuan.

“Menilai Kesadaran Dan Kesiapan Kontraktor Di Indonesia Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN”, adalah judul penelitian lain yang dilakukan oleh Ryan Faza Prasetyo dan I Putu Artama Wiguna. Keduanya adalah Mahasiswa Program Magister Manajemen Proyek Konstruksi, Jurusan Teknik Sipil. Prasetyo dan Wiguna menjelaskan bahwa Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) akan segera diterapkan di kawasan ASEAN pada 2015 nanti yang bertujuan untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi melalui integrasi ekonomi kawasan.

Indonesia akan menghadapi banyak tantangan dan peluang ketika diberlakukannya MEA. Terutama untuk bidang konstruksi yang memiliki andil cukup besar dalam membentuk perekonomian di Indonesia, salah satu pihak yang memegang peranan penting dalam pertumbuhan itu adalah kontraktor. Akan tetapi belum diketahui apakah pelaku usaha konstruksi di Indonesia sudah sadar dan siap menghadapi integrasi ekonomi ini khususnya yang dapat berimbas pada praktik bisnis kontraktor.

Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi variabel-variabel yang bisa dijadikan alat untuk mengukur kesadaran dan kesiapan kontraktor menghadapi MEA. Dari hasil studi literatur, kesadaran dan kesiapan kontraktor dapat dinilai dari beberapa variabel kunci keunggulan bersaing perusahaan terhadap peluang (*Opportunities*) dan ancaman (*Threat*) yang ada di pasar konstruksi internasional yang mana dalam hal ini adalah pasar ASEAN. Harapannya dengan mengidentifikasi variabel-variabel keunggulan bersaing perusahaan kontraktor terhadap faktor peluang dan ancaman yang ada di pasar konstruksi internasional, dan kesiapan kontraktor di Indonesia menghadapi MEA.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Tinjauan Historis dan Praksis *ASEAN Economic Community* (AEC) atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)

ASEAN Economic Community atau Masyarakat Ekonomi Asean adalah hasil kerja sama negara-negara ASEAN (Indonesia, Singapura, Malaysia, Brunei Darussalam, Filipina, Vietnam, Thailand, Laos, Myanmar dan Kamboja) untuk mempermudah arus perdagangan barang atau jasa lintas negara dengan membentuk pasar tunggal (*Single Market*) yang mengintegrasikan ekonomi regional Asia Tenggara.

Dalam dinamika perkembangannya, kerjasama ekonomi ASEAN diarahkan pada pembentukan Komunitas Ekonomi ASEAN (MEA) atau *ASEAN Economic Community* (AEC) yang pelaksanaannya berjalan relatif lebih cepat dibandingkan dengan kerjasama di bidang politik-keamanan dan sosial budaya. (Laporan Dampak *ASEAN economic community* terhadap sektor industri dan jasa, Serta tenaga kerja di Indonesia, No LAP- 10/KF.4/2014).

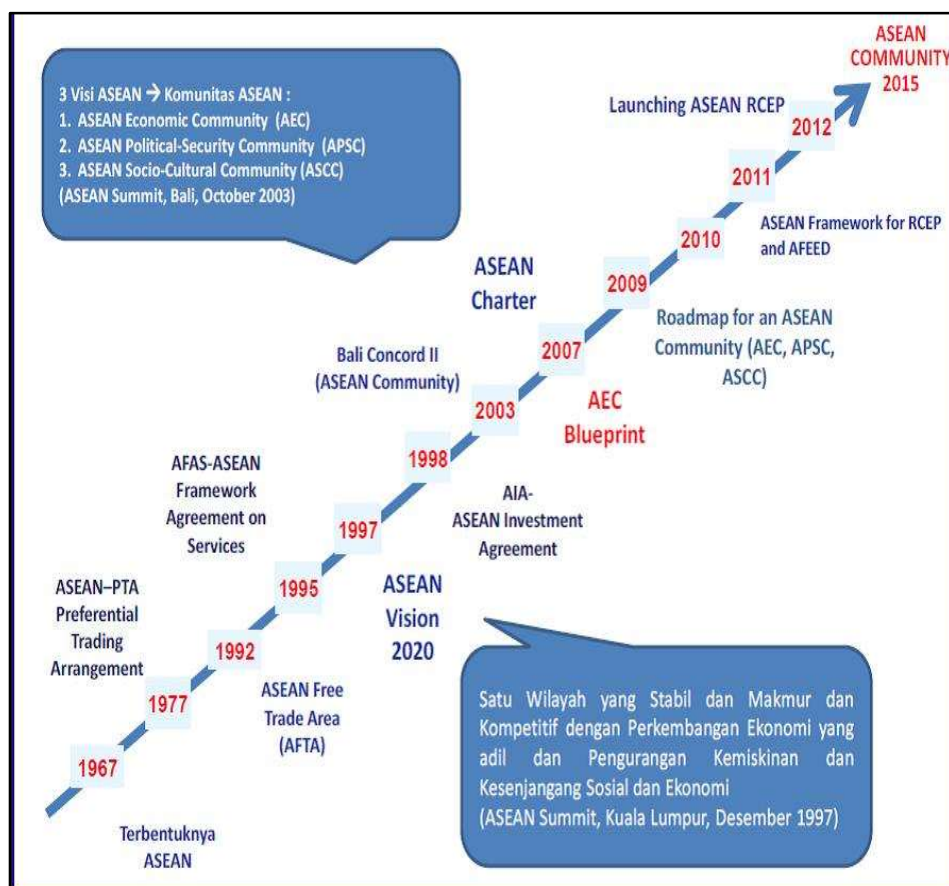
Riska Novianti (<https://noviantiriskaa.wordpress.com>), mendeskripsikan perjalanan MEA, yang dimulai sejak KTT di Kuala Lumpur pada Desember 1997. Pada KTT tersebut para pemimpin ASEAN memutuskan untuk mengubah ASEAN menjadi kawasan yang stabil, makmur, dan kompetitif dengan perkembangan ekonomi yang adil, dan mengurangi kemiskinan dan kesenjangan sosial ekonomi.

Sementara itu pada KTT ASEAN di Bali Oktober 2003, Para Pemimpin ASEAN mendeklarasikan bahwa MEA merupakan tujuan integrasi ekonomi regional (*Bali Concord II*) pada tahun 2020. Kesepakatan Bali Concord II ini berisikan tiga poin penting. Poin tersebut adalah rencana pembentukan *ASEAN Economy Community* (AEC) sebagai identitas ekonomi terpadu Asia Tenggara, *ASEAN Community Security* (ASC) sebagai forum keamanan bersama, dan *ASEAN Socio Cultural Community* (ASCC) yang erat dan saling menguatkan untuk tujuan menjamin stabilitas perdamaian dan kemakmuran bersama di kawasan. Ketiga pilar tersebut diharapkan dapat bekerja secara erat dalam pembentukan Komunitas ASEAN pada tahun 2020.

Selanjutnya, pada Agustus 2006 saat pertemuan ke-38 Menteri Ekonomi ASEAN, di Kuala Lumpur-Malaysia, sepakat untuk menyusun suatu “cetak biru” yang terpadu untuk mempercepat pembentukan MEA dengan mengidentifikasi berbagai karakteristik dan elemen MEA pada tahun 2015 sesuai *Bali Concord II*, dengan sasaran dan kerangka waktu yang jelas dalam mengimplementasikan berbagai langkah serta fleksibilitas yang telah disepakati sebelumnya, guna mengkomodir kepentingan seluruh negara anggota ASEAN.

Pada 13 Januari 2007 saat KTT ASEAN Ke-12, para pemimpin ASEAN menegaskan komitmen yang kuat untuk mempercepat pembentukan Komunitas ASEAN pada tahun 2015 sejalan dengan Visi ASEAN 2020 dan *Bali Concord II*, dan menandatangani deklarasi *Cebu Declaration on Acceleration of the Establishment of an ASEAN Community by 2015*.

Melalui deklarasi tersebut, secara khusus para pemimpin sepakat untuk mempercepat pembentukan Masyarakat Ekonomi ASEAN menjadi tahun 2015 dan mentransformasikan kawasan ASEAN menjadi suatu kawasan dimana terdapat aliran bebas barang, jasa, investasi, dan tenaga kerja terampil, serta aliran modal yang lebih bebas.



Gambar 2.2. Perjalanan ASEAN menuju MEA

Sumber: Direktorat Jenderal Kerja Sama Perdagangan Internasional, Kementerian Perdagangan Republik Indonesia

Sebagai landasan legal dan konstitusional bagi negara anggota ASEAN, maka disusunlah *ASEAN Charter* (Piagam ASEAN). Indonesia telah meratifikasi piagam tersebut dengan menerbitkan UU No. 38 tahun 2008 Tentang Pengesahan *Charter Of The Association Of Southeast Asian Nations* (Piagam Perhimpunan Bangsa-Bangsa Asia Tenggara) sebagai payung berbagai perjanjian kerjasama di tingkat ASEAN.

Dengan adanya komunitas yang dikenal dengan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) ini, akan terjadi perdagangan barang, jasa, modal dan investasi yang bergerak bebas tanpa halangan secara geografis. Perdagangan Tanpa halangan tersebut, diharapkan pertumbuhan ekonomi di kawasan ini menjadi merata dan ASEAN akan menjadi kawasan ekonomi yang berdaya saing karena menjelma menjadi pasar tunggal dan kesatuan basis produksi sehingga ASEAN dapat meningkatkan kemampuan untuk berintegrasi dengan perekonomian dunia secara global.

Berdasarkan *ASEAN Economic Blueprint* yang tersaji dalam majalah “Menjadi Juara Di Era MEA”, menyatakan bahwa MEA menjadi sangat dibutuhkan untuk memperkecil kesenjangan antara negara-negara ASEAN dalam hal pertumbuhan perekonomian dengan meningkatkan ketergantungan anggota-anggota di dalamnya. MEA dapat mengembangkan konsep meta-nasional dalam rantai suplai makanan, dan menghasilkan blok perdagangan tunggal yang dapat menangani dan bernegosiasi dengan eksportir dan importir non-ASEAN.



Gambar 3.2. Cetak Biru MEA

Sumber: Direktorat Jenderal Kerja Sama Perdagangan Internasional, Kementerian Perdagangan Republik Indonesia

Kesiapan Indonesia sangat diperlukan menghadapi MEA bila tidak ingin Negara Indonesia akan menjadi pasar bagi negara ASEAN lainnya. Kesiapan Indonesia diperlukan tidak hanya pada proteksi produk dalam negeri namun juga pada sisi dunia ketenagakerjaan.

Arya Baskoro dalam artikelnya yang berjudul “Peluang, Tantangan, Dan Risiko Bagi Indonesia Dengan Adanya Masyarakat Ekonomi ASEAN” (<http://crmsindonesia.org/knowledge/crms-articles>) mencoba merincikan empat hal yang akan menjadi fokus MEA pada tahun 2015 yang dapat dijadikan suatu momentum yang baik untuk Indonesia.

Pertama, Negara-negara di kawasan Asia Tenggara ini akan dijadikan sebuah wilayah kesatuan pasar dan basis produksi. Dengan demikian maka akan membuat arus barang, jasa, investasi, modal dalam jumlah yang besar, dan *skilled labour* menjadi tidak ada hambatan dari satu negara ke negara lainnya di kawasan Asia Tenggara. *Kedua*, MEA akan dibentuk sebagai kawasan ekonomi dengan tingkat kompetisi yang tinggi, yang memerlukan suatu kebijakan yang meliputi *competition policy, consumer protection, Intellectual Property Rights (IPR), taxation, dan E-Commerce*. Dengan demikian, dapat tercipta iklim persaingan yang adil; terdapat perlindungan berupa sistem jaringan dari agen-agen perlindungan konsumen; mencegah terjadinya pelanggaran hak cipta; menciptakan jaringan transportasi yang efisien, aman, dan terintegrasi; menghilangkan sistem *Double Taxation*, dan; meningkatkan perdagangan dengan media elektronik berbasis online.

Ketiga, MEA pun akan dijadikan sebagai kawasan yang memiliki perkembangan ekonomi yang merata, dengan memprioritaskan pada Usaha Kecil Menengah (UKM). Kemampuan daya saing dan dinamisme UKM akan ditingkatkan dengan memfasilitasi akses mereka terhadap informasi terkini. *Keempat*, MEA akan diintegrasikan secara penuh terhadap perekonomian global. Dengan membangun sebuah sistem untuk meningkatkan koordinasi terhadap negara-negara anggota. Selain itu, akan ditingkatkan partisipasi negara-negara di kawasan Asia Tenggara pada jaringan pasokan global melalui pengembangan paket bantuan teknis kepada negara-negara Anggota ASEAN yang kurang berkembang.

Hal tersebut dilakukan untuk meningkatkan kemampuan industri dan produktivitas sehingga tidak hanya terjadi peningkatan partisipasi mereka pada skala regional namun juga memunculkan inisiatif untuk terintegrasi secara global. Bagi Indonesia sendiri, MEA akan menjadi kesempatan yang baik karena hambatan perdagangan akan cenderung berkurang bahkan menjadi tidak ada. Hal tersebut akan berdampak pada peningkatan ekspor yang pada akhirnya akan meningkatkan GDP Indonesia. Di sisi lain, muncul tantangan baru bagi Indonesia berupa permasalahan homogenitas komoditas yang diperjualbelikan, contohnya untuk komoditas pertanian, karet, produk kayu, tekstil, dan barang elektronik.

Dalam hal ini *competition risk* akan muncul dengan banyaknya barang impor yang akan mengalir dalam jumlah banyak ke Indonesia yang akan mengancam industri lokal dalam bersaing dengan produk-produk luar negeri yang jauh lebih berkualitas. Pada sisi investasi, kondisi ini dapat menciptakan iklim yang mendukung masuknya *Foreign Direct Investment* (FDI) yang dapat menstimulus pertumbuhan ekonomi melalui perkembangan teknologi, penciptaan lapangan kerja, pengembangan sumber daya manusia (*human capital*) dan akses yang lebih mudah kepada pasar dunia.

Meskipun demikian, kondisi tersebut dapat memunculkan *exploitation risk*. Indonesia masih memiliki tingkat regulasi yang kurang mengikat sehingga dapat menimbulkan tindakan eksploitasi dalam skala besar terhadap ketersediaan sumber daya alam oleh perusahaan asing yang masuk ke Indonesia sebagai negara yang memiliki jumlah sumber daya alam melimpah dibandingkan negara-negara lainnya.

Dari aspek ketenagakerjaan, terdapat kesempatan yang sangat besar bagi para pencari kerja karena dapat banyak tersedia lapangan kerja dengan berbagai kebutuhan akan keahlian yang beraneka ragam. Selain itu, akses untuk pergi keluar negeri dalam rangka mencari pekerjaan menjadi lebih mudah bahkan bisa jadi tanpa ada hambatan tertentu.

MEA juga menjadi kesempatan yang bagus bagi para wirausahawan untuk mencari pekerja terbaik sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Dalam hal ini dapat memunculkan risiko ketenagakerjaan bagi Indonesia. Dilihat dari sisi pendidikan dan produktivitas Indonesia masih kalah bersaing dengan tenaga kerja yang berasal dari Malaysia, Singapura, dan Thailand serta fondasi industri yang bagi Indonesia sendiri membuat Indonesia berada pada peringkat keempat di ASEAN.

Dampak positifnya dengan adanya MEA, tentu akan memacu pertumbuhan investasi baik dari luar maupun dalam negeri sehingga akan membuka lapangan pekerjaan baru. Selain itu, penduduk Indonesia akan dapat mencari pekerjaan di negara ASEAN lainnya dengan aturan yang relatif akan lebih mudah dengan adanya MEA ini karena dengan terlambatnya perekonomian nasional saat ini. Namun demikian, Indonesia masih memiliki banyak tantangan dan risiko-risiko yang akan muncul bila MEA telah diimplementasikan. Oleh karena itu, para *risk professional* diharapkan dapat lebih peka terhadap fluktuasi yang akan terjadi agar dapat mengantisipasi risiko-risiko yang muncul dengan tepat.

Selain itu, kolaborasi yang apik antara otoritas negara dan para pelaku usaha diperlukan, infrastruktur baik secara fisik dan sosial (hukum dan kebijakan) perlu dibenahi, serta perlu adanya peningkatan kemampuan serta daya saing tenaga kerja dan perusahaan di Indonesia. Jangan sampai Indonesia hanya menjadi penonton di negara sendiri pada era MEA ini.

2.2.2. Definisi *ASEAN Economic Community (AEC)* atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA)

Choiruzzad, S.A.B., (2015:94) dengan mengutip dokumen *Bali Concord II*, mendefinisikan Masyarakat Ekonomi ASEAN adalah perwujudan dari tujuan akhir dari integrasi ekonomi sebagai yang telah digariskan dalam Visi ASEAN 2020, untuk menciptakan kawasan ekonomi ASEAN yang stabil, sejahtera, dan memiliki daya saing tinggi, yang didalamnya terdapat arus barang, jasa, dan investasi yang bebas, serta pembangunan ekonomi yang adil dan pengurangan kemiskinan serta kesenjangan ekonomi pada tahun 2020.

G.T. Suroso, melalui artikelnya yang berjudul “Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) dan Perekonomian Indonesia” (<http://www.bppk.kemenkeu.go.id>) menjelaskan bahwa Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) 2015 merupakan realisasi pasar bebas di Asia Tenggara yang telah dilakukan secara bertahap mulai KTT ASEAN di Singapura pada tahun 1992. Tujuan dibentuknya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) untuk meningkatkan stabilitas perekonomian di kawasan ASEAN, serta diharapkan mampu mengatasi masalah-masalah di bidang ekonomi antar negara ASEAN.

Majalah Warta Ekspor (2015:2), yang dimiliki oleh Kementerian Perdagangan Republik Indonesia, edisi Januari 2015, pada bagian editorialnya mendefinisikan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) adalah bentuk integrasi ekonomi regional yang direncanakan untuk dicapai pada tahun 2015. Tujuan utama dari MEA 2015 adalah menjadikan ASEAN sebagai pasar tunggal dan basis produksi, yang mana terjadi arus barang, jasa, investasi dan tenaga terampil yang bebas serta aliran modal yang lebih bebas .

Andrawati, dalam Soekarwo, (2015:66), mendefinisikan MEA yang adalah bentuk integrasi ekonomi ASEAN dalam artian adanya sistem perdagangan bebas antara Negara-negara asean. Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) merupakan realisasi tujuan akhir dari integrasi ekonomi yang dianut dalam Visi 2020, yang didasarkan pada konvergensi kepentingan negara-negara anggota ASEAN untuk memperdalam dan memperluas integrasi ekonomi melalui inisiatif yang ada dan baru dengan batas waktu yang jelas.

Sekretaris Direktur Jenderal Kerja Sama ASEAN, Iwan Suyudhie Amri, dalam Buletin Masyarakat ASEAN (2015:4), menyatakan bahwa MEA bukanlah AFTA (*ASEAN Free Trade Agreement*) karena MEA memiliki cakupan dimensi kerja sama yang lebih luas dibanding AFTA yang hanya mengatur liberalisasi perdagangan barang. MEA dibentuk dengan tujuan untuk mencapai kesempurnaan integrasi ekonomi di kawasan ASEAN yang diyakini dapat memberikan manfaat nyata bagi seluruh elemen masyarakat.

Jika AFTA merupakan upaya negara ASEAN untuk menciptakan liberalisasi perdagangan barang di ASEAN, maka *ASEAN Economic Community* atau Masyarakat Ekonomi ASEAN merupakan upaya negara ASEAN untuk mengintegrasikan kawasan agar ASEAN dapat menjadi kawasan yang aman, stabil, dan memiliki daya saing global.

Riska Novianti dalam artikel “Koperasi dalam menghadapi MEA 2015” (<https://noviantiriskaa.wordpress.com>) mendefinisikan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) adalah realisasi tujuan akhir dari integrasi ekonomi yang dianut dalam Visi 2020, yang didasarkan pada konvergensi kepentingan negara-negara anggota ASEAN untuk memperdalam dan memperluas integrasi ekonomi melalui inisiatif yang ada dan baru dengan batas waktu yang jelas. dalam mendirikan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), ASEAN harus bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip terbuka, berorientasi ke luar, inklusif, dan berorientasi pasar ekonomi yang konsisten dengan aturan multilateral serta kepatuhan terhadap sistem untuk kepatuhan dan pelaksanaan komitmen ekonomi yang efektif berbasis aturan.

Suprihanto, dalam Soekarwo (2015:155) menyatakan MEA merupakan realisasi tujuan akhir integrasi ekonomi yang terkandung dalam visi ASEAN 2020, yang didasari oleh penyatuan kepentingan bersama Negara-negara anggota ASEAN untuk memperdalam dan memperluas integrasi ekonomi melalui inisiatif yang telah ada dan inisiatif baru dengan kerangka waktu yang jelas. Dalam pembentukan MEA, ASEAN harus bertindak sesuai prinsip-prinsip ekonomi yang terbuka, berwawasan keluar, inklusif dan berorientasi pasar yang konsisten.

Muhammad Fadli (2014:280), dalam jurnalnya yang berjudul “Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan Dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean 2015” mendefinisikan MEA adalah salah satu pilar pembentukan Komunitas ASEAN dan merupakan bentuk integrasi ekonomi regional yang mulai di berlakukan pada tahun 2015. Pemberlakuan tersebut akan menjadikan ASEAN sebagai pasar tunggal dan basis produksi dimana terjadi arus barang, jasa, investasi dan tenaga terampil yang bebas serta aliran modal yang bebas antar-negara di kawasan ASEAN.

Pratiwi dan Mahmudah (2015:2) dalam jurnal “Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Korelasi Input Penunjang Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Mea 2015” mendefinisikan Komunitas ASEAN yang sering disebut dengan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) adalah salah satu pilar-pilar impian masyarakat ASEAN. Hal-hal yang diharapkan dari MEA antara lain: 1) Pasar tunggal dan kesatuan basis produksi 2) Kawasan ekonomi yang berdaya saing 3) Pertumbuhan ekonomi yang merata 4) Meningkatkan kemampuan untuk berintegrasi dengan perekonomian global.

Sementara itu, Pudjo Utomo dari Fakultas Hukum Universitas Wahid Hasyim Semarang dengan jurnal “Kesiapan Sumber Daya Manusia (Tenaga Kerja) Bidang Konstruksi Di Indonesia Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean” menyatakan Komunitas Ekonomi ASEAN adalah realisasi tujuan akhir dari integrasi ekonomi yang digariskan dalam ASEAN Vision 2020 untuk menciptakan kawasan ekonomi ASEAN yang stabil, sejahtera dan berdaya saing tinggi.

Dwi Haryanto (2014:2) dalam artikelnya yang berjudul “Strategi Indonesia dalam Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) 2015” mendefinisikan, Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) adalah realisasi tujuan akhir dari integrasi ekonomi yang dianut dalam Visi 2020, yang didasarkan pada konvergensi kepentingan negara-negara anggota ASEAN untuk memperdalam dan memperluas integrasi ekonomi melalui inisiatif yang ada dan baru dengan batas waktu yang jelas.

Berangkat dari tinjauan histori dan paraksis serta definisi MEA yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, penulis memberikan rangkuman bahwa MEA adalah sebuah agenda integrasi ekonomi negara-negara ASEAN yang bertujuan ingin menghilangkan secara signifikan hambatan-hambatan di dalam melakukan kegiatan ekonomi lintas kawasan, misalnya dalam perdagangan barang, jasa, dan investasi. Pembentukan MEA dilandaskan pada empat pilar. Pertama, menjadikan ASEAN sebagai pasar tunggal dan pusat produksi. Kedua, menjadi kawasan ekonomi yang kompetitif. Ketiga, menciptakan pertumbuhan ekonomi yang seimbang, dan pilar terakhir adalah integrasi ke ekonomi global.

Penyatuan ini ditujukan untuk meningkatkan daya saing kawasan, mendorong pertumbuhan ekonomi, menekan angka kemiskinan dan untuk meningkatkan standar hidup masyarakat ASEAN. Integrasi ini diharapkan akan membangun perekonomian ASEAN serta mengarahkan ASEAN sebagai tulang punggung perekonomian Asia.

2.3. Perencanaan Pembangunan Tenaga Kerja

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan nasional memiliki peranan yang sangat penting untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, khususnya pada *human capital* dalam pembangunan Indonesia.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No 14 Tahun 2015 Tentang Rencana Strategis Kementerian Ketenagakerjaan tahun 2015-2019, dalam lampiran pertama menegaskan bahwa kemandirian suatu bangsa tercermin pada, antara lain: ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu memenuhi tuntutan kebutuhan dan kemajuan pembangunannya; kemandirian aparatur pemerintah dan aparatur penegak hukum dalam melaksanakan tugasnya; kemampuan untuk memenuhi pembiayaan pembangunan yang bersumber dari dalam negeri yang makin kokoh dan berkurangnya ketergantungan kepada sumber luar negeri; serta kemampuan memenuhi sendiri kebutuhan pokok yang disertai dengan keunggulan dalam berinovasi, kreativitas, integritas, dan etos kerja sumber daya manusia.

Selain itu, kemajuan suatu bangsa juga ditandai dengan sumber daya manusia yang memiliki kepribadian bangsa, berakhlak mulia, dan memiliki tingkat pendidikan, produktivitas, dan harapan hidup yang tinggi (Renstra Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2015-2019:1). Dalam perencanaan pembangunan, tenaga kerja (*manworkers*) merupakan komponen pembangunan yang penting selain sumber daya alam dan teknologi. Namun, besarnya persentase penduduk yang telah bekerja, belum menjadi sebuah parameter dalam menentukan apakah masalah ketenagakerjaan dapat dikatakan berhasil atau tidak.

Banyak faktor yang mempengaruhi aspek ketenagakerjaan dalam suatu daerah. Selain banyaknya penduduk yang telah terserap dalam kegiatan ekonomi, kualitas dari tenaga kerja tersebut juga akan mempengaruhi output produksi. (Wibowo, 2015:1). Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengamanatkan dalam poin pertimbangannya bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan).

Dalam dokumen Penjelasan Atas Peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 tahun 2007 Tentang Tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan dan Penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja, pada bagian umum mengatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, karena tenaga kerja merupakan subyek dan obyek pembangunan. Dengan demikian, tenaga kerja sangat menentukan atas keberhasilan pembangunan, dan pembangunan dianggap berhasil jika masyarakat (tenaga kerja) dapat hidup dengan sejahtera.

Program pembangunan ekonomi di masa lalu terlalu menekankan pada aspek pertumbuhan dengan mengabaikan pembangunan ketenagakerjaan, sehingga kesejahteraan tenaga kerja tidak tercapai. Hal ini merupakan pengalaman berharga dengan timbulnya masalah ketenagakerjaan yang besar yaitu tingkat pengangguran yang tinggi dan rendahnya kualitas tenaga kerja. Untuk mengarahkan pembangunan agar ramah ketenagakerjaan (*employment-growth friendly*), pembangunan harus mereposisi paradigma pada orientasi ketenagakerjaan yaitu penciptaan kesempatan kerja yang sebanyak-banyaknya sehingga pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dapat tercapai.

Untuk mencapai maksud dan tujuan tersebut maka perlu disusun rencana tenaga kerja sebagai salah satu acuan pembangunan, dan sekaligus merupakan bagian dari rencana pembangunan ekonomi. Perencanaan tenaga kerja sebagai proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan.

Pendayagunaan ketenagakerjaan secara nasional dan berkesinambungan, harus dilaksanakan oleh pemerintah pusat, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota, dan instansi sektoral baik di pusat maupun di daerah. Perencanaan tenaga kerja meliputi aspek mikro dan makro. Perencanaan tenaga kerja makro terdiri atas Perencanaan Tenaga Kerja nasional, Perencanaan Tenaga Kerja sektoral dan Perencanaan Tenaga Kerja Daerah. Perencanaan Tenaga Kerja nasional digunakan sebagai acuan pembangunan ketenagakerjaan nasional, Perencanaan Tenaga Kerja sektoral digunakan sebagai acuan pembangunan tenaga kerja sektoral, dan Perencanaan Tenaga Kerja Daerah digunakan sebagai acuan pembangunan ketenagakerjaan daerah.

Perencanaan Tenaga Kerja Mikro merupakan perencanaan tenaga kerja instansional. Perencanaan Tenaga kerja Mikro dimaksudkan sebagai upaya pengembangan sumber daya manusia lingkup instansional dan mempunyai peranan dalam penyusunan Perencanaan Tenaga Kerja Makro. Untuk menyusun Rencana Tenaga Kerja baik makro maupun mikro dibutuhkan informasi ketenagakerjaan yang meliputi informasi ketenagakerjaan umum, pelatihan, dan produktivitas tenaga kerja, yang harus disusun dan disediakan.

Pengumpulan, pengolahan dan penyajian informasi ketenagakerjaan harus dikelola dalam satu sistem informasi ketenagakerjaan yang mencakup aspek substansi informasi, kelembagaan, jaringan, mekanisme kerja, sumber daya manusia dan teknologi, yang melibatkan pihak pemerintah, baik pusat maupun daerah, dunia usaha, lembaga pendidikan, lembaga swasta, maupun lembaga swadaya masyarakat.

Perencanaan tenaga kerja dan penyediaan informasi ketenagakerjaan merupakan salah satu bentuk tanggungjawab dan sekaligus sebagai perekat hubungan antar instansi atau lembaga baik pusat, daerah, sektoral, maupun swasta dalam upaya menyelesaikan masalah ketenagakerjaan.

Bangsa Indonesia menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi, "tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan".

Dalam amandemen Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 masalah ketenagakerjaan juga disebutkan dalam Pasal 28D ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berbunyi "setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja". Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negaranya agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut diperlukan penyusunan kebijakan, strategi dan program pembangunan ketenagakerjaan, yang didasarkan atas Perencanaan Tenaga Kerja.

Hal tersebut juga disebutkan dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Pasal 2 serta Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 2000 yang menetapkan kewenangan yang besar dibidang ketenagakerjaan bagi pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota, yang meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga memberikan landasan yang kuat atas kedudukan dan peranan perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 7 dan Pasal 8 yang merupakan bab tersendiri (Bab IV : Perencanaan Tenaga Kerja dan Informasi Ketenagakerjaan) yang menggariskan bahwa Perencanaan Tenaga Kerja merupakan pedoman dalam penyusunan strategi, kebijakan, dan pelaksanaan program pembangunan Ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Pasal 8 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memerintahkan pengaturan tentang tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja ini dalam Peraturan Pemerintah.

Peraturan Pemerintah ini sifatnya mengatur semua instansi atau lembaga, baik pemerintah maupun swasta di pusat dan daerah tentang perlunya informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja, yang menyangkut tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan, tata cara penyusunan perencanaan tenaga kerja, pelaksanaan perencanaan tenaga kerja, pemantauan, evaluasi, pembinaan dan pembiayaan pengelolaan informasi ketenagakerjaan.

Terkait dengan landasan teoritis tentang Perencanaan Pembangunan Tenaga kerja di atas, penulis merangkumkan bahwa Indonesia harus melihat MEA sebagai peluang yang terbuka untuk memperbaiki kualitas SDM yang ada dengan meningkatkan daya saing, menyediakan pendidikan dan kesehatan yang memadai, dan memberikan edukasi terhadap pentingnya MEA 2015.

Meskipun peran dominan dalam meningkatkan kualitas menjadi milik pemerintah, bukan berarti seluruh tanggung jawab berada di tangan pemerintah. Justru sebaliknya, perlu kesadaran bahwa efek dari MEA akan dirasakan langsung oleh masyarakat dan tanggung jawab untuk berpartisipasi pada era MEA ini.

2.4. Kompetensi

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

Menurut Wibowo (2016:271) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Spencer and Spencer dalam Wibowo (2016:272) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

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

Menurut Yamin dalam Oos M Anwas (2014:13), kompetensi merupakan kemampuan dasar yang bisa dilakukan seseorang pada tahap kognitif, afektif dan psikomotorik. Kemampuan dasar ini akan dijadikan landasan melaukan proses pembelajaran dan penilaian seseorang. Pendapat senada diungkapkan oleh Boyatzis dalam Oos M Anwas (2014:13) bahwa kompetensi adalah kemampuan setiap orang untuk melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati (Wibowo, 2016:272).

Parry dalam Oos M Anwas (2014:14) mendefinisikan kompetensi sebagai kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan sikap berhubungan satu sama lain yang berpengaruh pada sebagian besar kerja seseorang yang berkorelasi dengan kinerja dan dapat diukur dan diterima sebagai suatu standar kinerja yang baik, dan pengetahuan, keterampilan dan sikap itu dapat diperbaiki melalui pelatihan dan pengembangan.

Sementara itu Armstrong dan Baron, dalam Wibowo (2016:273) menyatakan kompetensi adalah dimensi perilaku yang ada dibelakang kinerja kompeten. Sering dinamakan dimensi perilaku karena menunjukkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik.

Menurut Minarti dalam (Oos M Anwas (2014:16) bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian adalah karakteristik yang dimiliki manusia yang cenderung lebih nyata dan relatif berada dipermukaan. Konsep diri, watak mandiri, dan motif kompetensi lebih tersembunyi (*hidden*).

Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2016:273) menyatakan bahwa ada lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut :

1. Motif (*Motive*) adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan tertentu.
2. Sifat (*Trait*) adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi dan informasi.
3. Konsep diri (*Self Concept*) adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir di setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

5. Keterampilan (*Skill*) adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

Acuan dalam mengamati kompetensi dapat diukur melalui kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Asumsi bahwa kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, konsep diri, motif atau sifat yang terkait dengan pekerjaan tersebut. Dengan kata lain kemampuan adalah wujud atau akumulasi dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap seorang yang terkait dengan pekerjaan yang diembannya (Oos M Anwas (2014:17)).

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2012 Tentang Sistem Standardisasi Kompetensi Kerja Nasional dikatakan bahwa Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, yang selanjutnya disingkat SKKNI, adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (Pasal 1:2).

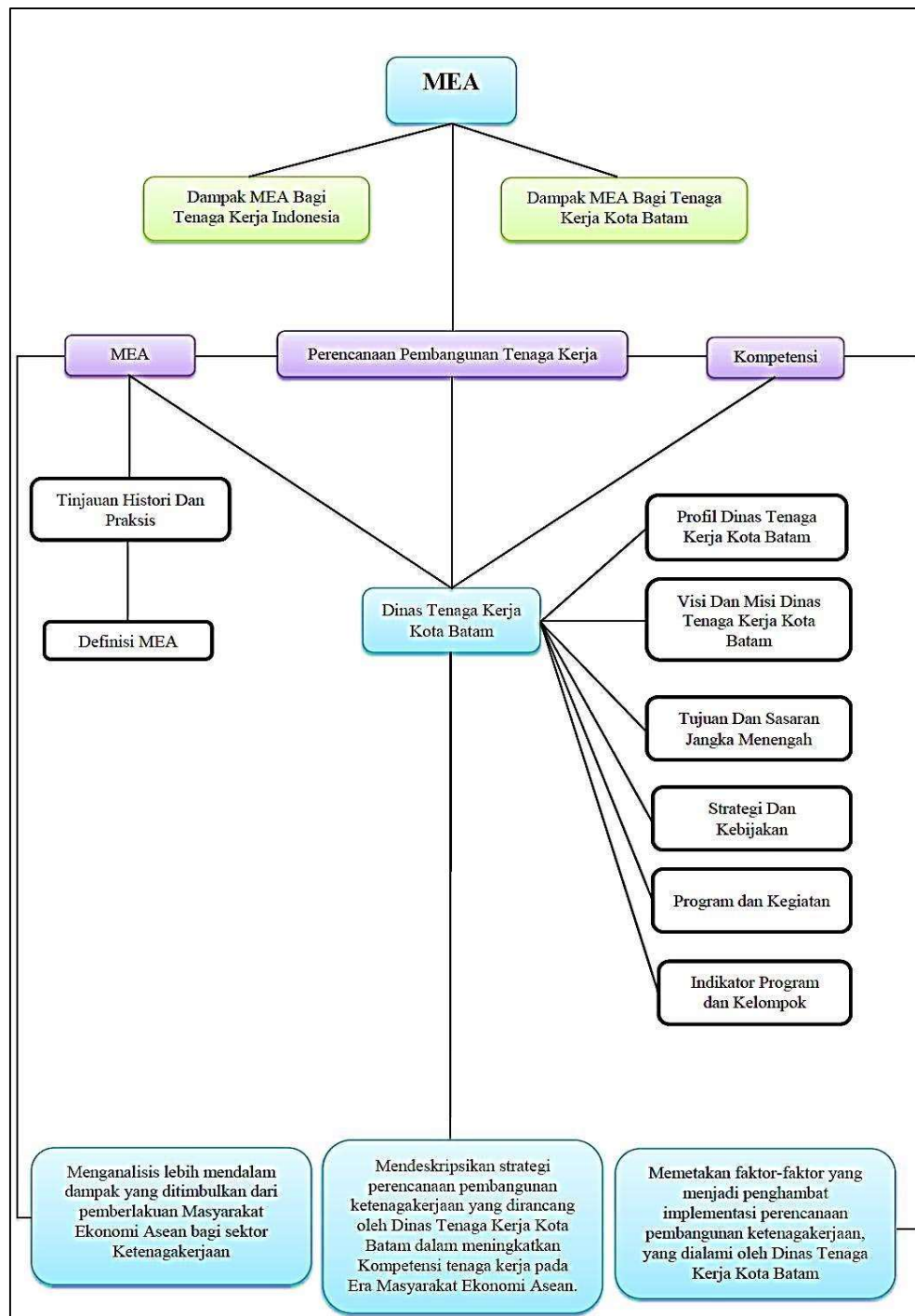
Penerapan SKKNI adalah serangkaian kegiatan yang sistematis dalam rangka implementasi SKKNI di bidang pelatihan kerja, sertifikasi kompetensi kerja serta manajemen dan pengembangan sumberdaya manusia (Pasal 1:5). Sertifikasi Kompetensi Kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi sesuai SKKNI, Standar Internasional dan/atau Standar Khusus.

Standar Khusus adalah standar kompetensi kerja yang dikembangkan dan digunakan oleh organisasi untuk memenuhi tujuan internal organisasinya sendiri dan atau untuk memenuhi kebutuhan organisasi lain yang memiliki ikatan kerjasama dengan organisasi yang bersangkutan atau organisasi lain yang memerlukan (Pasal 1:10). Standar Internasional adalah standar kompetensi kerja yang dikembangkan dan ditetapkan oleh suatu organisasi multinasional dan digunakan secara internasional (Pasal 1:11).

Definisi kompetensi yang dikemukakan oleh para ahli di atas menghantar penulis untuk menarik rangkuman bahwa produktivitas tenaga kerja memegang peranan penting dalam dinamika ekonomi dan industri dewasa ini. Produktivitas tenaga kerja sendiri lahir dari kompetensi yang dimilikinya. Pada era persaingan saat ini, kompetensi tenaga kerja dan sertifikasi profesi merupakan solusi sebagai upaya meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Selanjutnya, produktivitas tenaga kerja merupakan variabel kunci untuk memenangkan persaingan antar individu, antar industri, antar sektor, antar daerah, dan antar negara.

Peningkatan kompetensi tenaga kerja merupakan muara dari peningkatan daya saing. Kedua-duanya harus dilakukan secara berkesinambungan. Dalam hal ini, peningkatan kompetensi dilakukan melalui pendidikan, pelatihan, dan pemagangan. Sedangkan peningkatan daya saing tenaga kerja, selain tergantung pada kompetensi, ditentukan juga oleh sertifikasi profesi yang merupakan pengakuan (*recognition*) terhadap kompetensi yang dimiliki.

2.5. Skema Pemikiran



Gambar 2.3. Skema Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:2) Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu *cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan*.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, sebuah metode pendekatan penelitian yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono (2014:147). Penelitian kualitatif, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna, daripada generalisasi (Sugiono (2014: 8).

Pendekatan ini dipilih berdasarkan dua alasan. *Pertama* permasalahan yang dikaji dalam penelitian tentang Perencanaan Pembangunan Kota Batam Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Pada Era MEA ini, membutuhkan sejumlah data lapangan yang sifatnya aktual dan kontekstual.

Kedua, pemilihan ini didasarkan pada keterkaitan masalah yang dikaji dengan sejumlah data primer dari subjek penelitian yang tidak dapat dipisahkan dari latar belakang alamiahnya. Peneliti berusaha menggambarkan hasil penelitian secara deskriptif, didukung data-data yang didapatkan peneliti pada proses observasi lapangan.

3.2. Fokus Penelitian

Sugiyono (2014:207) mengemukakan bahwa dalam pandangan penelitian kualitatif, gejala itu bersifat *holistic*, menyeluruh, tidak dapat dipisah-pisahkan, sehingga peneliti kualitatif tidak akan menetapkan penelitiannya hanya berdasarkan variabel penelitian, tetapi keseluruhan situasi sosial yang diteliti yang meliputi aspek tempat (*place*), pelaku (*actor*) dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis. Lebih lanjut *Spradley* dalam (Sugiyono, 2014:208-209) menyatakan fokus itu merupakan domain tunggal atau beberapa domain yang terkait dari situasi sosial.

Dalam penelitian ini, peneliti memberikan gambaran secara menyeluruh mengenai perkembangan Masyarakat Ekonomi Asean secara umum, dan aneka dampak yang ditimbulkan bagi Indonesia dan Kota Batam dalam skala lokal, serta mendiskripsikan perencanaan pembangunan ketenagakerjaan Kota Batam yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Batam melalui Dinas Tenaga Kerja, yang bertindak sebagai *leading sector* dalam peningkatan kompetensi tenaga kerja di Kota Batam.

3.3. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat melakukan kegiatan penelitian dan tempat dimana peneliti memperoleh data valid untuk sebuah penelitian. Lokasi penelitian tentang Perencanaan Pembangunan Kota Batam Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja ini, dilakukan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang beralamat di Jalan Kartini I No. 29-30, Sekupang-Kota Batam, Kepulauan Riau.

3.4. Sumber Data

Salah satu pertimbangan dalam memilih masalah penelitian adalah ketersediaan sumber data. Apabila penelitian menggunakan kuisioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan. Dalam setiap penelitian, peneliti dituntut untuk menguasai teknik pengumpulan data sehingga menghasilkan data yang relevan dengan penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif dari sumber primer dan sumber sekunder.

3.4.1. Sumber Primer

Sumber primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2014:225). Sumber primer ini berupa catatan hasil wawancara yang diperoleh melalui wawancara yang peneliti lakukan terhadap beberapa narasumber yang kompeten dibidangnya masing-masing.

Dalam penelitian ini, semua narasumber yang menjadi informan bagi peneliti, menyatakan kesediaannya untuk diwawancara, kendati prosesnya berbeda-beda. Ada yang bersedia melakukan wawancara langsung (tatap muka), ada sebagian lainnya memilih menjawab pertanyaan peneliti melalui media online (*email*). Adapun narasumber dalam penelitian ini antara lain:

1. **Ibu Dessi Anita, SH**, Kepala Seksi Pelatihan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Narasumber ini bersedia diwawancarai oleh peneliti pada tanggal 15 November 2016, bertempat di ruang kerja beliau yakni Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Ibu Desi cukup kooperatif dalam memberikan jawaban kepada peneliti juga memberikan data-data pendukung guna mempertajam argumentasi yang disampaikan, kendati menolak untuk direkam dan diambil gambarnya pada saat wawancara berlangsung.
2. **Pak Ricky Indrakari**, Ketua Komisi IV DPRD Kota Batam yang membidangi Kesejahteraan Rakyat dan Sumber Daya Manusia. Sesuai Jabatan fungsionalnya, informan ini sangat menguasai Bidang yang tangannya khususnya menyangkut ketenagakerjaan. Kendati proses wawancara terhadap informan ini mengalami kendala (tertunda) beberapa kali, namun akhirnya wawancara terhadap informan ini dapat dilakukan pada Rabu, 24 Januari 2017 di ruang kerja responden, yakni Kotor DPRD Kota Batam, Komisi IV. Media yang digunakan untuk menghimpun wawancara, berupa rekaman suara, pengambilan gambar dengan kamera.

3. **Ibu Erliza Oktari, S.AP.,M.AP**, Staf Ahli DPRD Kota Batam, Dosen Ilmu Administrasi Negara, Universitas Putera Batam. Informan ini dipilih oleh penulis terkait dengan Jabatan yang dimilikinya sebagai Staf Ahli DPRD Kota Batam, yang ikut andil dalam menghasilkan Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 4 Tahun 2015 tentang Pembangunan Daerah Berbasis Daya Saing Melalui Inovasi dan Kompetensi. Proses wawancara peneliti terhadap informan ini dilakukan secara online melalui media email, dimana peneliti mengirimkan draft pertanyaan dan dijawab oleh informan melalui email.
4. **Pak Jadi Rajagukguk**, Ketua Kamar Dagang dan Industri (KADIN) Kota Batam. Peneliti memilih informan ini dengan pertimbangan bahwa sebagai mitra Pemerintah yang membidang sektor Perdagangan dan Industri, instansi ini bersentuhan langsung dengan implementasi Masyarakat Ekonomi ASEAN. Wawancara dengan informan dilakukan pada Rabu 01 Februari 2017 bertempat di Graha KADIN Batam.
5. **Ibu Lea Lindrawijaya Suroso, S.Pd**, Kepala Sekolah SMKN I Batam. Alasan peneliti memilih informan ini karena Sekolah SMKN I Batam adalah salah satu sekolah kejuruan yang menghasilkan lulusan yang kompeten dan benar-benar sesuai dengan kebutuhan Dunia Industri. Sekolah ini telah melakukan kerjasama dengan berbagai perusahaan sebagai Tempat Praktek Kerja Industri. Wawancara dengan informan ini dilakukan di ruang kerja Responden yakni Sekolah Menengah Kerjuruan Negeri 1 Batam, pada hari Senin, 30 Januari 2017.

6. **RD. Lucius Poya Hobamatan**, Rohaniawan dan salah satu sosok pemerhati masalah sosial, yang menjadi moderator dalam seminar tentang Masyarakat Ekonomi ASEAN pada tanggal 01 Mei 2015 yang silam, yang diselenggarakan oleh Orang Muda Katolik Paroki Maria Bunda Pembantu Abadi-Sagulung Batam. Seminar tersebut dihadiri oleh berbagai elemen buruh se-Kota Batam. Informan ini dipilih karena pengetahuannya yang luas akan fenomena sosial yang berkembang dewasa ini terkait dengan integrasi MEA yang menjadi topik pembahasan dalam seminar, juga dalam kajian-kajian lepas yang beliau lontarkan dalam berbagai pertemuan ilmiah. Wawancara terhadap informan ini dilakukan secara online melalui media email.

7. **Romaldus Belalawe, S.Fil**, staf *Safety Officer* pada PT. Record Engineering Batam, yang berlokasi di Kawasan Industri *Shipyards*, Tanjung Uncang Batam. Informan ini adalah seorang karyawan swasta yang pernah mengikuti pelatihan dan sertifikasi keahlian yang diselenggarakan, baik oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kepulauan Riau, maupun PT. DiGiSi Indonesia, sebuah lembaga Perusahaan Jasa Kesehatan dan Keselamatan Kerja/PJK3 juga yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Wawancara terhadap informan ini dilakukan secara langsung, bertempat di ruang kerja Informan yakni PT. Record Engineering Batam, pada tanggal 29 Desember 2016.

8. **Wenseslaus Markus Syukur**, staf *Health Safety Assistant Supervisor*, pada PT. Britoil Offshore Indonesia. Informan yang bekerja pada perusahaan Galangan Kapal yang terletak di Kawasan Industri Sekupang ini menyatakan kesediaannya untuk diwawancarai oleh peneliti pada tanggal 08 Januari 2017 bertempat di ruang kerja informan. Narasumber adalah salah satu peserta pelatihan dan sertifikasi keahlian yang diselenggarakan oleh berbagai instansi, baik dari Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, maupun beberapa instansi swasta yang bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

3.4.2. Sumber Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Sumber data sekunder ini dapat berupa hasil pengolahan lebih lanjut dari data primer yang disajikan dalam bentuk lain atau dari orang lain (Sugiyono, 2014:225).

Data sekunder ini penulis dapatkan dari beberapa sumber pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, yakni dari Kepala Seksi Informasi Tenaga Kerja, Kepala Seksi Sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi dan Kepala Seksi Pendidikan dan Pelatihan berupa tabel informasi tenaga kerja.

Penulis juga menggunakan data sekunder hasil dari studi pustaka dengan membaca literatur-literatur yang berhubungan dengan penelitian ini, baik dalam bentuk buku, majalah, Peraturan Perundang-undangan, Peraturan Daerah maupun yang tersaji pada media *online*.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2014:225) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pada penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dokumentasi serta triangulasi data.

3.5.1. Teknik Wawancara

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2014:231) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.

Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui beberapa cara antara lain wawancara langsung terhadap informan (tatap muka) dan mengirimkan pertanyaan melalui media email dan dijawab oleh informan melalui email).

3.5.2. Teknik Pengamatan atau Observasi

Sutrisno Hadi dalam Sugiyono (2014:145) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Pada penelitian ini, teknik observasi yang peneliti lakukan adalah melakukan pengamatan secara langsung pada tempat penelitian, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

3.5.3. Teknik Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2014:240) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life histories*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil dokumentasi berupa data ketenagakerjaan, data pelatihan kompetensi, data sertifikasi keahlian serta beberapa data pendukung lainnya, yang diperoleh pada tempat penelitian, juga beberapa sajian data yang ditampilkan oleh lembaga Badan Statistik Nasional dan Badan Statistik Kota Batam.

3.5.4. Triangulasi

Dalam teknik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Susan Stainback dalam Sugiyono (2014:241) menegaskan bahwa tujuan dari triangulasi bukan untuk mencari kebenaran tentang berapa fenomena, tetapi lebih daripada peningkatan pemahaman peneliti terhadap apa yang telah ditemukan.

Hasil penelitian yang disajikan oleh peneliti dalam skripsi ini merupakan hasil dari triangulasi data yang diperoleh peneliti, dengan menggabungkan data hasil wawancara dari berbagai responden, observasi lapangan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Batam juga berbagai dokumentasi yang diperoleh peneliti pada tempat penelitian.

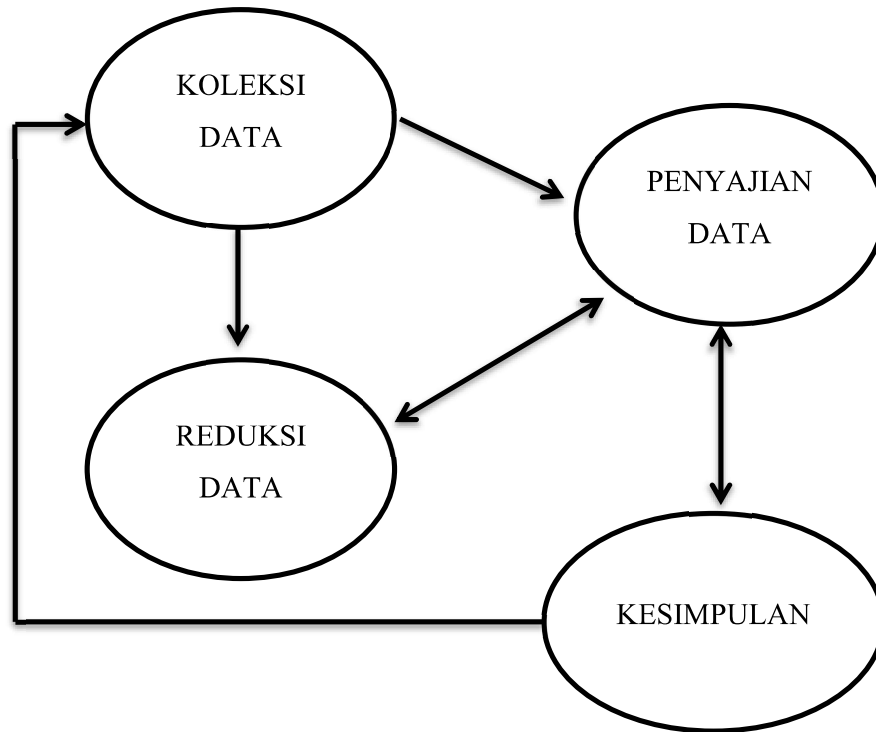
3.6. Teknik Analisis Data

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

Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2014:246) , terdapat tiga teknik analisis data kualitatif yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Proses ini berlangsung terus-menerus selama penelitian berlangsung, bahkan sebelum data benar-benar terkumpul.

Metode analisis data sebagaimana diungkapkan oleh para ahli di atas menjadi landasan bagi peneliti dalam menyusun skripsi ini. Semua data yang telah peneliti dapatkan dari tempat penelitian, juga hasil wawancara kepada informan, telah disusun secara sistematis sebagaimana yang direkomendasikan dalam sistematika penulisan skripsi Universitas Putera Batam.

Bagan Analisis Data menurut Miles dan Huberman



Gambar 3.1. Analisis Data Kualitatif menurut Miles dan Huberman

Sumber: Sugiyono (2014:247)

3.7. Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Dalam hal ini Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2014:249) menyatakan bahwa yang paling sering digunakan dalam penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah teks yang bersifat naratif.

Dengan menyajikan data, maka akan memudahkan peneliti untuk memahami apa yang terjadi, dan merencanakan langkah selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut. Selain teks yang bersifat naratif, Miles dan Huberman juga menyarankan agar penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk grafik, matrik, *network* (Jejaring kerja) dan dalam bentuk *chart*.

Pada penelitian ini, penulis menarasikan tentang dampak pemberlakuan MEA bagi sektor tenaga kerja, serta perencanaan Pembangunan ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam dengan menampilkan data dukungan berupa tabel dan grafik serta memberikan kesimpulan dalam bentuk narasi secara ilmiah guna membantu para pihak terkait untuk mengatasi masalah ketenagakerjaan pada era Masyarakat Ekonomi ASEAN ini.