

**PERUMUSAN PRIORITAS KEBIJAKAN 3in1  
TENAGA KERJA LUAR NEGERI**

**TESIS**

**ARIEF HAFIDIYANTO**

**0706191101**



**UNIVERSITAS INDONESIA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI KEPENDUDUKAN DAN KETENAGAKERJAAN  
DEPOK  
JULI 2009**

**PERUMUSAN PRIORITAS KEBIJAKAN 3in1  
TENAGA KERJA LUAR NEGERI**

**TESIS**

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains (M.Si)  
pada program studi Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan

**ARIEF HAFIDIYANTO**

**0706191101**



**UNIVERSITAS INDONESIA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI KEPENDUDUKAN DAN KETENAGAKERJAAN  
DEPOK  
JULI 2009**

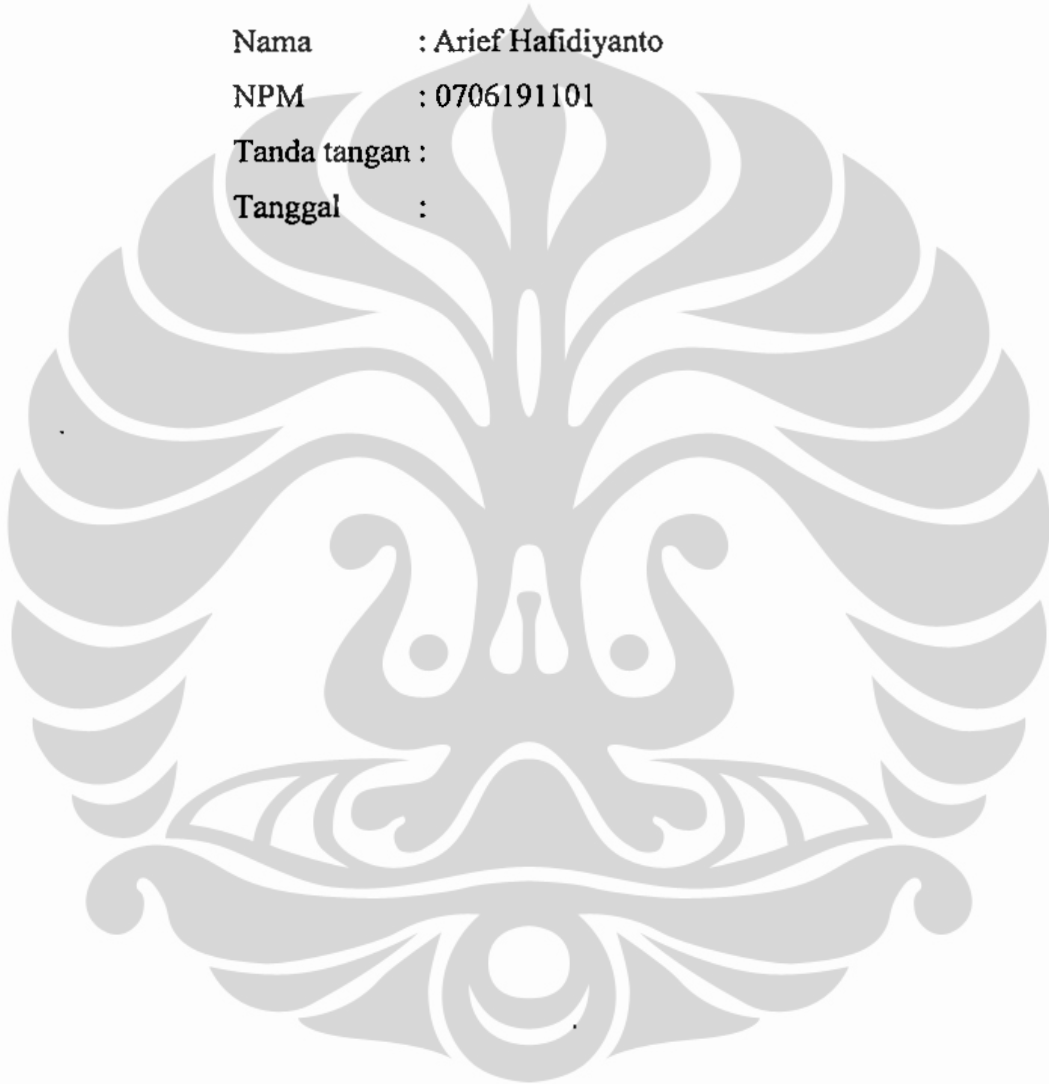
Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Arief Hafidiyanto

NPM : 0706191101

Tanda tangan :

Tanggal :



## LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Arief Hafidiyanto  
NPM : 0706191101  
Program Studi : Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan  
Judul Tesis : Perumusan Prioritas Kebijakan 3in1  
Tenaga Kerja Luar Negeri

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sains (MSi) pada Program Studi Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan, Program Pascasarjana, Universitas Indonesia.

### DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Suahasil Nazara, Ph.D

Penguji : Dr. Djainal Abidin S, SE., M.Si

Penguji : Tara Bakti Soeprobo, SE., M.Sc



Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 13 Juli 2009

Nama : Arief Hafidiyanto

Tesis : Perumusan Prioritas Kebijakan 3in1 Tenaga Kerja Luar Negeri

### ABSTRAK

Kebijakan ketenagakerjaan di bidang pelatihan, sertifikasi dan penempatan tenaga kerja dalam dan luar negeri memiliki pedoman dalam menjalankan program-programnya diantaranya yaitu sebuah kebijakan yang sering dikenal sebagai kebijakan 3in1 (*Three in On*) Kebijakan ini merupakan upaya untuk menggandengkan kegiatan pelatihan, sertifikasi dan penempatan tersebut menjadi suatu kegiatan yang terpadu. Kebijakan 3in1 yang telah berjalan ini tentu menarik untuk diteliti lebih jauh keefektifitasannya.

Penelitian ini berusaha merumuskan prioritas kebijakan 3in1 terutama untuk penempatan tenaga kerja luar negeri (TKLN), guna memberikan rekomendasi yang bisa dimanfaatkan untuk pelaksanaan kebijakannya. Melalui metode Analytic Hierarchy Process (AHP), penelitian ini bermaksud melakukan pembobotan terhadap pilihan-pilihan yang ada dengan memakai fasilitas software expert choice.

Masalah-masalah yang ada di dalam pelaksanaan kebijakan 3in1 untuk TKLN ini seperti, kurangnya fasilitas pelatihan, akses sertifikasi, sosialisasi, sistem informasi pasar kerja (SIPK) yang belum berbasis 3in1, dan sebagainya akan coba dianalisis manakah yang prioritas untuk ditindak lanjuti. Demikian pula dengan pertanyaan tentang sasaran manakah yang harus diprioritaskan dalam melaksanakan kebijakan 3in1 serta rencana aksi apakah yang paling diprioritaskan guna mengimplementasikan kebijakan 3in1 untuk TKLN ini.

## ABSTRACT

Nowdays, Policy of manpower needs a new paradigm to optimized its outcome. That new idea is a concept to integrate three thing (training, certificate, and placement) into one policy. It's named as policy of 3in1 (three in one).

The main purpose of this policy is to minimize unemployment rate. As we know, more than 10 million people was jobless. Meanwhile, the world is being suffer gobal crisis, which made some big company going to bankrupt. At the other side, there are more than 5 million migrant's worker from Indonesia in overseas. 70 persen of them works at informal sector and 30 persen at formal sector. We need some effort to change that data, so that number of formal sector more increase. From this condition, we have to do an alternative programme to make solusion. One of program is policy of 3in1.

As an integrated program, policy of 3in1 have some agenda to implementing program. In the other hand, there are some problem existing in this policy. The problem likes training facilities, acces sertificate, socialization, problem in labour market system, how to coordinating and how to empowering the institutions. To solving this problem is needed an studying or analyzing with . proper methods.

This thesis is made to analized and describe implementation of policy of 3in1 and make recommendation about action plan of policy. Furthermore, the writer will try to make some recommendation using a proper method. The writer will use Analytic Hierarchy Process (AHP) as tool to analize and select alternatives of this policy.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini.

Pada kesempatan ini, perkenankanlah penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bimbingan dan bantuan serta dukungannya kepada :

1. Bapak Suahasil Nazara, Ph.D selaku dosen pembimbing, atas semangat, jerih payah, waktu, tenaga dan curahan segenap ilmu untuk memberikan bimbingan hingga terselesaikannya tesis ini.
2. Seluruh Dosen Program Studi Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan yang telah banyak memberi bekal ilmu pengetahuan selama proses belajar.
3. Ibunda, istri tercinta, dan si kecil Aflaha Oinori Hafina, serta seluruh keluarga besar, yang telah memberi semangat untuk menyelesaikan perkuliahan.
4. Pejabat Ditjen. Binalattas, BBPLKLN CEVEST yang telah memberikan kesempatan dalam menempuh gelar S2.
5. Seluruh responden/ekspert dari Binalattas, BNSP, Binapenta, BNP2TKI, serta masyarakat umum (lebih khusus pada Bp. Bagus, Bp. Edy, Ibu Retno, dll) yang telah bersedia meluangkan waktu mengisi kuosioner serta memberikan informasi dan masukan yang sangat berharga guna penulisan tesis ini.
6. Teman-teman seangkatan Program Studi Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan yang senantiasa memberikan dukungan moriil serta infromasi yang saya butuhkan.

Akhir kata, semoga segala bimbingan, bantuan dan dukungan yang diberikan kepada penulis mendapatkan balasan yang setimpal dari Allah SWT Amien. Dan semoga tesis ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu ke depan.

Depok, Juli 2009

Penulis

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

---

Sebagai sivitas akademika Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Arief Hafidiyanto

NPM : 0706191101

Program Studi : Kependudukan dan Ketenagakerjaan

Fakultas : Pasca Sarjana

Jenis Karya : Tesis

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**PERUMUSAN PRIORITAS KEBIJAKAN 3in1 TENAGA KERJA LUAR NEGERI**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan memublikasikan tugas akhir saya tanpa meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada Tanggal : 17 Juli 2009

Yang menyatakan



(Arief Hafidiyanto)



## DAFTAR ISI

Abstrak .....	iv
Abstract.....	v
Kata Pengantar .....	vi
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel .....	ix
Daftar Gambar .....	x
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Pokok Permasalahan.....	9
C. Pertanyaan Penelitian .....	9
D. Tujuan Penelitian .....	10
E. Manfaat Penelitian .....	10
F. Ruang Lingkup Penelitian .....	10
G. Sistematika Penulisan .....	10
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE</b>	
<b>PENELITIAN .....</b>	<b>12</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	12
B. Konsep Kebijakan Publik .....	13
C. Konsep Kebijakan 3in1 .....	17
D. Metode Penelitian .....	21
<b>BAB III : GAMBARAN UMUM KEBIJAKAN 3IN1 TENAGA</b>	
<b>KERJA LUAR NEGERI .....</b>	<b>28</b>
A. Pendahuluan .....	28
B. Strategi Kebijakan .....	30
C. Pilot Project Kebijakan 3in1 .....	48
D. Perkembangan Kebijakan 3in1 .....	43

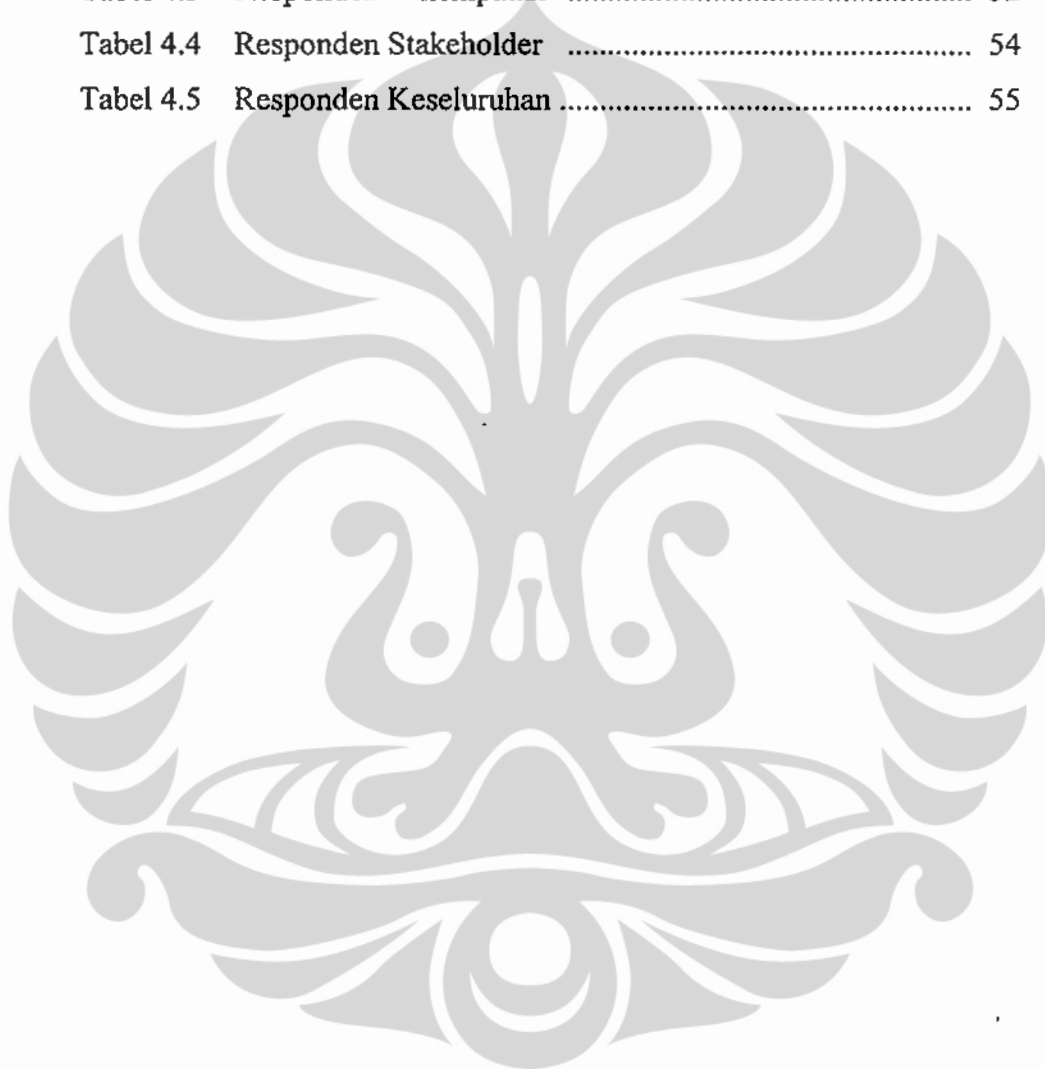
BAB IV : PENGOLAHAN DAN ANALISIS DATA .....	44
A. Pembuatan Hirarki .....	44
B. Responden / Ekspert .....	47
C. Analisis Konsistensi .....	48
D. Analisis Hasil Pembobotan .....	48
E. Analisis Sensitivitas .....	58
BAB V : PENUTUP .....	61
A. Kesimpulan .....	61
B . Saran .....	62

DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN-LAMPIRAN  
DAFTAR RIWAYAT HIDUP



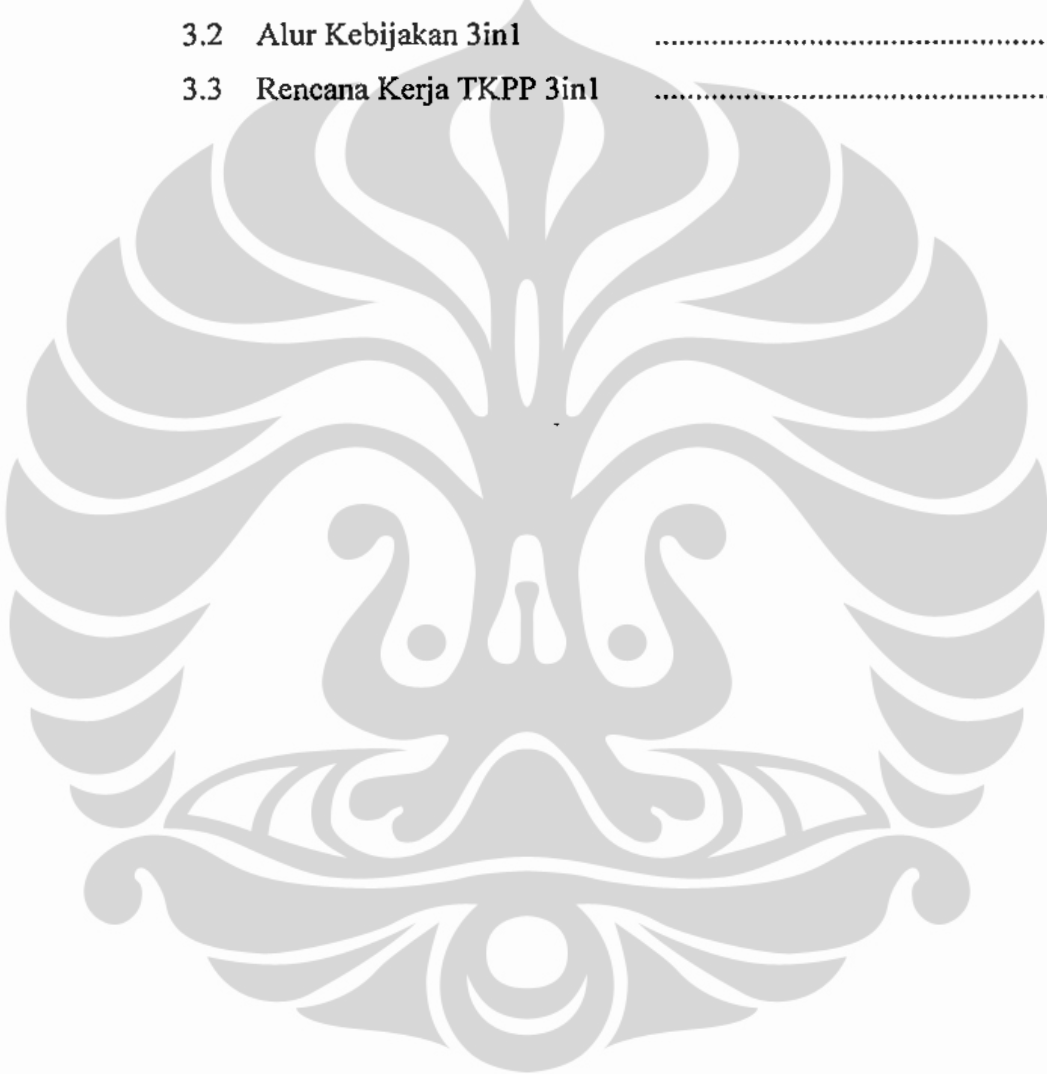
## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Responden Pelatihan .....	49
Tabel 4.2	Responden Sertifikasi .....	50
Tabel 4.3	Responden Penempatan .....	52
Tabel 4.4	Responden Stakeholder .....	54
Tabel 4.5	Responden Keseluruhan .....	55



## DAFTAR GAMBAR

2.1	Alur Proses Kebijakan	.....	15
2.2	Perumusan Kebijakan	.....	17
2.3	Tahapan AHP	.....	26
3.1	Keterkaitan Antar Lembaga	.....	30
3.2	Alur Kebijakan 3in1	.....	37
3.3	Rencana Kerja TKPP 3in1	.....	42



## BAB I PENDAHULUAN

### 1.1 . Latar Belakang

Keberhasilan pengelolaan tenaga kerja yang berkualitas di masa sekarang ini bisa dikaitkan dengan ketepatan pembuatan kebijakan pelatihan, sertifikasi dan penempatan atau biasa disebut sebagai kebijakan 3in1 (*three in one*). Kebijakan ini berupaya untuk menggandengkan kegiatan pelatihan, sertifikasi dan penempatan menjadi suatu kegiatan yang terpadu, sehingga peserta yang dilatih menjadi kompeten, mendapat sertifikasi dan diharapkan mudah memperoleh pekerjaan atau mampu berusaha sendiri.

Model kebijakan di atas oleh Depnakertrans diharapkan menjadi salah satu cara untuk menekan pengangguran mengingat jumlah penganggur di Indonesia terus bertambah. Tahun 2000 tercatat 5,8 juta orang atau 6,1%, namun di tahun 2006 sudah bergerak menjadi 10,93 juta orang atau 10,27%. Walaupun tahun 2008 sempat sedikit turun 9,43 juta (8,46%) namun seiring berlangsungnya krisis global, kemungkinan angka pengangguran akan lebih melonjak lagi. Organisasi Buruh Internasional (ILO) memprediksi angka pengangguran di Indonesia akan bertambah 170 ribu hingga 650 ribu orang pada 2009. Dengan demikian, angka pengangguran tahun 2009 ini bakal mencapai 8,5-9% dari total angkatan kerja.

Krisis global berdampak pada lesunya dunia usaha, sehingga permintaan tenaga kerja berkurang baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Krisis yang bermula dari negara maju tersebut perlahan menyebar ke negara-negara lain dengan intensitas yang berbeda-beda, ada yang berat dan ada yang ringan. ILO memperkirakan jumlah pengangguran di seluruh dunia akan bertambah mencapai lebih dari 20 juta orang sepanjang 2009. Negara di kawasan Timur Tengah yang mendominasi sektor migas maupun negara yang tidak terlalu menggantungkan pada ekspor diberitakan tidak terlalu menderita akibat krisis ini. Bila demikian peluang Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk mendapatkan kesempatan kerja di luar negeri masih terbuka asalkan kualitasnya juga bisa dipertanggung jawabkan.

Data dari Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) menunjukkan sampai dengan tahun 2007 ada 5,8 juta TKI yang berada di luar negeri. Dari jumlah itu 4,3 juta orang bekerja di sektor informal seperti pembantu rumah tangga, buruh perkebunan, atau bangunan. Data pengiriman TKI di BNP2TKI menunjukkan sejak bulan Januari hingga April 2008 tercatat ada 91.407 TKI yang ditempatkan di kawasan Timur Tengah dan Afrika. Sedangkan di Asia Pasifik sekitar 105.166 TKI. Kawasan Eropa merupakan tempat yang paling sedikit untuk pengiriman TKI ini, tercatat dari periode Januari-April 2008, hanya menempatkan 62 TKI.

Seandainya 5 juta TKI dapat ditempatkan ke luar negeri maka devisa yang berasal dari remitansi dapat dihitung secara kasar sebagai berikut:  $5.000.000 \text{ TKI} \times @ 100 \text{ USD/bln} = 500.000.000 \text{ USD/bln}$  dan pertahun berarti  $500.000.000 \text{ USD} \times 12 \text{ bln} = 6.000.000.000 \text{ USD}$  pertahun. Sehingga total devisa dalam rupiah adalah  $6.000.000.000 \text{ USD/thn} \times \text{Rp.9.000/USD} = \text{Rp. 54 Trilyun/thn}$ . Estimasi 100 USD adalah angka yang rendah, banyak diantara mereka yang mendapatkan gaji di atas 100 USD/bln. Menurut data BNP2TKI nilai remitansi TKI tahun 2008 mencapai Rp. 82,4 trilyun atau naik 37,3 persen dari tahun 2007. Sebagian besar remitansi masuk langsung ke daerah asal TKI dan menggerakkan perekonomian setempat.

Sampai sekarang ini rasio pengiriman tenaga kerja ke luar negeri masih berkisar pada 70 % untuk sektor informal dan 30 % sektor formal. Pihak Depnakertrans dan BNP2TKI sebenarnya sudah memiliki target untuk secara pelan-pelan membalikkan keadaan, sehingga rasio tenaga kerja terampil yang terkirim menjadi naik 40 % bahkan bisa ke 50 %. Untuk mencapai tujuan tersebut tentu dibutuhkan kerja keras semua pihak berkomitmen meningkatkan SDM TKI. Selain masalah pendidikan dan keterampilan, kendala lainnya adalah masalah bahasa, terutama bahasa Inggris yang masih kurang. Hal inilah yang selama ini membuat TKI yang dikirimkan Indonesia kurang kompetitif dibandingkan dengan negara tetangga semisal Philipina. Selain itu resiko yang paling sering dari pengiriman tenaga kerja informal adalah sering terjadinya perlakuan eksploitasi dan diskriminasi yang melewati batas-batas kemanusiaan, sehingga berpotensi pula menurunkan harkat dan martabat bangsa. Wacana

pemberhentian pengiriman tenaga pembantu rumah tangga (PRT) ke luar negeri merupakan berita musiman yang kerap muncul setiap datang pemberitaan negatif tentang nasib TKI. Namun sulitnya lapangan kerja dalam negeri membuat wacana tersebut sering menghilang dengan sendirinya.

Padahal peluang dibutuhkannya tenaga terampil untuk bekerja di luar negeri masih terbuka lebar. Sebagai contoh di tahun 2008, pemerintah Jepang memberi kesempatan kurang lebih 1000 tenaga perawat dan petugas panti jompo (*care giver*) dari Indonesia untuk bekerja di negaranya. Hal ini tentu masih terbuka untuk jenis pekerjaan lain maupun pengiriman ke negara-negara lainnya.

Dilihat dari sisi pendidikan, memang tenaga kerja Indonesia didominasi oleh tenaga kerja berpendidikan menengah ke bawah. Data dari Biro Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa tenaga kerja yang tamat SD sebanyak 56,23%, tamat SLTP sebanyak 19,55%, tamat SLTA sebanyak 18,80%, tamat Diploma sebanyak 2,28% dan tamat Perguruan Tinggi sebanyak 3,14%. Dari 10,55 juta orang yang menganggur, sebanyak 32,88% berpendidikan SD, 24,82% tamat SLTP, 36,21% tamat SLTA, 2,87% tamat Diploma, dan 3,62% tamat Perguruan Tinggi. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa kualitas tenaga kerja Indonesia memang masih di bawah standar minimal (bila diukur dari tingkat pendidikan). Selain itu banyak lowongan pekerjaan yang tidak dapat terisi akibat ketidaksesuaian antara kompetensi yang dimiliki tenaga kerja dengan kompetensi yang disyaratkan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan yang umumnya ditetapkan oleh para pengguna tenaga kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa besarnya angka penganggur selain sebagai akibat dari pertumbuhan ekonomi yang belum mampu menyerap angkatan kerja secara optimal, juga disebabkan karena kualitas dan kompetensi angkatan kerja yang relatif rendah. Standar itu meliputi pengetahuan, keterampilan teknis, keterampilan bahasa, budaya dan sikap kerjanya. Jadi bisa dikatakan pula bahwa sistem pendidikan nasional di Indonesia turut berkontribusi terhadap tingkat pengangguran yang tinggi, sehingga pemerintah perlu mereformasi sistem tersebut agar sesuai dengan kebutuhan dunia kerja (Erman Suparno, 2008).

Pemberian prioritas untuk melakukan upaya-upaya pengiriman tenaga terampil dan terdidik ini sebenarnya sudah ditekankan dalam peraturan perundangan di Indonesia. UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di pasal 32 ayat 2 menyebutkan bahwa penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan, bakat, minat dan kemampuan dengan memperhatikan harkat dan martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum. Sedangkan di Peraturan Pemerintah RI No. 31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional menyatakan bahwa prinsip dasar pelatihan kerja adalah a). Berorientasi pada kebutuhan pasar kerja dan pengembangan SDM. b). Berbasis pada kompetensi kerja. c). Tanggung jawab bersama antara dunia usaha, pemerintah dan masyarakat. d). Bagian dari profesionalisme sepanjang hayat. d). Diselenggarakan secara berkeadilan dan tidak diskriminatif.

Rendahnya tingkat pendidikan dan kompetensi kerja TKI tentu tidak terlepas dari kurangnya bekal pendidikan dan keterampilan kepada mereka. Demikian pula dengan tingginya tingkat pengangguran menuntut perlunya program pelatihan kerja dalam jumlah yang sangat besar yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar. Dalam merespon kebutuhan tersebut, lembaga pelatihan swasta sebenarnya terus bertumbuh. Sekarang ini diperkirakan sekitar 5000 lembaga pelatihan swasta diarahkan untuk mempersiapkan peserta memasuki dunia kerja. Di sisi lain pengelolaan 162 Balai Latihan Kerja (BLK) yang sekarang di bawah Pemerintah Daerah maupun Depnakertrans dirasa masih kurang optimal. Penyebab kurang optimal pengelolaan secara umum adalah masalah kualitas fasilitas maupun materi pelatihan yang sudah tertinggal dengan kemajuan teknologi terkini, kurangnya pembiayaan dan belum adanya jaminan penempatan yang sesuai dengan kebutuhan pasar berdasarkan standarisasi sertifikasi nasional.

Dari hasil mapping yang telah dilakukan terhadap 162 BLK yang terdiri dari 12 BLK-UPTP (Unit Pelaksana Teknis Pusat) dan 150 BLK-UPTD (Unit Pelaksana Teknis Tingkat Daerah), menunjukkan BLK yang mempunyai kondisi Baik sebanyak 11,1%, Sedang 30,2%, dan Buruk 58,7%. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi kualitas peserta yang dilatihnya. Sehingga



revitalisasi BLK sangat diperlukan yang meliputi: Peningkatan kualitas prasarana fisik; Peremajaan peralatan pelatihan; Peningkatan kualitas dan kuantitas instruktur; serta Peningkatan manajemen pengelolaan.

PP No. 23 tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) pasal 3 menyebutkan bahwa BNSP mempunyai tugas melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja. Dengan demikian untuk pemberian sertifikasi dilakukan melalui uji kompetensi yang dilaksanakan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)/BNSP. Jenis sertifikasi sebenarnya bisa dibedakan menjadi 3 jenis yaitu sertifikasi lokal, khusus, dan kompetensi. Untuk sertifikasi kompetensi yang telah didasarkan dari SKKNI (Standarisasi dan Kompetensi Kerja Nasional Indonesia) selayaknya sudah bisa dijadikan acuan untuk mengukur kompetensi kerja TKI yang akan pergi ke luar negeri.

Sejauh ini telah berdiri sejumlah 35 LSP yang bersifat nasional serta ada sekitar 85 calon LSP yang ingin mendapat lisensi dari BNSP mengingat masih banyaknya jenis profesi yang belum mendapat standarisasi kompetensi. Apabila jumlah dan sebaran LSP memadai, tentu akan mempermudah bagi tenaga kerja di Indonesia untuk mendapatkan sertifikasi kompetensi. Hal ini sesuai dengan UU No. 13 tahun 2003 pasal 10 ayat 1 menyatakan bahwa pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Pasal 2 menyatakan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.

Standar kompetensi yang telah dibuat itu agar memiliki daya saing secara internasional maka harus mendapat pengakuan pihak atau negara lain melalui proses MRA (Mutual Recognition Arrangement) semacam perjanjian timbal balik pengakuan kompetensi. MRA ini akan mendasari keberterimaan kompetensi SDM dalam hal satu standar, satu pengujian, satu sertifikasi, dan apabila sesuai, menjadi satu penandaan antara Indonesia dengan negara lain yang telah bersepakat menjalani proses bersama. Untuk ukuran negara-negara di Asean, sistem standarisasi di Indonesia relatif lebih maju dibanding beberapa negara lainnya mengingat telah di publikasikannya SKKNI secara luas. Sejauh ini sudah ada beberapa jenis jabatan yang telah menjalani proses MRA antara

lain sektor pariwisata, kesehatan, dan pertambangan. Percepatan pemrosesan MRA untuk jenis pekerjaan lainnya ini penting dilakukan. Hal ini selain untuk mempermudah pergerakan SDM antar negara, juga untuk mengurangi *image* negatif bahwa Indonesia hanya menjadi sumber SDM kurang terampil, yang memenuhi lowongan berbagai sektor informal di luar negeri dan tidak memerlukan keterampilan khusus. Padahal SDM dalam negeri yang memiliki kemampuan selevel dengan SDM di luar negeri cukup banyak, sehingga lewat sertifikasi yang diproses secara MRA-lah pengakuan mereka mudah diakui pengguna jasa di negara-negara lain.

Salah satu hal yang masih menjadi masalah dalam upaya untuk mencetak TKI berkualitas adalah adanya pelanggaran oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab untuk mempercepat masa pelatihan serta seringnya dilakukan pemberian sertifikat palsu (Habib Daudi, 2007). Padahal pasal 41 UU No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri ayat 1, berbunyi calon TKI wajib memiliki sertifikasi kompetensi kerja sesuai dengan persyaratan jabatan. Ayat 2 berbunyi "Dalam hal TKI belum memiliki kompetensi kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pelaksana penempatan TKI swasta wajib melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan". Dalam pasal 102 dicantumkan penempatan TKI yang tidak lulus uji kompetensi merupakan suatu bentuk pelanggaran pidana dengan sanksi yang juga sudah diatur UU ini.

Regulasi yang sudah dibuat tersebut ternyata bukannya tanpa kelemahan. Dalam pasal 44 UU No. 39 th. 2004 disebutkan bahwa: "Calon TKI memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan lembaga pendidikan dan pelatihan kerja sebagaimana diatur dalam pasal 43, dalam bentuk sertifikat kompetensi dari lembaga pendidikan dan pelatihan yang telah terakreditasi oleh instansi yang berwenang apabila lulus dalam sertifikasi kompetensi kerja". Apabila disimak isi pasal tersebut, tidak jelas disebutkan lembaga mana yang mengeluarkan sertifikat kompetensi bagi calon TKI ini. Dalam bunyi pasal tersebut hanya tersirat lembaga pendidikan dan pelatihan yang telah diakreditasi oleh instansi

yang berwenang, bahkan instansi yang berwenang itupun tidak dijelaskan secara tegas dalam bunyi pasal tersebut dan lampiran pasal (Habib Daudi, 2007).

Selain masalah sertifikasi, efektifitas pelatihan juga tergantung pada kondisi permintaan tenaga kerja, yang dalam hal ini merupakan ranah bidang penempatan tenaga kerja. Oleh karena itu program pelatihan perlu disusun berdasarkan informasi pasar kerja yang di satu pihak mencakup informasi mengenai permintaan atau syarat kerja yang dibutuhkan dan di pihak lain informasi mengenai kondisi dan kualifikasi tenaga kerja yang tersedia. Oleh sebab itu lembaga pelatihan, lembaga sertifikasi dan lembaga penempatan perlu didukung oleh lembaga atau pusat informasi pasar kerja di setiap provinsi dan atau setiap kabupaten/kota. Dengan kata lain, bursa kerja di seluruh Indonesia sebaiknya mulai menerapkan unsur 3in1 ini ketika mempertemukan calon tenaga kerja dengan pengguna tenaga kerja (industri).

Agar implementasi 3in1 dapat segera terwujud, Ditjen Binalaitas telah merintis bursa kerja khusus berbasis konsep 3in1 agar baik pencari kerja maupun pengguna kerja memiliki satu media yang bisa mempertemukan mereka (fisik maupun online). Mengingat konsepnya 3in1 maka dalam pertemuan tersebut terdapat pula informasi seputar pelatihan, sertifikasi dan jenis lowongan atau penempatan kerja yang bila perlu lengkap dengan standar kompetensi yang sedang dibutuhkan. Untuk sementara ini telah diresmikan kios 3in1 di 11 BLK (UPTP) di seluruh Indonesia. Sebenarnya BLK adalah sebuah lembaga pelatihan yang semestinya tidak perlu memiliki fungsi penempatan, namun dalam salah satu kebijakan Ditjen Binapenta, ada klausul yang memperbolehkan adanya pendirian bursa kerja khusus. Kegiatan bursa kerja khusus ini bisa berada di sekolah formal maupun lembaga-lembag pelatihan. Dari alasan inilah maka untuk lebih mengoptimalkan lulusan BLK terserap di dunia kerja, maka diluncurkanlah program Kios 3in1 ini. Sebagai bagian dari *pilot project* kebijakan 3in1, maka kios 3in1 ini di masa awalnya akan berfungsi sebagai *prototype* (desain/model awal) yang nantinya diharapkan saling berjarangan dengan bursa kerja on line lainnya sebagai sebuah sistem informasi pasar kerja terpadu, sehingga bisa membantu pengimplementasian kebijakan 3in1 baik untuk kebutuhan tenaga kerja dalam negeri maupun luar negeri. Dengan

demikian ke depan, bursa-bursa kerja lainnya diharapkan dalam operasionalnya bisa berbasis 3in1 juga.

Sampai sejauh ini kebijakan 3in1 di Depnakertrans dalam hal ini oleh Direktorat Jenderal Binalattas (Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas) masih berupa *pilot project*. Sebagai sebuah program nasional yang berfungsi koordinatif dan memberdayakan lembaga-lembaga didalamnya, program 3in1 memerlukan dukungan dari seluruh instansi terkait dan pemangku kepentingan (*stakeholders*). Desain program ini perlu diupayakan memenuhi beberapa kriteria yaitu penjabarannya sederhana, mudah dipahami oleh masyarakat luas, dan dapat dilaksanakan atau direplikasi. Selain itu perlu direncanakan adanya organisasi pelaksana program yang dalam rancangannya akan disebut sebagai Tim Koordinasi Pengelolaan Program 3in1 atau TKPP 3in1. Lembaga ini bertugas untuk mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan 3in1, dan bisa difungsikan untuk melakukan sosialisasi program ke seluruh stakeholders guna memaksimalkan pelaksanaan program.

Kebijakan 3in1 tidak akan berjalan maksimal bila hanya berjalan parsial tanpa dukungan semua pihak yang berkepentingan. Untuk itu perlu sosialisasi yang memadai ke seluruh stakeholder baik lembaga-lembaga pemerintah, swasta yang berkepentingan dengan pengiriman TKI di dalam dan luar negeri, maupun calon TKI itu sendiri agar kebijakan ini dapat berjalan efektif. Sampai sejauh ini telah dilakukan beberapa pertemuan terbatas antara Ditjen Binalattas, Ditjen Binapenta, BNP2TKI, BNSP dan Balitfo (lembaga penelitian dan informasi ketenaga kerjaan di bawah Sekjen Depnakertrans) guna mensinkronkan program. Namun kemajuan yang terjadi baru pada tahap adanya kesepakatan untuk saling memanfaatkan data yang ada di kios 3in1 maupun bursa-bursa kerja yang berada dibawah koordinasi Ditjen Binapenta untuk dimanfaatkan secara on-line dan bersama-sama. Hanya saja proses sosialisasi tadi belum melibatkan secara intensif ke pihak swasta, baik pelaksana penempatan TKI swasta (PPTKIS) maupun bursa kerja swasta.

Berdasarkan problematika di atas, agar kebijakan 3in1 untuk tenaga kerja luar negeri bisa berjalan optimal, maka ada dua sasaran yang bisa menjadi prioritas yaitu meningkatkan koordinasi antar lembaga yang ada dan

memberdayakan masing-masing lembaga. Untuk mencapai kedua sasaran tersebut terdapat beberapa kendala yang harus diatasi yaitu, keterbatasan fasilitas pelatihan dan akses sertifikasi, sosialisasi ke stakeholder, serta belum diterapkannya konsep 3in1 secara menyeluruh di sistem informasi pasar kerja. Adapun program yang bisa dirancang untuk mengatasi masing-masing kendala tersebut adalah dengan cara meningkatkan fasilitas pelatihan dan akses sertifikasi, sosialisasi kebijakan 3in1 ke TK, pengguna TK dan ke lembaga pelatihan sertifikasi dan penempatan, serta membentuk bursa kerja khusus (kios 3in1) dan memberdayakan bursa kerja online agar berbasis 3in1. Program-program tersebut dapat dikristalisasi ke dalam rencana-rencana aksi yaitu dengan membangun sistem dan lembaga koordinasi kebijakan 3in1 (semacam merintis pembentukan tim koordinasi pengelolaan program 3in1 atau TKPP 3in1), perbaikan regulasi yang lebih kondusif (mengingat masih ada kritikan terhadap efektifitas regulasi yang mengatur tentang ketenagakerjaan), serta lebih mengembangkan program fasilitasi untuk penguatan dan optimalisasi setiap lembaga.

## **1.2. Pokok Permasalahan**

Kebijakan 3in1 agar berjalan optimal memerlukan upaya yang keras dari semua pihak untuk dapat mewujudkannya. Maka dari itu perlu ada evaluasi terhadap kebijakan ini agar kebijakan dapat berjalan maksimal.

Salah satu evaluasi yang perlu dilakukan adalah berkenaan dengan pelaksanaan kebijakan 3in1, selain itu perlu penentuan prioritas dalam pelaksanaan kebijakan. Ketepatan dalam menentukan prioritas, akan lebih memudahkan implementasi kebijakan 3in1 bisa berjalan lebih optimal.

## **1.3. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan pokok permasalahan tersebut maka pertanyaan penelitian bisa diringkas menjadi:

1. Bagaimana pelaksanaan kebijakan 3in1 yang selama ini telah berlangsung terutama untuk penyediaan tenaga kerja luar negeri ?

2. Prioritas apa sajakah yang bisa dijadikan rekomendasi pelaksanaan kebijakan 3in1 terutama untuk penyediaan tenaga kerja luar negeri ?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai berkaitan dengan permasalahan yang telah disebutkan di atas adalah :

1. Menggambarkan kebijakan 3in1 yang selama ini berlangsung terutama untuk penyediaan tenaga kerja luar negeri.
2. Merumuskan prioritas sebagai rekomendasi pelaksanaan kebijakan 3in1 terutama untuk penyediaan tenaga kerja luar negeri.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Sebagai bahan studi komparatif bagi penelitian lain yang berkaitan dengan masalah ini.
2. Sebagai bahan pertimbangan kepada pihak-pihak yang mengambil keputusan dalam menentukan strategi pembuatan keputusan di masa mendatang.
3. Sebagai sumbangan pemikiran dalam dunia akademis dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan.

#### **1.6. Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup pembahasan dalam tesis ini adalah tentang kebijakan 3in1 untuk TKI luar negeri berupa :

1. Penelitian untuk membuat prioritas program dalam skala makro dan bukan untuk menelaah permasalahan tiap unit atau sektor secara detail.
2. Penelitian hanya dilakukan kepada para pengambil keputusan atau pihak yang berkecimpung di seputar kebijakan 3in1 baik pemerintah maupun non pemerintah.

## 1.6. Sistematika Penulisan

Penulisan tesis ini terdiri dari lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, sebagai pendahuluan akan mengungkap Latar Belakang, Perumusan Masalah, Pertanyaan Penelitian, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Ruang Lingkup Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka Dan Metode Penelitian, bab ini akan membahas tentang Penelitian Sebelumnya, Konsep Kebijakan Publik, meliputi Konsep Kebijakan, Konsep Kebijakan 3in1, serta Metode Penelitian.

Bab III Gambaran Umum Kebijakan 3in1 Tenaga Kerja Luar Negeri, akan menjelaskan Konsep Kebijakan 3in1, Strategi Kebijakan 3in1, Pilot Project Kebijankan 3in1 dan Kondisi Faktualnya.

Bab IV Pengolahan dan Analisis Data Menggunakan AHP, berisi Pembuatan Hirarki, Reponsen/Ekspert, Analisis Konsistensi, Analisis Hasil Pembobotan, Analisis Sensitifitas.

Baba V Kesimpulan dan Saran, merupakan akhir dari rangkaian penulisan laporan penelitian, yang akan disampaikan di dalamnya dua hal, Kesimpulan dan Saran serta beberapa lampitan sebagai pelengkap penulisan ini.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

Pada bab sebelumnya telah diuraikan maksud dan tujuan penelitian ini yaitu dalam rangka membuat analisis kebijakan 3in1 khususnya untuk tenaga kerja luar negeri, maka bab berikutnya perlu dirumuskan landasan teori maupun konsep berdasar pada literatur yang telah ada. Pada bab II ini berisi penelitian terdahulu, berbagai teori dan konsep mengenai kebijakan publik, serta metode penelitian dengan pendekatan deskriptif dan konsep preferensi menggunakan *Analytical Hierarchy Process (AHP)*.

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian khusus tentang kebijakan 3in1 sepengetahuan penulis belum banyak dilakukan, hal ini berbeda sekali dengan penelitian mengenai pelatihan secara umum. Namun beberapa penelitian sebelumnya ada juga yang bisa dijadikan sumber referensi:

- 2.2. Erman S (2007), menulis disertasi berjudul "Pradigma Baru Penyediaan Tenaga Kerja yang Didasarkan pada Kebijakan Sistem Pendidikan Nasional: Sebuah Analisis Kebijakan". Temuannya antara lain adanya keterkaitan antara UU Sisdiknas dengan program pelatihan yang selama ini telah dikembangkan Depnakertrans sebagai bentuk pendidikan non formal. Mengingat ada hubungan yang erat inilah maka sebaiknya terwujud sebuah sinergi untuk meningkatkan kualitas SDM secara keseluruhan khususnya kualitas tenaga kerja di Indonesia.
- 2.3. Habib D, (2007), menulis tesis berjudul "Analisis Yuridis Kebijakan Pemerintah dan permasalahannya tentang Sertifikat Kompetensi bagi TKI yang akan Bekerja di Luar Negeri". Dalam tesisnya dicantumkan masih kurang kuatnya sangsi bagi pihak yang mengirimkan tenaga kerja ke luar negeri tanpa bekal sertifikasi yang memadai. Bahkan ditemukan bukti-bukti telah terjadi penerbitan sertifikasi palsu oleh oknum yang tidak bertanggung jawab.
- 2.4. Budi H (2001), menulis tesis berjudul "Analisis Kebijakan Penyaluran TKI dan Pelayanan Pengurusan Paspor ke Timur Tengah". Temuannya adalah



masih adanya proses administrasi yang berbelit-belit sehingga membuat kegiatan peniriman TKI ke luar negeri berjalan secara tidak efisien.

## 2.2. Konsep Kebijakan Publik

Istilah kebijakan publik sebenarnya telah sering kita dengar dalam kehidupan sehari-hari. Istilah kebijakan (policy term) mungkin digunakan secara luas seperti dalam "kebijakan Ekonomi Indonesia" atau "Kebijakan Politik Luar Negeri" dan lain sebagainya. Namun, istilah ini mungkin juga dipakai untuk menunjuk sesuatu yang lebih khusus, seperti misalnya jika kita mengatakan kebijakan pemerintah tentang keluarga berencana atau kebijakan tentang pengelolaan limbah. Menurut Charles O. Jones, istilah kebijakan digunakan dalam praktek sehari-hari namun digunakan untuk menggantikan kegiatan atau keputusan yang sangat berbeda. Istilah ini sering dipertukarkan dengan tujuan (goals), program, keputusan (decision), standard, proposal, dan grand design. Meskipun kebijakan publik mungkin kelihatannya sedikit abstrak atau mungkin dapat dipandang sebagai sesuatu yang "terjadi" pada hal tertentu, namun pada dasarnya kita telah dipengaruhi secara mendalam oleh banyak kebijakan publik dalam kehidupan sehari-hari.

Secara umum, istilah "kebijakan" atau "policy" digunakan untuk menunjuk perilaku seorang aktor (misalnya seorang pejabat, suatu kelompok, maupun suatu lembaga pemerintahan) atau sejumlah aktor dalam suatu bidang kegiatan tertentu. Pada dasarnya terdapat banyak batasan atau definisi mengenai apa yang dimaksud dengan kebijakan publik (publik policy) dalam literatur-literatur ilmu politik. Masing-masing definisi itu memberikan penekanan yang berbeda-beda. Perbedaan itu timbul karena masing-masing ahli mempunyai latar belakang yang berbeda-beda. Sementara di sisi lain, pendekatan dan model yang digunakan oleh para ahli pada akhirnya juga akan menentukan bagaimana kebijakan publik tersebut hendak didefinisikan. Misalnya, apakah kebijakan dilihat sebagai rangkaian keputusan yang dibuat oleh pemerintah atau sebagai tindakan-tindakan yang dampaknya dapat diramalkan?

Salah satu definisi mengenai kebijakan publik diberikan oleh Robert Eyestone. Ia mengatakan bahwa "secara luas" kebijakan publik dapat

didefinisikan sebagai "hubungan suatu unit pemerintah dengan lingkungannya". Konsep ini mengandung pengertian yang luas dan kurang pasti karena apa yang dimaksud dengan kebijakan publik dapat mencakup banyak hal.

Sedangkan Thomas R. Dye memberi batasan "*Public policy is whatever the government chose to do or not to do*". Jadi kebijakan publik adalah apapun yang dipilih oleh pemerintah untuk dilakukan dan tidak dilakukan". Namun, batasan yang dimaksudkan disini belumlah terlalu jelas tentang apa yang diputuskan oleh pemerintah untuk dilakukan dan apa yang sebenarnya dilakukan oleh pemerintah. Richar Rose memandang kebijakan hendaknya dipahami sebagai "serangkaian kegiatan yang sedikit banyak berhubungan dengan beserta konsekuensi-konsekuensinya bagi mereka yang bersangkutan daripada sebagai suatu keputusan tersendiri".

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia disebutkan bahwa kebijakan adalah rangkaian konsep dan asas yang jadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan dan cara bertindak dalam pemerintahan maupun suatu organisasi. Kebijakan publik secara istilah adalah keputusan-keputusan yang mengikat bagi orang banyak pada tataran strategis atau bersifat garis besar yang dibuat oleh pemegang otoritas publik. Sebagai keputusan yang mengikat publik maka kebijakan publik haruslah dibuat oleh otoritas politik, yakni mereka yang menerima mandat dari publik atau orang banyak, umumnya melalui suatu proses pemilihan untuk bertindak atas nama rakyat banyak. Selanjutnya, kebijakan publik akan dilaksanakan oleh administrasi negara yang dijalankan oleh birokrasi pemerintah.

(Mudric K. Et. Al) memperjelas mengenai konsep kebijakan ini dengan mengatakan bahwa pidato dan pernyataan kebijakan (policy statement) pejabat pemerintah / negara dapat merupakan suatu kebijakan. Sehingga bisa dikatakan bahwa kebijakan publik dibuat oleh pemerintah yang berupa tindakan-tindakan pemerintah baik untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu itu mempunyai tujuan tertentu untuk kepentingan masyarakat.

Kebijakan publik bisa dimaknai sebagai suatu aktifitas yang menyertakan rangkaian-rangkaian kegiatan (yang berproses) yang berujung pada evaluasi kebijakan publik (Leo Agustino, 2006).



Gambar 2.1 Alur Proses Kebijakan

Carl Friedrich memandang kebijakan sebagai suatu arah tindakan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu yang memberikan hambatan-hambatan dan peluang-peluang terhadap kebijakan yang diusulkan untuk menggunakan dan mengatasi dalam rangka mencapai suatu tujuan atau merealisasikan sasaran awal dan maksud tertentu. Jadi menurut Friedrich kebijakan tidak hanya dipahami sebagai tindakan yang dilakukan oleh pemerintah, tetapi juga oleh kelompok maupun individu. Selain itu, gagasan bahwa kebijakan mencakup perilaku yang mempunyai maksud yang layak mendapat perhatian dan sekaligus harus dilihat sebagai bagian definisi kebijakan yang penting, sekalipun maksud atau tujuan dari tindakan-tindakan pemerintah yang dikemukakan dalam definisi ini mungkin tidak selalu mudah untuk dipahami.

Hal yang harus tetap diperhatikan adalah bahwa pendefinisian kebijakan tetap harus mempunyai pengertian mengenai apa yang sebenarnya dilakukan, ketimbang apa yang diusulkan dalam tindakan mengenai suatu persoalan

tertentu. Menurut James Anderson kebijakan merupakan arah tindakan yang mempunyai maksud yang ditetapkan oleh seorang aktor atau sejumlah aktor dalam mengatasi suatu masalah atau suatu persoalan. Jadi konsep ini membedakan kebijakan dari keputusan yang merupakan pilihan di antara berbagai alternatif yang ada.

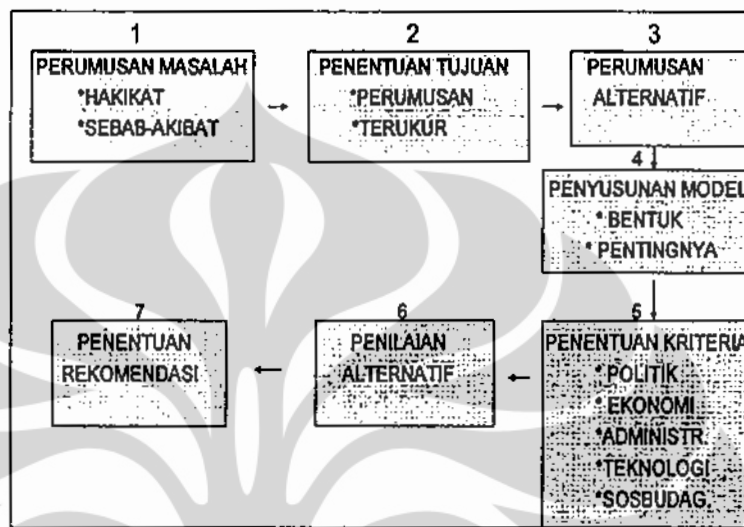
Konsep kebijakan ini kemudian mempunyai beberapa implikasi, yakni pertama, titik perhatian dalam membicarakan kebijakan publik berorientasi pada maksud atau tujuan dan bukan perilaku secara serampangan. Kebijakan publik bukan sesuatu yang terjadi begitu saja melainkan direncanakan oleh aktor-aktor yang terlibat di dalam sistem politik. Kedua, Kebijakan merupakan arah atau pola tindakan yang dilakukan oleh pejabat-pejabat pemerintah yang meliputi juga pelaksanaannya, sehingga bukan merupakan keputusan-keputusan tersendiri. Ketiga, kebijakan adalah apa yang sebenarnya dilakukan oleh pemerintah dalam mengatur sesuatu, dan bukan apa yang diinginkan oleh pemerintah. Jika lembaga legislatif menetapkan suatu UU, tetapi lalu tidak ada sesuatupun yang dilakukan untuk melaksanakan undang-undang tersebut, maka hal ini dapat dikatakan bahwa kebijakan publik dalam kasus ini tetaplah ada yaitu pemerintah memilih untuk tidak melakukan sesuatu. Keempat, kebijakan publik mungkin dalam bentuknya bersifat positif atau negatif. Secara positif, kebijakan mungkin mencakup suatu keputusan oleh pejabat-pejabat pemerintah. .

Proses pembuatan kebijakan publik digambarkan sebagai sebuah forum yang menjembatani pertemuan antara lembaga lebislatif, eksekutif , stakeholder ahli (ekspert) dan media massa, untuk berkolaborasi membahas arah kebijakan yang akan dibuat. Tahap perumusan kebijakan publik adalah

1. Perumusan masalah.
2. Dipilihnya alternatif, dan
3. Rekomendasi pengesahan oleh pejabat yang berwenang.
4. Penyusunan model.
5. Penentuan kriteria
6. Penilaian alternatif
7. Rekomendasi tujuan.

Proses perumusan kebijakan publik itu terlihat dalam gambar di bawah ini :

### • PROSES PERUMUSAN KEBIJAKAN PUBLIK



Gambar 2.2 Proses Perumusan Kebijakan

### 2.3. Konsep Kebijakan 3in1

Tiga kegiatan yang berbeda yaitu pelatihan, sertifikasi dan penempatan disinergikan menjadi satu dengan istilah kebijakan 3in1. Jadi konsep program 3in1 merupakan keterpaduan tugas dan fungsi yang tidak terpisahkan antara 3 lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan. Output dari masing-masing lembaga merupakan input penting bagi lembaga lainnya. Untuk itulah, dalam penerapan program perlu didukung oleh sistem informasi mengenai pelatihan kerja, sertifikasi tenaga kerja dan informasi pasar kerja.

Ditinjau dari beberapa konsep, terlihat bahwa pelatihan, sertifikasi dan penempatan sebenarnya saling terkait. Pelatihan menurut Flippo (1961 : 226) mengemukakan bahwa "*Training is the act of increasing the knowledge and skill of an employ for doing a particular job*" yang berarti bahwa pelatihan adalah suatu aktifitas untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan seseorang dalam melaksanakan tugas/kerja tertentu.

Henry Simamora (1999 : 345) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang dan program pelatihan dibuat secara spesifik sesuai dengan kebutuhan pasar. Oleh karena itu pelatihan merupakan bidang yang terus bergerak dan berkembang dengan cepat, serta perlu dilaksanakan secara terus menerus dalam rangka pembinaan tenaga kerja.

Nitisemita (1996 : 53) juga mengemukakan bahwa pelatihan atau *training* merupakan suatu kegiatan yang tidak hanya untuk mengembangkan keterampilan semata tetapi juga bermaksud untuk memperbaiki sikap, tingkah laku, dan pengetahuan. Selain itu pelatihan juga dimaksudkan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan baru atas sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan sesuai dengan tuntutan perubahan.

Komarudin Sastradipoera (2006 : 122) mendefinisikan pelatihan adalah satu jenis proses pembelajaran untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pengembangan SDM yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan mengutamakan praktek daripada teori. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang berhubungan dengan upaya perubahan tingkah laku sumber daya manusia agar tingkah laku itu sesuai dan memadai untuk kebutuhan dan tujuan tertentu.

Dari berbagai teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses sistematis yang dijalankan dalam waktu terbatas untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang sesuai dengan tuntutan atau standarisasi yang diharapkan oleh pihak yang memerlukannya.

UU No. 13 tahun 2003 pasal 10 ayat 1 menyatakan bahwa pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja. Pasal 2 menyatakan bahwa pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja. Sehingga dari konsep diatas, pelatihan kerja erat kaitannya dengan pemberian sertifikasi kemampuannya setelah berlatih (kompetensi), maupun kemudahan untuk mendapatkan penempatan pada dunia kerja. Rangkaian ketiganya inilah yang menjadi dasar perumusan kebijakan 3in1, berupa suatu konsep penggabungan kebijakan pelatihan, sertifikasi dan penempatan secara

terpadu guna meningkatkan kualitas SDM dalam rangka mengurangi pengangguran. Output dari masing-masing lembaga merupakan input penting bagi lembaga lainnya.

Bila menelaah kebijakan 3in1 untuk tenaga kerja luar negeri, yang didalamnya mengandung keharusan antar lembaga untuk bersinergi dan memberi andil guna mengejar tujuan bersama, maka ada dua kata yang bisa dipertentangkan yaitu koordinasi dan pemberdayaan. Pertentangan yang dimaksudkan disini adalah sasaran manakah yang lebih dahulu dikejar untuk memaksimalkan kebijakan 3in1 ini. Apakah meningkatkan koordinasi antara lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luar negeri terlebih dahulu atautkah memberdayakan masing-masing lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luar negeri dulu. Sebelum melakukan pengujian kedua prioritas tadi di bab berikutnya, berikut ini akan dikaji konsep koordinasi dan pemberdayaan.

Definisi umum dari koordinasi adalah suatu usaha kerja sama antara badan, instansi, unit dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu, sehingga terdapat saling mengisi, saling membantu dan saling melengkapi. Di dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, koordinasi berarti perihal mengatur suatu organisasi atau kegiatan sehingga peraturan dan tindakan yang akan dilaksanakan tidak saling bertentangan atau simpang siur. Sedangkan mengoordinasikan berarti mengatur baik-baik supaya terarah. Orang yang menggerakkan atau mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen untuk mencapai tujuan disebut koordinator (manajer).

Menurut E. F. L. Brech dalam bukunya, *The Principle and Practice of Management*, koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok kepada masing-masing dan menjaga agar kegiatan itu dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya di antara para anggota itu sendiri.

Menurut G. R. Terry dalam bukunya, *Principle of Management*, koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron atau teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan.

Koordinasi dibedakan atas :

- a. Koordinasi vertikal, tindakan-tindakan atau kegiatan penyatuan, pengarahan yang dijalankan oleh atasan terhadap kegiatan unit-unit, kesatuan kerja yang ada di bawah wewenang dan tanggung jawabnya.
- b. Koordinasi horisontal, tindakan-tindakan atau kegiatan penyatuan, pengarahan yang dijalankan terhadap kegiatan dalam tingkat organisasi yang setingkat.

Koordinasi horisontal terbagi :

- a. Interdisciplinary, Koordinasi dalam rangka mengarahkan, menyatukan tindakan, mewujudkan, menciptakan disiplin antara unit yang satu dengan unit yang lain secara intern maupun ekstern pada unit-unit yang sama tugasnya.
- b. Inter-Related, koordinasi antar badan (instansi). Unit-unit yang fungsinya berbeda, tetapi instansinya saling berkaitan secara intern-ekstern yang selevel.

Cara mengadakan Koordinasi :

1. Memberikan keterangan langsung dan secara bersahabat. Keterangan mengenai pekerjaan saja tidak cukup, karena tindakan yang tepat harus diambil untuk menciptakan, menghasilkan koordinasi yang diharapkan.
2. Mensosialisasikan tujuan kepada para anggota, agar tujuan tersebut berjalan secara bersama, tidak sendiri-sendiri.
3. Mendorong anggota untuk bertukar pikiran, mengemukakan ide, dll.
4. Mendorong anggota untuk berpartisipasi dalam tingkat perumusan dan penciptaan sasaran.

Sehingga meningkatkan koordinasi antara lembaga pelihan, sertifikasi, dan penempatan berarti suatu usaha untuk mengatur dan mensinkronisasikan dengan sebaik-baiknya antar lembaga tersebut untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Memberdayakan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia berarti membuat berdaya. Sedangkan berdaya sendiri berarti berkekuatan, berkemampuan, bertenaga. Mempunyai akal (cara dan sebagainya) untuk mengatasi sesuatu dan sebagainya. Kata tersebut berasal dari kata daya yang memiliki arti kemampuan melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Memberdayakan lembaga



(empowering institution) mensyaratkan adanya kesempatan seluas-luasnya kepada setiap lembaga untuk mengambil dan mendapatkan keputusan yang terbaik bagi kemajuan lembaganya. Sehingga memberdayakan masing-masing lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan bisa berarti pula suatu usaha untuk membuat masing-masing lembaga tersebut lebih berdaya dalam arti memiliki kekuatan dan kemampuan untuk bergerak.

Dari kedua definisi tersebut (koordinasi dan pemberdayaan) terlihat ada perbedaan yang cukup jelas. Koordinasi bermakna kerja bersama untuk menghasilkan sesuatu yang bisa dinikmati bersama, sedangkan pemberdayaan pada konteks ini bermakna meningkatkan kemampuan dan kekuatan masing-masing lembaga. Setelah masing-masing lembaga itu mulai berdaya, diharapkan akan mudah mencapai tujuan bersama yang telah dirumuskan sebelumnya.

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas maka salah satu yang membuat optimalnya sebuah kebijakan adalah bila perumusan masalah, maupun prediksi dan rekomendasinya akurat. Analisis terhadap proses ini bisa dilakukan manakala sebuah kebijakan itu telah berlangsung dan bersifat deskriptif (Patton dan Savicky).

#### **2.4. Metode Penelitian**

Sesuai dengan rencana tujuan yang ingin hendak dicapai, penelitian ini diarahkan untuk: (1) Memberi gambaran bagaimana pelaksanaan kebijakan 3in1 yang selama ini telah berlangsung terutama untuk penyediaan tenaga kerja luar negeri. (2) Merumuskan prioritas apa sajakah yang bisa dijadikan rekomendasi untuk pelaksanaan kebijakan 3in1 terutama untuk penyediaan tenaga kerja luar negeri.

Berdasarkan karakteristik tujuan yang ingin dicapai, maka penelitian ini akan menggunakan pendekatan deskriptif, yaitu untuk membuat deskripsi atau gambaran secara sistematis dan akurat mengenai fenomena atau hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Metode yang digunakan adalah AHP (*Analytical Hierarchy Process*). Metode ini berguna untuk pengambilan keputusan dengan cara menanyakan

persepsi responden/ekspert terhadap suatu masalah setelah sebelumnya memecah masalah-masalah yang kompleks dan tidak terstruktur itu ke dalam kelompok-kelompoknya dalam suatu hirarki.

### Jenis Data

#### a. Data Primer

##### - Wawancara

Menggali informasi seputar kebijakan 3in1 kepada pihak yang dipandang menguasai permasalahan ini.

##### - Kuisioner AHP

Kuisioner ini berisi persepsi atau opini para responden yang dianggap *expert* atau ahli di permasalahan ini.

#### b. Data Sekunder

Data sekunder berupa peraturan, surat keputusan maupun dokumen lainnya yang berkaitan dengan program "3in1" meliputi:

##### 1. Undang-undang (UU)

Yaitu UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 20 tahun 2006 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) dan UU No. 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri.

##### 2. Peraturan Pemerintah (PP)

Yaitu PP No. 31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas) dan PP No. 23 tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

##### 3. Peraturan Menteri (Permen)

Yaitu Permen Nakertrans No.7 tahun 2008 tentang Penempatan Tenaga Kerja.

##### 4. Surat Keputusan (SK)

Yaitu SK Dirjen Binalattas tentang Workshop Tata Cara Penyelenggaraan "Kios 3in1".

5. Buku terbitan Ditjen Binalattas : Kebijakan “3in1” (pelatihan, sertifikasi dan penempatan), BNSP, BNP2TKI dan Binapenta.
6. Kep. 112/Men.IV/2009 tentang Pedoman Pembuatan Sarana dan Sistem Informasi Kios 3in1.

### Analisis Data

Data yang akan diolah dengan metode deskriptif kualitatif adalah memiliki sifat *iteratif* (berkelanjutan) dan dikembangkan sepanjang program. Analisis data dilaksanakan mulai dari tahap penetapan masalah, pengumpulan data dan setelah data dikumpulkan. Secara umum tahap analisis data dalam penelitian kualitatif dimulai sejak :

- Pengumpulan data
- Reduksi data
- Penyajian data
- Penarikan kesimpulan/verifikasi.

Data yang akan diolah dengan pendekatan AHP adalah berupa pencarian persepsi responden/ekspert terhadap persoalan yang dibandingkan secara berpasangan (*pairwise comparison*). Sehingga cara ini bisa dikatakan sebagai mengkuantifikasikan hal-hal yang bersifat kualitatif.

Untuk memberikan penilaian terhadap elemen-elemen permasalahan dari setiap level yang sedang diteliti prioritasnya, penilaian dinyatakan secara numerik (skala 1 hingga 9), dengan menggunakan skala sebagai berikut:

Skala	Keterangan	
1	Kedua elemen sama pentingnya	<i>Equal importance</i>
3	Elemen yang satu lebih penting	<i>Moderate importance</i>
5	Lebih penting	<i>Essential/strong importance</i>
7	Sangat lebih penting	<i>Very strong importance</i>
9	Mutlak sangat penting	<i>Extreme importance</i>
2,4,6,8,	Nilai diantara dua penilaian	
<i>Reciprocal</i>	Nilai kebalikan	

Dalam penilaian kepentingan relatif dua elemen tersebut, berlaku aksioma reciprocal, artinya jika elemen a dinilai 3 kali lebih penting dibanding elemen b, maka elemen b harus sama dengan elemen  $1/3$  kali lebih penting dibanding elemen a.

### **Analytical Hierarchy Process (AHP)**

AHP adalah suatu metode pengambilan keputusan dengan cara memecah suatu masalah yang kompleks dan tidak terstruktur ke dalam kelompok-kelompok yang selanjutnya variabel-variabelnya diatur dalam suatu hirarki.

Model ini pertama kali dipopulerkan oleh Thomas L. Saaty guna memudahkannya untuk mengambil alternatif-alternatif saat menentukan sebuah pilihan. Proses pengambilan keputusan dalam otak manusia pada dasarnya adalah memilih suatu alternatif dari sekian banyak alternatif berdasarkan sejumlah kriteria dari suatu permasalahan. Makin rumit permasalahan atau makin kritis seseorang, membuat bentuk seperti diatas berkembang menjadi lebih besar dan rumit. Contohnya, seseorang menghadapi masalah pengambilan keputusan dalam memilih merek mobil. Dalam masalah ini berarti ia dihadapkan dengan sejumlah alternatif merek mobil, disamping itu ia harus memperhatikan pula kriteria-kriteria yang diperlukan dalam memilih mobil yang tepat. Kriteria-kriteria tersebut misalnya harga beli, harga jual kembali, biaya bahan bakar, kenyamanan dan bentuk. Dengan memperhatikan kriteria-kriteria tersebut maka ia akan dapat memilih suatu merek mobil "X" dari sekian banyak alternatif.

Proses seperti diatas apabila digambarkan secara sederhana akan menampilkan sebuah hirarki pengambilan keputusan. Apabila hirarki tersebut kita lihat searah ke bawah, maka permasalahan yang dihadapi atau topik permasalahannya kita letakkan paling atas. Untuk kasus diatas, maka pada puncak hirarki kita tuliskan permasalahan yaitu memilih merek mobil yang paling tepat. Di bawah topik permasalahan, kita letakkan sejajar dibawah topik permasalahan. Pada posisi paling bawah, kita letakkan tujuan akhir kita yaitu alternatif-alternatif keputusan yang mungkin akan diambil.

Secara keseluruhan maka hirarki yang terbentuk adalah hirarki tiga tingkat atau tiga level dimana level pertama adalah tujuan keseluruhan atau tujuan pengambilan keputusan, level kedua kriteria dan level terakhir adalah alternatif-alternatif.

Apabila masalahnya menjadi semakin rumit, kompleks atau makin vital maka bentuk hirarkinya tidaklah sederhana seperti hirarki tiga level diatas. Hirarki yang dibentuk untuk memecahkan masalah ini mungkin terdiri dari lima level atau alternatif misalnya komponen pihak-pihak yang terlibat. Selain makin kompleksnya permasalahan, makin kritisnya sifat si pengambil keputusan juga akan mempengaruhi bentuk hirarki yang akan dibuat. Karenanya dapat disimpulkan bahwa pola pikir manusia dalam pengambilan keputusan pada dasarnya membentuk suatu hirarki pengambilan keputusan yang bentuknya fleksibel, tergantung dari kompleksitas masalah dan selera si pengambil keputusan. Model-model pengambilan keputusan yang kemudian dibuat para ahli untuk membantu manusia sebenarnya juga didasarkan atas prinsip hirarki seperti diatas hanya bentuknya berbeda-beda.

Dari keterangan di atas tersebut maka bisa disimpulkan bahwa sifat model AHP itu :

- Komprehensif; kuantitatif dan kualitatif
- Persepsi manusia sebagai input/data primer
- *Multiobjective, multicriteria, dan multiactor*
- Mengakomodasi ketidakpastian

Aksioma dalam AHP adalah :

#### 2.4. Reciprocal

Skala dapat dinyatakan dalam bentuk perbandingan terbalik. Artinya si pengambil keputusan harus bisa membuat perbandingan dan menyatakan preferensinya dan dan memenuhi syarat kalau A lebih disukai dari B dengan skala  $x$  maka B lebih disukai dari A dengan skala  $1/x$ .

#### 2. Homogeneity

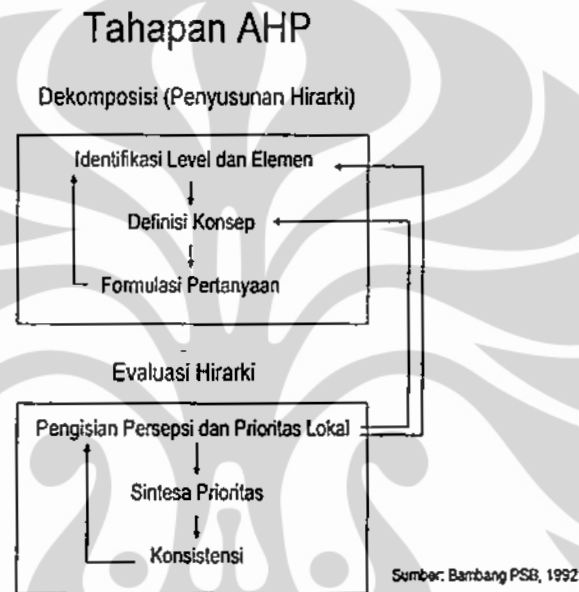
Preferensi dapat dinyatakan dalam skala terbatas dan dapat saling diperbandingkan satu sama lain.

### 3. Independence

Kriteria tidak dipengaruhi oleh alternatif. Pola ketergantungan adalah searah ke atas.

### 4. Expectation

Suatu hirarki diasumsikan lengkap, mengikuti prinsip ekspektasi dan persepsi yang menonjol vs rasionalitas.



Gambar. 2.3 Tahapan AHP

Pembuatan AHP dilakukan dalam dua tahap yaitu: penyusunan hirarki dan evaluasi hirarki. Penyusunan hirarki yang lazim disebut dekomposisi mencakup tiga proses yang saling berurutan dan saling berhubungan yaitu identifikasi level dan elemen, definisi konsep dan formulasi pertanyaan.

Langkah pertama adalah mengidentifikasi level-level dan elemen-elemen yang akan ditempatkan dalam suatu level. Kemudian semua level dan elemen tadi didefinisikan dan dipakai dalam tahap formulasi pertanyaan. Setelah penyusunan hirarki selesai maka langkah selanjutnya melakukan perbandingan antara elemen-elemen satu level dengan memperhatikan pengaruh elemen pada level di atasnya. Perbandingan pertama dilakukan untuk elemen-elemen pada level sasaran dengan memperhatikan level di atasnya yaitu goal dan tujuan utama, demikian seterusnya.

### **Analisis Sensitivitas**

Analisis sensitivitas dipakai untuk memprediksi keadaan apabila terjadi suatu perubahan yang cukup besar. Misalnya terjadi bobot prioritas atau urutan prioritas karena adanya perubahan kebijaksanaan.

Analisis sensitivitas ini juga akan menentukan stabil tidaknya suatu hirarki. Makin besar deviasi suatu atau perubahan prioritas yang terjadi makin tidak stabil hirarki tersebut. Meskipun begitu, suatu hirarki yang dibuat harus tetap mempunyai sensitivitas yang cukup artinya kalau ada perubahan pada variabel eksogen, minimal ada perubahan bobot prioritas pada variabel endogen meskipun tidak terlalu besar. Bentuk hirarki yang makin besar dan makin detail ke permasalahan kemungkinan besar akan menghilangkan kesensitifan hirarki. Sensitivitas hirarki, bagaimanapun penting untuk implementasi kebijakan karena si pengambil keputusan dapat membuat antisipasi apabila ada sesuatu yang terjadi di luar perkiraannya.

## BAB III

### GAMBARAN UMUM KEBIJAKAN 3IN1 UNTUK KEBUTUHAN TENAGA KERJA LUAR NEGERI

#### 3.1. Pendahuluan

Kebijakan 3in1 adalah suatu program yang berupaya memadukan pelatihan, sertifikasi dan penempatan dalam satu koordinasi yang terpadu, agar dapat meningkatkan kompetensi dan daya saing tenaga kerja dalam rangka penanggulangan pengangguran. Pada tataran implementasi, program 3in1 merubah seluruh sistem pengelolaan tenaga kerja, khususnya dalam bidang pelatihan, sertifikasi dan penempatan. Hipotesa yang akan dikembangkan adalah bahwa pelatihan berbasis kompetensi dapat meningkatkan kelulusan uji kompetensi bagi peserta pelatihan di lembaga pelatihan kerja dan alumni yang telah memegang sertifikat kompetensi profesi dapat meningkatkan jumlah alumni BLK dalam memperoleh pekerjaan di pasar kerja.

Mengapa “3 in 1” perlu diprogramkan? Diakui banyak pihak bahwa pengelolaan pelatihan, sertifikasi dan penempatan sering berjalan sendiri-sendiri. Koordinasi masih semu, tanpa diikuti dengan agenda bersama yang dituangkan ke dalam kesepakatan kinerja bersama. Setiap entitas dan unit anggaran berjalan sendiri-sendiri. *Core business* atau urusan utama lembaga pelatihan, badan sertifikasi dan lembaga penempatan belum didefinisi ulang, apalagi disnergikan satu sama lain. Dalam kenyataan sehari-hari, hampir setiap program dan keuangan lembaga masih ditatakelola dengan pola administrasi. Program dan anggaran BLK belum menerapkan *best value practice* untuk menyatu padukan pelatihan, sertifikasi dan penempatan dalam memperbaiki kinerja BLK dalam pelayanan pelatihan secara utuh kepada pencari kerja.

Sistem pelatihan, sertifikasi dan penempatan segera perlu direvitalisasi secara substansial, bertahap, serempak dan berkelanjutan. Sebanyak 156 BLK yang belum sepenuhnya menggunakan CBT perlu dilengkapi kebutuhan sarana, prasarana, SDM dan kelebagaannya, agar BLK mampu dan mau memperluas layanan dan memperbaiki mutu hasil pelatihannya berbasis kompetensi dan menyiapkan lulusannya dalam menghadapi ujian kompetensi. Secara nasional,



saat ini juga baru ada 40-an Lembaga Sertifikasi Profesi. Daya jangkau pelayanannya sangat terbatas, apalagi di kawasan Indonesia timur dan kabupaten baru. Diversifikasi dan ekstensifikasi LSP telah menjadi kebutuhan mendesak sebagai penjamin mutu. Penempatan tenaga kerja yang mendapatkan sorotan public, baik politisi maupun masyarakat umum, terutama dalam hal seleksi, pengawasan, keselamatan, kesehatan, dan perlindungan hak-hak pekerja di negara lain.

### 3.2. Strategi Kebijakan

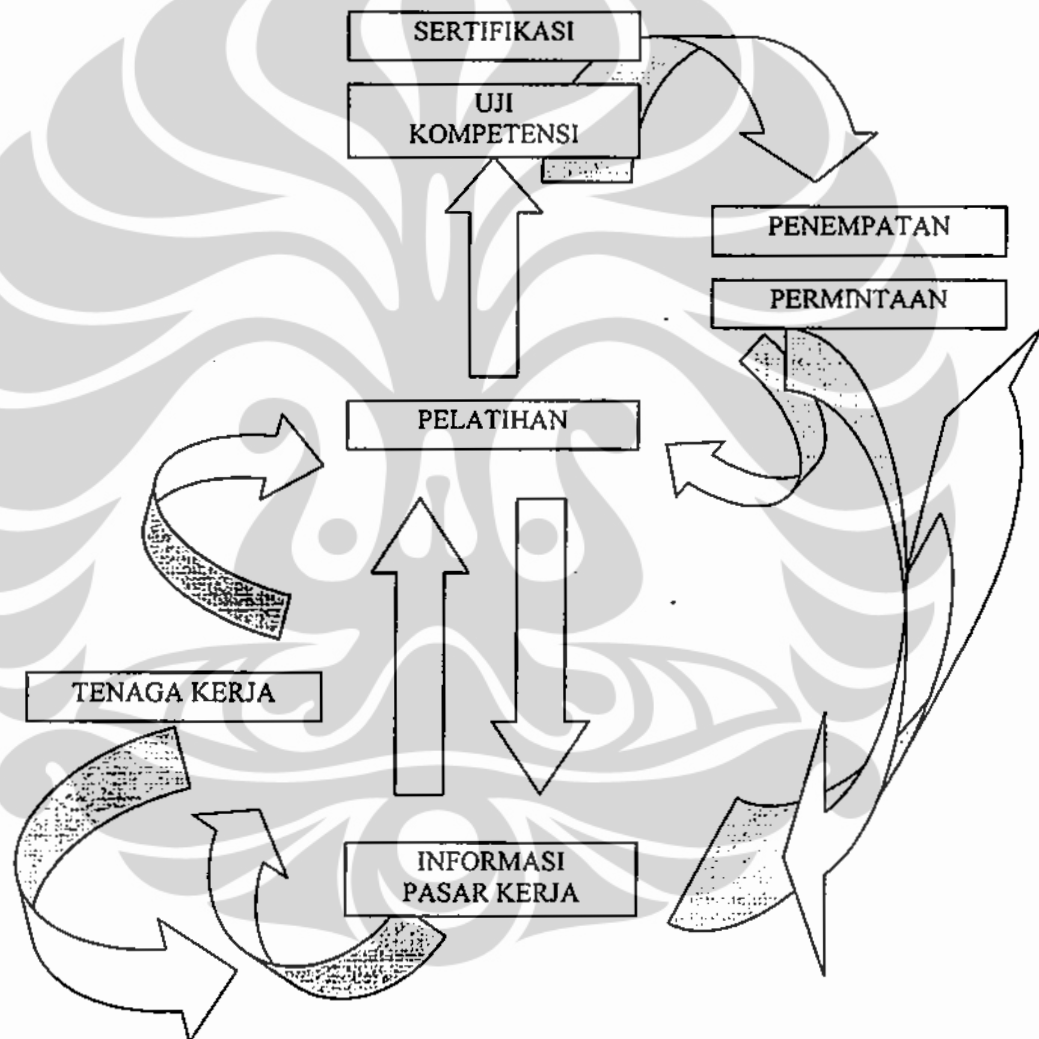
Kebijakan "3in1" yang berlangsung selama ini dimaksudkan untuk mendukung "Gerakan Nasional Penanggulangan Pengangguran", mengingat jumlah penganggur di Indonesia terus bertambah. Tahun 2000 tercatat 5,8 juta orang atau 6,1%, namun di tahun 2006 sudah bergerak menjadi 10,93 juta orang atau 10,27%. Walaupun tahun 2008 sempat sedikit turun 9,43 juta (8,46%) namun seiring berlangsungnya krisis global, kemungkinan angka pengangguran akan lebih melonjak lagi. Dengan demikian tujuan kebijakan "3in1" secara garis besarnya adalah untuk :

- a. Meningkatkan kualitas lulusan pelatihan yang berbasis kompetensi untuk menjamin penempatan yang sesuai dengan kebutuhan pasar;
- b. Meningkatkan produktivitas di semua bidang dan lapisan untuk menjamin daya saing nasional;
- c. Mendorong inisiatif atau prakarsa aparatur dan masyarakat di pusat dan di daerah untuk menanggulangi pengangguran.

Untuk mencapai tujuan tersebut, kebijakan "3in1" mempunyai sasaran berikut:

- a. Memberdayakan lembaga pelatihan, baik yang dikelola oleh pemerintah maupun yang dikelola masyarakat.
- b. Memberdayakan lembaga sertifikasi profesi baik dalam menyelenggarakan uji kompetensi maupun dalam menerbitkan sertifikat.
- c. Memberdayakan lembaga penempatan, baik penempatan tenaga kerja di dalam negeri di sektor formal dan sektor informal, maupun penempatan di luar negeri.

Efektivitas pelatihan dan penempatan sangat tergantung kondisi permintaan. Oleh sebab itu, program pelatihan perlu disusun berdasarkan informasi pasar kerja yang di satu pihak mencakup informasi mengenai permintaan atau syarat kerja yang dibutuhkan, dan di pihak lain informasi mengenai kondisi dan kualifikasi tenaga kerja yang tersedia. Oleh sebab itu lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan perlu didukung oleh lembaga atau pusat informasi pasar kerja di setiap provinsi dan atau setiap kabupaten/kota di seluruh Indonesia.



Gambar 3.1 Keterkaitan antar lembaga

## **Pelatihan**

Rendahnya tingkat pendidikan dan tingginya tingkat pengangguran menuntut perlunya program pelatihan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar. Dalam merespon kebutuhan tersebut, lembaga pelatihan swasta terus bertumbuh. Sekarang ini diperkirakan sekitar 5.000 lembaga pelatihan swasta yang diarahkan untuk mempersiapkan peserta memasuki dunia kerja. Namun harus diakui bahwa program pelatihan tersebut belum secara optimal membantu menyelesaikan masalah ketenagakerjaan antara lain karena:

- Hampir seluruh biaya pelatihan dibebankan pada peserta sementara kemampuan masyarakat membayar biaya pelatihan sangat rendah;
- Kualitas pelatihan pada umumnya masih rendah, sehingga belum mengacu kepada standar kompetensi yang dibutuhkan;
- Program pelatihan pada umumnya tidak menjamin penempatan karena program pelatihan tidak didasarkan pada kebutuhan pasar dan belum didukung oleh sistem sertifikasi nasional.
- Beberapa Departemen dan instansi Pemerintah lainnya di Pusat dan di Daerah menyelenggarakan berbagai program pelatihan. Peranan dan dampaknya terhadap peningkatan kompetensi kerja dan penanggulangan pengangguran sukar diukur, antara lain karena program pelatihan tersebut belum sepenuhnya mengacu kepada sistem pelatihan kerja nasional dan kebutuhan pasar.

Prinsip pelatihan adalah melengkapi kompetensi kerja yang sesuai dengan tuntutan permintaan atau syarat jabatan. Bila pelatihan dirancang dan disesuaikan dengan kebutuhan permintaan tersebut, maka penempatan otomatis terjamin. Oleh sebab itu program pelatihan harus didukung oleh sistem informasi pasar kerja yang termasuk didalamnya adalah adanya kondisi permintaan. Informasi tersebut dapat disalurkan melalui Bursa Tenaga Kerja.

Efektivitas pelatihan sangat tergantung juga pada kondisi tenaga kerja yang akan dilatih, termasuk potensi dan kemampuan kerja yang telah dimiliki. Pelatihan pada dasarnya adalah mengisi atau menjembatani kesenjangan antara syarat jabatan dan kualifikasi jabatan tersebut. Oleh sebab itu penyelenggaraan

pelatihan perlu didukung juga oleh sistem informasi pasar kerja tentang ketersediaan dan kondisi penyediaan tenaga kerja.

Program pelatihan perlu direncanakan untuk memenuhi kebutuhan pasar, yaitu:

- a. Kebutuhan pengguna TK-pengguna TK di sektor modern atau sektor formal di dalam negeri;
- b. Kebutuhan di luar negeri;
- c. Kebutuhan menjadi pekerja mandiri dan atau di sektor informal di dalam negeri.

Sebagaimana dikemukakan di atas, luaran lembaga pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan pasar bukan saja dalam kuantitas tetapi juga dan terutama kualitas. Artinya kompetensi lulusan lembaga pelatihan harus sesuai dengan syarat jabatan yang tersedia. Untuk itu, setiap lembaga penelitian harus didukung oleh:

- a. Prasarana, sarana dan peralatan latihan yang memadai;
- b. Kurikulum yang mengacu pada jenis dan tingkatan kompetensi;
- c. Instruktur dalam jumlah dan kompetensi yang cukup;
- d. Kecukupan dan bahan-bahan pelatihan habis pakai;
- e. Manajemen pelatihan yang mengacu pada dan dapat menerapkan sistem pelatihan nasional.

Berdasarkan program 3in1 tersebut maka disusun 6 strategi utama pembinaan pelatihan dan produktivitas, yaitu :

1. Penguatan peraturan perundangan di bidang pelatihan dan produktivitas, untuk menyelaraskan kebijakan dan peraturan perundangan ditingkat pusat, provinsi dan kabupaten/kota dalam upaya meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja.
2. Penguatan infrastruktur kelembagaan pelatihan dan produktivitas, untuk membangun dan mengembangkan kinerja kelembagaan pelatihan dan produktivitas.
3. Peningkatan kualitas sumberdaya pelatihan, untuk meningkatkan kualitas sumberdaya pelatihan dan produktivitas agar mampu

- meningkatkan fungsi pembinaan, pelaksanaan dan pengendalian pelatihan dan produktivitas.
4. Penguatan sistem dan metoda pelatihan dan produktivitas, untuk tersedianya sistem, standar, pedoman, kriteria, dan prosedur yang mampu meningkatkan efektivitas kelembagaan pelatihan dan produktivitas.
  5. Penguatan sistem pendanaan pelatihan dan produktivitas, untuk mengoptimalkan pendayagunaan dana dan sumber-sumber keuangan guna meningkatkan pembinaan pelatihan dan produktivitas.
  6. Revitalisasi kelembagaan pelatihan dan produktivitas, untuk pemberdayaan kelembagaan pelatihan dan produktivitas agar dapat meningkatkan kinerjanya.

### Sertifikasi

Program sertifikasi dilakukan sebagai bukti keabsahan kualifikasi kompetensi yang dimiliki oleh seseorang, setelah yang bersangkutan mengikuti proses uji kompetensi. Uji kompetensi harus dilakukan untuk menjamin bahwa setiap orang yang dilatih telah memiliki kompetensi sesuai dengan syarat jabatan pada sisi permintaan.

Pelaksanaan uji kompetensi perlu didukung oleh sarana dan peralatan uji terutama dalam praktek mengoperasikan alat-alat produksi. Di samping itu uji kompetensi harus dilakukan oleh tenaga-tenaga ahli yang juga menguasai dan memiliki profesionalisme di bidang kompetensi yang sesuai.

Sistem Pelatihan Kerja yang telah diatur dengan PP 31/2006 belum dipahami dan juga belum dapat dilaksanakan oleh mayoritas lembaga pelatihan kerja, baik di BLK milik pemerintah maupun milik swasta. Pelatihan yang disebut dengan *Competency Based Training* (CBT) memang ternyata belum dapat dipahami secara lengkap dan juga belum dapat selalu dilaksanakan untuk semua jenjang dan jenis pelatihan yang dilaksanakan di banyak BLK. Akibatnya, banyak alumni pelatihan BLK tidak lulus dalam kompetensi. BNSP perlu melengkapi data terbaru untuk dapat membantu BLK. Selain itu, ada kendala

dan tantangan nyata dihadapi BLK terutama keterbatasan sarana/prasarana, SDM, keuangan, peralatan bengkel dan workshop.

Sertifikasi kompetensi merupakan inovasi dari sertifikasi pelatihan. Beberapa jenis dan jenjang pelatihan, terutama jurusan listrik, elektronika dan mekatronik, standard kompetensi, soal dan materi uji, kualifikasi asesor, tempat uji relatif sudah mendekati dengan sertifikasi kompetensi. Namun, dalam banyak program pelatihan kerja, sertifikat pelatihan belum dapat diterima oleh pengguna tenaga kerja sebagai sertifikat kompetensi. Hasil diskusi dalam Rakornas menunjukkan bahwa SKKNI belum banyak dipahami oleh pejabat Disnaker maupun pengelola BLK. Bahkan, standard kompetensi, bank soal ujian, assessor, tempat uji kompetensi, dan lembaga sertifikasi profesi juga belum semuanya siap melaksanakan uji kompetensi di berbagai daerah.

### **Penempatan**

Bila pelatihan dilakukan berdasarkan permintaan yang sudah riil, maka penempatan dapat berlangsung secara otomatis. Oleh sebab itu sebelum melakukan pelatihan perlu kejelasan informasi mengenai syarat jabatan atau kompetensi yang dibutuhkan. Informasi seperti itu harus dapat tersedia melalui Pusat Informasi Pasar Kerja. Penempatan tersebut dapat dilakukan melalui lembaga atau instansi pemerintah dan atau Bursa Tenaga Kerja Swasta. Disamping penempatan di pengguna TK domestik dan di luar negeri, tenaga-tenaga terlatih perlu dipersiapkan untuk bekerja mandiri dan untuk sektor informal.

Penempatan tenaga kerja memiliki legitimasi yang lengkap, dari Kepres 4/1980 hingga Konvensi ILO 88/Kepres RI 36/2002. Penempatan kerja juga didukung oleh Bursa Kerja Swasta/Negeri, informasi pasar kerja dan unit analisa jabatan. Kinerja lembaga penempatan dalam negeri diakui sedang mengalami penurunan kinerjanya dan hal itu diduga disebabkan oleh beberapa hal :

1. Pengalihan pejabat fungsional pengantar kerja.
2. Kualitas pengantar kerja yang rendah.
3. Lemahnya kerjasama antara pelatihan dan penempatan.

4. Peraturan tentang penempatan di Pemerintah dan Pemerintah Daerah masih ada yang tidak konsisten dalam pelaksanaannya.
5. Informasi Pasar Kerja sangat bervariasi antara pusat, provinsi dan kabupaten/kota.

Penempatan tenaga kerja luar negeri cukup menjanjikan, tetapi TKI/W masih sulit menembus pasar Eropa dan Amerika. Ini menjadi tantangan buat semua pihak, banyak pilihan untuk mengatasi pengangguran.

Isu terkini berkaitan dengan TKI/TKW Indonesia di luar negeri tidak cukup hanya dengan diseminarkan, tetapi menuntut Pemerintah yang responsif, PJTKI yang jujur atau LSM yang bijak dalam penyelesaian keluhan dan pengaduan masalah secara manusiawi. Penempatan tenaga kerja luar negeri merupakan persoalan yang rumit, karena regulasi Indonesia sering berbenturan dengan kebijakan, regulasi, peraturan, lembaga dan budaya Negara tujuan. Selain itu, penyerapan tenaga kerja Indonesia memang mayoritas bekerja disektor informal, sebagai pembantu rumah tangga, maka mendapatkan perhatian serius dan penanganan yang hati-hati. Identifikasi persoalan sudah lumayan jelas, namun solusi dan rencana tindak dalam perbaikan penempatan dan perlindungan tenaga kerja belum banyak membantu pilihan-pilihan bagi penganggur maupun TKI/W di luar negeri.

#### **Pelatihan untuk Penempatan di Sektor Informal**

Sebagaimana dikemukakan di atas, sekitar 70% dari angkatan kerja terserap di sektor informal termasuk usaha keluarga dan sektor pertanian. Dengan kata lain, hanya sekitar 30% angkatan kerja yang mempunyai syarat jabatan yang jelas dan dapat distandarkan. Ini berarti bahwa hingga beberapa tahun ke depan, sebagian besar tambahan angkatan kerja setiap tahun tidak mungkin diserap ke sektor formal walaupun dibekali dengan kompetensi kerja yang sesuai. Oleh karena itu, sebagian besar angkatan kerja perlu dipersiapkan untuk bekerja mandiri di sektor informal.

### **Informasi Pasar Kerja**

Kebijakan 3in1 perlu didukung oleh sistem informasi pasar kerja yang mampu menyediakan informasi berkaitan dengan kebutuhan atau permintaan di sektor formal, kondisi penyediaan angkatan kerja, serta informasi potensi pengembangan sektor informal.

### **Sistem Pelatihan Kerja Nasional**

Peraturan Pemerintah No. 31 tahun 2006 menetapkan Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas) untuk diberlakukan secara nasional, baik di lingkungan lembaga pelatihan swasta maupun di lembaga-lembaga pelatihan yang dikelola oleh pemerintah termasuk BLK. Dengan demikian Kebijakan 3in1 harus dilaksanakan konsisten dengan Sislatkernas baik dalam tataran nasional maupun di tingkat pelaksanaan operasional. Ini berarti bahwa penerapan Sislatkernas dan 3in1 membutuhkan dukungan dan komitmen politik yang diwujudkan dalam alokasi anggaran dan program-program instansi terkait. Untuk itu konsep Sislatkernas dan 3in1 perlu menjadi pemahaman di tingkat kabinet (terutama Panitia Anggaran dan Komisi IX). Untuk menjamin konsistensi pelaksanaan kebijakan, para pejabat pelaksana teknis tingkat nasional (Eselon 1) juga perlu diberi pemahaman konsep tersebut.

### **Tindakan Aksi**

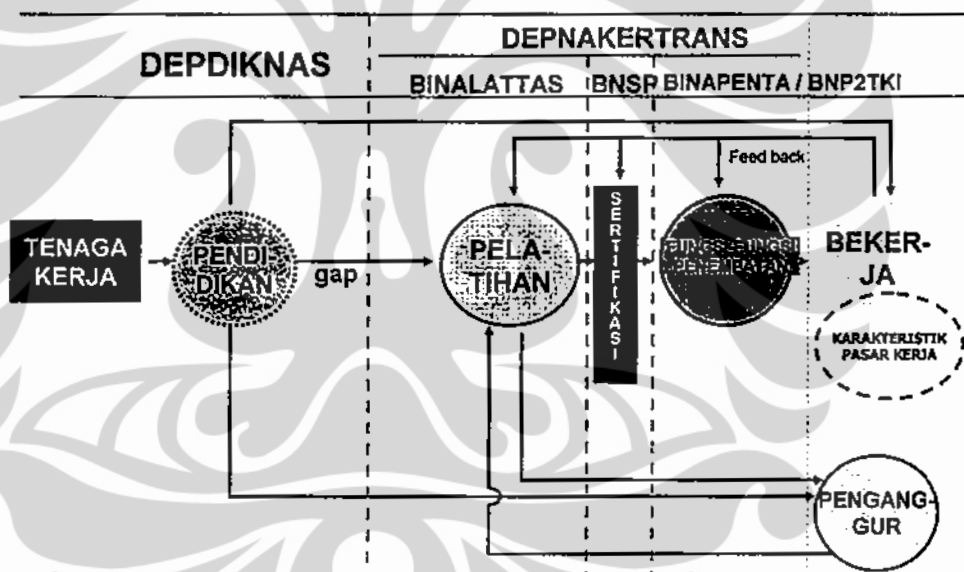
Penerapan Sislatkernas dan kebijakan 3in1 perlu dilaksanakan seperti berikut:

1. Pembentukan Pusat-Pusat Informasi Pasar Kerja di setiap propinsi dengan Unit-Unit Informasi Pasar Kerja di setiap Kabupaten/Kota;
2. Pemberdayaan Lembaga-lembaga pelatihan kerja, baik yang dikelola oleh swasta dan pengguna TK maupun yang dikelola oleh pemerintah;
3. Pemberdayaan Lembaga Sertifikasi dengan dukungan unit Uji Kompetensi, termasuk kecukupan penyediaan peralatan dan tenaga uji kompetensi;
4. Secara bertahap membentuk lembaga sertifikasi sesuai dengan masing-masing kompetensi;



5. Menyusun dan menyelenggarakan Proyek Percontohan (*Pilot Project*) :
  - Dibeberapa daerah seperti Kawasan Ekonomi Khusus (Batam, Karimun, Bintan) dan daerah padat industri (Jakarta dan Surabaya) ;
  - Di 11 BLK yang dikelola oleh Depnakertrans;
6. Untuk mendukung keseluruhan strategi dan kebijakan dimaksud, perlu mempercepat pembentukan Lembaga Koordinasi Pelatihan Kerja Nasional sebagaimana dimaksud dengan Pasal 28 UU No. 13 tahun 2003.
7. Perlu segera mensosialisasikan Sislatkernas dan kebijakan 3in1 di tingkat provinsi.

## ALUR PENEMPATAN TENAGA KERJA DALAM KONSEP THREE IN ONE



Gambar 3.2 Alur kebijakan 3in1

### 3.3. Pilot Project Program 3in1

Sebagai sebuah program nasional yang bersifat koordinatif, program 3in1 memerlukan dukungan dari seluruh instansi terkait dan pemangku kepentingan (*stakeholders*)., Oleh karena itu perlu disusun kesepakatan tentang desain program 3in1. Desain program nasional harus memenuhi beberapa kriteria yaitu penjabarannya sederhana, mudah dipahami oleh masyarakat luas, dan dapat dilaksanakan atau direplikasi. Desain program 3in1 dalam hal ini berisi penjelasan tentang standar menu kegiatan, proses pengajuan usulan kegiatan, pelaksanaan kegiatan, dan sumber pembiayaan.

Menu kegiatan program 3in1 diuraikan pada tabel berikut ini :

Kelembagaan	Menu Kegiatan	Sasaran
Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Program pelatihan berbasis kompetensi (CBT)</li> <li>- Program pelatihan berbasis masyarakat.</li> <li>- Pelaksanaan sertifikasi kompetensi terhadap luaran pelatihan.</li> <li>- Revitalisasi lembaga Diklat (BLK)</li> <li>- Penetapan tempat uji kompetensi.</li> <li>- Peremajaan sarana dan prasarana lembaga diklat (BLK)</li> <li>- Peningkatan keterkaitan koneksitas, dan sinergitas dengan lembaga sertifikasi dan lembaga penempatan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga kerja / angkatan kerja / pencari kerja.</li> <li>- Balai-Balai Latihan Kerja.</li> <li>- HIPKI dan HILLSI</li> <li>- LSP/BNSP</li> <li>- Lembaga penempatan tenaga kerja dalam negeri.</li> <li>- PJTKI</li> <li>- Lembaga Bursa Kerja (pemerintah, swasta dan khusus)</li> <li>- BLKLN</li> </ul>
Sertifikasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemberian pengakuan sertifikasi kompetensi terhadap lulusan lembaga diklat.</li> <li>- Mendorong terbentuknya Lembaga Sertifikasi Profesi</li> <li>- Pelaksanaan verifikasi TUK pada lembaga diklat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tenaga Kerja/angkatan kerja.</li> <li>- Balai-balai latihan kerja sebagai TUK</li> <li>- LSP/BNSP</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelaksanaan uji kompetensi bagi setiap tenaga kerja</li> <li>- Peningkatan relevansi lulusan lembaga diklat terhadap kebutuhan dunia usaha.</li> </ul>	
Penempatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelaksanaan dan pengembangan bursa kerja (pemerintah, swasta, dan khusus).</li> <li>- Pengembangan data base informasi pasar kerja yang selalu up to date dan kredibel.</li> <li>- Peningkatan kapasitas dan profesionalitas lembaga penempatan dalam dan luar negeri.</li> <li>- Pelaksanaan penempatan tenaga kerja kompeten di pasar kerja dalam negeri, termasuk pendampingan di UKM.</li> <li>- Pelaksanaan penempatan tenaga kerja kompeten di luar negeri.</li> </ul> <p>Peningkatan interaksi dan koordinasi antara lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lembaga penempatan tenaga kerja dalam negeri</li> <li>- PJTKI</li> <li>- Lembaga Bursa Kerja (pemerintah, swasta dan khusus)</li> <li>- KADIN/ Asosiasi Industri-Pengguna TK/ Asosiasi Pengusaha</li> </ul>

Proses pengajuan usulan kegiatan dilaksanakan selaras dengan mekanisme system perencanaan pembangunan nasional/daerah, khususnya melalui penguatan basis kelembagaan perencanaan pembangunan yang partisipatif. Kegiatan dikelola sendiri secara langsung oleh lembaga pelatihan, sertifikasi, dan lembaga penempatan yang pelaksanaannya saling terkoordinasi, terkait, terkoneksi, dan tersinergi satu sama lain. Pembiayaan program 3in1 bersumber dari APBN (rupiah murni), APBD, Dunia Usaha, dan Swadaya Masyarakat.

Pelaksanaan Pilot Project (proyek percontohan) program 3in1 dibagi ke dalam beberapa tahapan, yaitu tahapan persiapan dan perencanaan yang akan

dilaksanakan sampai akhir tahun 2006. Dalam tahapan persiapan pelaksanaan, hal-hal yang perlu disiapkan, diantaranya mencakup:

2.4.1. Penyusunan dan penyempurnaan target/sasaran;

2.4.2. Penyiapan sarana dan prasarana, termasuk pemantapan kelembagaan;

2.4.3. Penyusunan panduan umum dan teknis pelaksanaan;

- d. Sosialisasi di daerah pelaksanaan;
- e. Pengembangan data dan informasi;
- f. Pengembangan jaringan kemitraan, baik dengan lembaga-lembaga nasional maupun internasional;
- g. Pengembangan unit pelayanan kepada masyarakat;

Tahapan pelaksanaan akan dimulai pada tahun 2007 dengan melibatkan 11 UPTP Depnakertrans sebagai proyek percontohan dan UPTP atau lembaga diklat dari instansi teknis yang siap dan mempunyai komitmen melaksanakan program 3in1.

Tahapan pelaksanaan secara masal direncanakan dimulai pada tahun 2008 dan seterusnya dengan melibatkan 151 UPTD (pemda), lembaga diklat instansi pemerintah lainnya, lembaga diklat pengguna TK dan swasta.

### **Strategi Komunikasi dan Sosialisasi Program**

Pemahaman program 3in1 oleh semua pihak, baik yang terkait langsung maupun tidak langsung merupakan kunci kesuksesan implementasi program. Untuk itu diperlukan strategi komunikasi dan sosialisasi yang komprehensif dan efektif melalui pendekatan multi pihak. Itu sebabnya program-program ini dimulai dengan proyek percontohan atau pilot project dalam jumlah terbatas, sehingga dapat diciptakan komunikasi yang jelas dan tidak menimbulkan persepsi ketidakadilan.

Komunikasi merupakan salah satu instrument penting untuk menangkap feedback guna penyempurnaan program di kemudian hari. Oleh karena itu, strategi ini menekankan pada komunikasi yang akomodatif dan konsultatif. Hal itu dapat dicapai melalui sosialisasi dan edukasi sebagai satu paket yang integral dan dilaksanakan secara bertahap dan kontinyu pada semua kelompok sasaran

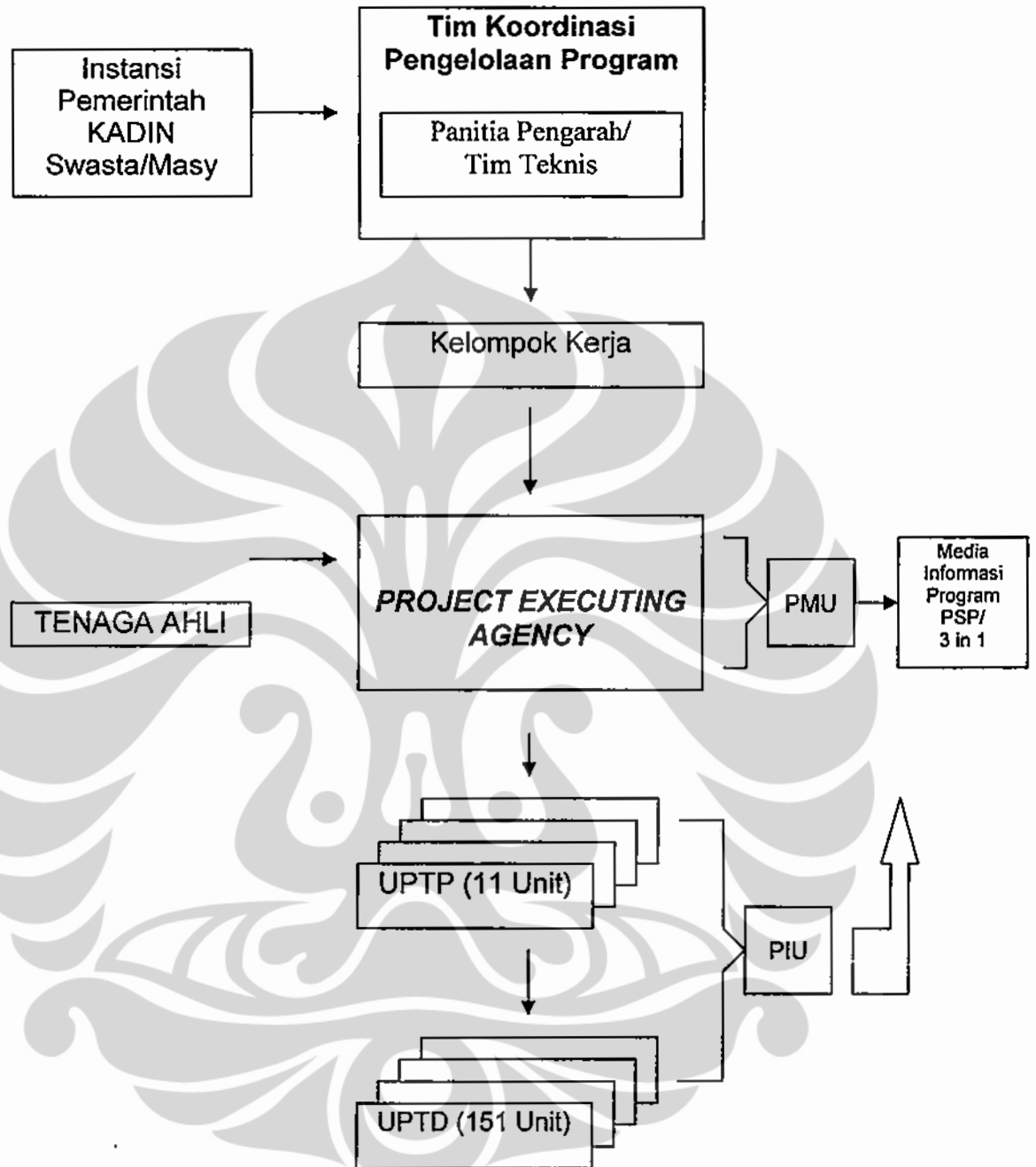
sesuai dengan tahapan program. Tujuan strategi komunikasi dan sosialisasi adalah :

- a. Menciptakan pemahaman yang komprehensif terhadap prinsip/menu kegiatan serta mekanisme dan prosedur program 3in1;
- b. Mewujudkan kolaborasi efektif antar departemen dan lembaga pemerintahan terkait, termasuk dunia usaha/Kadin Indonesia.;
- c. Menciptakan dukungan yang kuat dari berbagai pihak lain yang terkait secara langsung maupun tidak langsung;
- d. Menciptakan proses komunikasi, aliran informasi dan pembelajaran kebijakan program khususnya dan kebijakan penanggulangan pengangguran terbuka pada umumnya;
- e. Memperoleh umpan balik dari strategi komunikasi saat ini untuk perbaikan strategi komunikasi mendatang, melalui mekanisme evaluasi.

Sasaran strategi komunikasi dan sosialisasi ditujukan pada:

- a. Penerima kegiatan: angkatan kerja, pencari kerja (beneficiaries);
- b. Stakeholders (instansi pelaksana yang terkait);
- c. Lembaga/organisasi/asosiasi atau kelompok-kelompok pendukung yang potensial menunjang pelaksanaan program;
- d. Masyarakat umum.

Sebagai suatu kebijakan strategi dan program nasional yang bersifat koordinatif, pelaksanaan proyek percontohan kebijakan 3in1 ini perlu didukung oleh suatu tim yang disebut Tim Koordinasi Pengelolaan Program 3in1. atau disingkat TKPP 3in1. dengan anggota-anggota terdiri dari instansi pemerintah, swasta dan Kadin. Namun sampai sekarang tim tersebut belum bisa diwujudkan, sehingga pola koordinasi masih bersifat parsial.



Gambar 3.3 Rancangan Kerja TKPP 3in1.

### 3.4. Perkembangan kebijakan 3in1

Ada beberapa hal yang telah dilakukan oleh Depnakertrans dalam hal ini oleh Ditjen Binalattas untuk mengimplementasikan kebijakan 3in1. Ditjen Binalattas merupakan direktorat yang memiliki kepentingan kuat terhadap terlaksananya kebijakan ini, Hal ini mengingat lembaga ini memiliki tugas dan wewenang untuk menyelenggarakan pelatihan melalui BLK-BLK dibawah naungannya. Namun banyaknya alumni BLK yang tidak tetampung dalam pasar kerja membuat perlunya merubah kebijakan pelatihan menjadi berbasis kompetensi, dan dilakukan pemberian sertifikasi serta dihapkan mendapat kemudahan dalam penempatan kerja di dunia industri. Mengingat tupoksi Binalattas adalah penelatihan maka mereka perlu mendorong lembaga sertifikasi dan penempatan untuk memecahkan masalah penyerapan tenaga kerja ke dunia industri ini.

Beberapa hal yang telah dilakukan dalam implementasi kebijakan 3in1 ini adalah *Pertama*, Telah diadakan beberapa pertemuan, seminar maupun workshop guna sosialisasi ke semua pihak baik lembaga-lembaga pemerintah dan masyarakat. *Kedua*, Pertemuan-pertemuan lanjutan berskala kecil juga dilakukan guna membangun kesepahaman. Hanya saja sampai saat ini baru melibatkan Ditjen Binalattas, Binapenta, Balitfo, dan BNSP. Sedangkan BNP2TKI maupun pihak swasta belum terlibat secara intensif. Hasil-hasil dari pertemuan tersebut adalah berupa adanya kesepakatan untuk saling bertukar data dan informasi seputar kebijakan 3in1 ini. *Ketiga*, Adanya kesepahaman antara Binalattas dan Binapenta bahwa bursa kerja bisa juga dibuat di tempat lembaga pelatihan sebagai bursa kerja khusus (BKK). BKK ini sekarang sudah terbentuk di 11 BLK UPTP dengan nama kios 3in1. Diharapkan Kos 3in1 ini akan menjadi prototype bursa-bursa kerja lainnya. Namun untuk keperluan penempatan TKI luar negeri, aplikasi dalam kios 3in1 perlu dilengkapi dengan fasilitas bahasa Inggris sehingga memudahkan pihak-pihak yang berkepentingan dari negara lain. *Keempat*, Tim koordinasi Pelaksanaan Program 3in1 (TKPP) yang ada dalam pilot project sampai sekarang belum terlaksana dan terwujud mengingat tidak sederhana dalam proses pendiriannya.

## BAB IV

### PENGOLAHAN DAN ANALISA DATA

#### 4.1. Pembuatan Hirarki

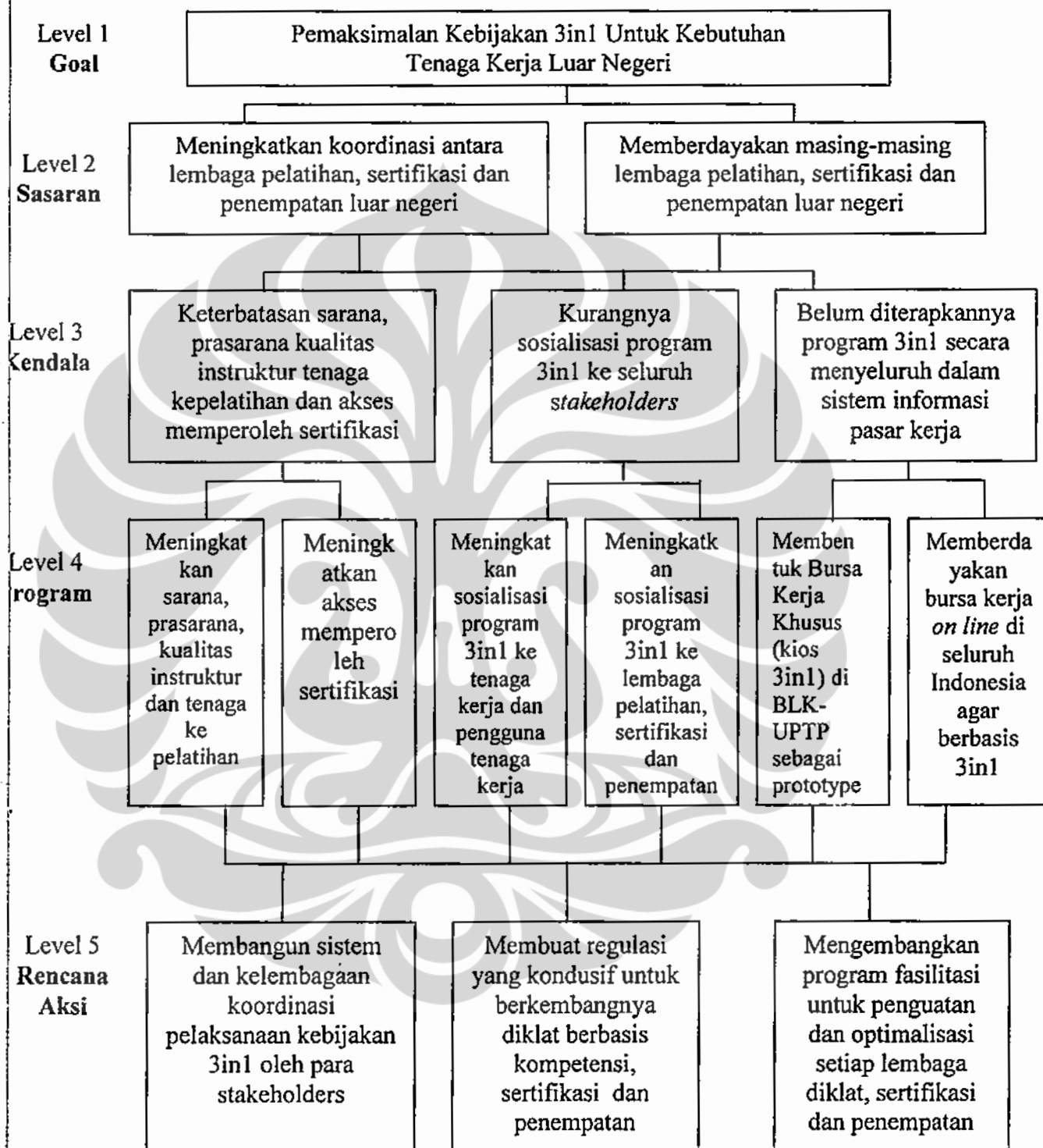
Kebijakan 3in1 khususnya untuk tenaga kerja luar negeri merupakan salah satu bagian dari kebijakan ketenagakerjaan yang perlu dianalisis guna memaksimalkan pelaksanaannya. Ada tiga ranah yang harus dicermati dalam analisa ini yaitu pelatihan, sertifikasi dan penempatan. Beranjak dari ketiga ranah tersebut dilakukanlah proses dekomposisi yaitu menguraikan persoalan yang utuh ke dalam unsur-unsurnya yang homogen. Pemecahan terus dilakukan hingga tidak dapat diuraikan lebih lanjut hingga menghasilkan hirarki. Akhirnya pada langkah awal, muncul 2 pilihan sasaran yaitu masalah meningkatkan koordinasi antar ke tiga lembaga atautkah memberdayakan masing-masing lembaga tersebut.

Selanjutnya dari perumusan sasaran, maka didata kendala yang selama ini ada. Dari berbagai wawancara dengan pihak-pihak yang dianggap kompeten dengan masalah 3in1, maka muncul 3 kendala utama yaitu keterbatasan bidang pelatihan dan sertifikasi, kurangnya sosialisasi 3in1 serta belum diterapkannya program 3in1 secara menyeluruh dalam sistem informasi pasar kerja. Dari ketiga kelompok kendala itu masing-masing dibuatlah pilihan program yang harus dijalani untuk mengatasi kendala. Adapun program yang bisa dirancang untuk mengatasi masing-masing kendala tersebut adalah dengan cara meningkatkan fasilitas pelatihan dan akses sertifikasi, sosialisasi kebijakan 3in1 ke TK, pengguna TK dan ke lembaga pelatihan sertifikasi dan penempatan, serta membentuk bursa kerja khusus (kios 3in1) dan memberdayakan bursa kerja online agar berbasis 3in1.

Penyusunan hirarki paling akhir adalah pilihan untuk membuat rencana aksi (Rencana Aksi). Ada tiga pilihan aksinya yaitu membangun system dan kelembagaan koordinasi pelaksanaan kebijakan 3in1 oleh para stakeholders, perbaikan regulasi yang kondusif untuk berkembangnya diklat, sertifikasi dan penempatan berbasis kompetensi, dan mengembangkan program fasilitasi untuk penguatan dan optimalisasi ke setiap lembaga diklat, sertifikasi dan penempatan.



Berikut ini hirarki yang dibuat berdasarkan perumusan komposisi diatas:



## Kata-kata Kunci Elemen Hirarki Di Atas

No.	Kata Kunci	Elemen Hirarki
1	Koordinasi	Meningkatkan koordinasi antara lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luar negeri
2	Pemberdayaan	Memberdayakan masing-masing lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luar negeri
3.	Keterbatasan Fasilitas	Keterbatasan sarana, prasarana kualitas instruktur tenaga kepelatihan dan akses memperoleh sertifikasi
4	Kurangnya Sosialisasi	Kurangnya sosialisasi program 3in1 ke seluruh <i>stakeholders</i>
5	SIPK belum 3in1 (SIPK belum 3in1)	Belum diterapkannya program 3in1 secara menyeluruh dalam sistem informasi pasar kerja
6	Fasilitas Pelatihan	Meningkatkan sarana, prasarana, kualitas instruktur dan tenaga kepelatihan
7	Akses Sertifikasi	Meningkatkan akses memperoleh sertifikasi
8	Sosialisasi ke TK dan Pengguna TK	Meningkatkan sosialisasi program 3in1 ke tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja
9	Sosialisasi ke Lembaga	Meningkatkan sosialisasi program 3in1 ke lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan
10	BKK Kios "3in1"	Membentuk Bursa Kerja Khusus (kios 3in1) di BLK-UPTP sebagai prototype
11	Bursa Kerja Online	Memberdayakan bursa kerja <i>on line</i> di seluruh Indonesia agar berbasis 3in1.
12	Lembaga Koordinasi	Membangun sistem dan kelembagaan koordinasi pelaksanaan kebijakan 3in1 oleh para stakeholders
13	Perbaikan Regulasi	Perbaikan regulasi yang kondusif untuk berkembangnya diklat berbasis kompetensi, sertifikasi dan penempatan
14	Penguatan Tiap Lembaga	Mengembangkan program fasilitasi untuk penguatan dan optimalisasi setiap lembaga diklat, sertifikasi dan penempatan

#### 4.2. Responden / Ekspert

Responden yang digunakan untuk penelitian ini adalah orang atau praktisi yang dipandang ahli atau mengetahui permasalahan 3in1 ini atau paling tidak pernah mengalami dan memahami seluk-beluk tenaga kerja luar negeri. Jumlah keseluruhan responden yang diolah adalah 17 orang yang dianggap memahami bidang pelatihan, sertifikasi, penempatan, dan juga stakeholder yang berkecimpung dalam bidang tenaga kerja luar negeri. Penentuan jumlah responden yang cukup banyak ini dimaksudkan untuk memperkecil terjadinya bias atau kesalahan yang diakibatkan ketidak konsistenan dalam pengisian kuosioner.

Mengingat mereka berasal dari beberapa lembaga yang berbeda-beda, agar bisa mendapatkan analisa per bidang yang lebih tajam, maka dilakukan pengelompokan latar belakang pekerjaan atau status dan profesinya. Berikut ini matrik responden / ekspert tersebut:

Asal Responden	Jumlah	Kelompok
BLK LN	3 orang	Pelatihan
Ditjen BinaLattas	6 orang	Pelatihan
BNSP	2 orang	Sertifikasi
Ditjen Binapenta	2 orang	Penempatan
BNP2TKI	1 orang	Penempatan
PJTKI	1 orang	Stakeholder
Ex TKI	2 orang	Stakeholder

Pengisian kuosioner tidak bisa dilakukan secara serentak mengingat ada kesulitan untuk mengumpulkan mereka dalam tempat dan waktu yang bersamaan. Data diambil dengan cara mendatangi mereka satu persatu. Sebelum pengisian, terlebih dahulu dilakukan penjelasan singkat mengenai topik penelitian dan teknis pengisian kuosioner AHP. Setelah data dikumpulkan, maka diolah menggunakan software expert choice 2000.

### 4.3. Analisis Konsistensi

Salah satu asumsi utama model AHP adalah tidak adanya syarat konsistensi mutlak. Dasar dari teori utilitas manusia berangkat dari konsep "transitivity", dimana konsistensi 100% merupakan syarat mutlak. Apabila suatu barang A lebih disukai dari barang B dan barang B tersebut lebih disukai dari barang C maka sudah pasti A lebih disukai dari barang C. Atau lebih jelasnya, apabila A lebih kuat dari B tiga kali dan B lebih kuat dari C dua kali maka A harus lebih kuat dari C enam kali.

Karena keputusan manusia sebagian besar didasari oleh logika dan sebagian lagi didasarkan pada unsur bukan logika seperti perasaan, pengalaman, intuisi maka sudah sepantasnyalah kalau suatu model pengambilan keputusan tidak menuntut syarat konsistensi 100% secara mutlak (Brojonegor, 1992).

Pada penelitian kali ini, apabila ada hasil penghitungan dari seorang responden/ekspert yang tidak konsisiten diatas 10 % maka peneliti tidak melakukan perubahan apapun juga. Perubahan akan dilakukan apabila pada data kombinasi (gabungan) terdapat inkonsistensi (diatas 10%) maka akan ditelusuri pada data individu. Perubahan yang dilakukan dengan cara menggeser bobot jawaban tetapi tidak mengubah urutan prioritas.

Berikut ini hasil pengolahan data yang telah dilakukan.

### 4.4. Analisis Hasil Pembobotan

Hasil penghitungan yang akan ditampilkan di bawah ini adalah pada pembobotan lokal (L) dan Global (G) disertai urutan prioritas 1, 2 dan 3. Namun mengingat terdapat duplikasi jawaban dari kriteria sasaran koordinasi maupun pemberdayaan, maka penulis memutuskan hanya akan menganalisis bobot global. Di pembobotan global ini masing-masing jawaban yang merujuk ke sasaran koordinasi dan pemberdayaan sudah di bobot secara bersama-sama dan kelihatan pada sub kriteria manakah yang mendapatkan bobot prioritas tertinggi.

Namun, mengingat ada duplikasi sub kriteria di beberapa kriteria (contohnya subkriteria rencana aksi yang diulang sampai 12 kali pertanyaan dengan kriteria berbeda-beda), maka penulis memutuskan untuk tidak langsung mengambil prioritas 3 tertinggi dari hasil analisa global tersebut. Penentuan

prioritas akhirnya diambil dengan cara menjumlahkan bobot subkriteria yang sama dalam satu kriteria (level). Selanjutnya ditentukan mana sub kriteria yang mendapat bobot tertinggi untuk prioritas 1,2 dan 3.

**Penghitungan Akumulasi Pembobotan Sub Kriteria Global  
Responden/Ekspert Kelompok Pelatihan**

Tabel 4.1

Level	Prioritas 1	Proritas 2	Prioritas 3
Sasaran	Koordinasi	Pemberdayaan	
Bobot	0.57	0.43	
Kendala	SIPK belum 3in1	Kurang Sosialisasi	Keterbatasan Fasilitas
Bobot	0.45	0.317	0.233
Program	BK Khusus Kios 3in1	BK Online	Sosialisasi ke Lembaga
Bobot	0.232	0.218	0.197
Rencana Aksi	Lembaga Koordinasi	Penguatan Tiap Lembaga	Perbaiki Regulasi
Bobot	0.383	0.331	0.286

Kelompok pelatihan ini melihat bahwa lembaga pelatihan dalam hal ini adalah BLK harus memiliki kemauan yang kuat untuk melakukan koordinasi dengan lembaga-lembaga lainnya dalam rangka memudahkan lulusannya mendapatkan pekerjaan termasuk peluang bekerja ke luar negeri. Salah satu implementasi dari kemauan ini adalah dengan perintisan kios 3in1 yang di masa awal ini ada di 11 BLK UPTP.

Pada level kendala, SIPK belum 3in1 paling penting untuk diperhatikan disusul dengan kendala kurang sosialisasi dan keterbatasan fasilitas. Keinginan lembaga pelatihan untuk berkoordinasi dengan lembaga lain tersebut membuat mereka mengesampingkan kendala sosialisasi dan keterbatasan fasilitas. Pada dasarnya kios 3in1 yang ada di BLK-BLK tersebut akan lebih efektif bila bisa berjaringan secara online pula dengan bursa-bursa kerja lainnya, sehingga

informasi peluang kerja beserta standarisasi dan sertifikasi yang disyaratkan juga mudah untuk bisa diketahui.

Pada level program, sudah tentu kios 3in1 yang keberadaanya di BLK mendapat prioritas pertama disusul dengan bursa kerja online dan sosialisasi ke tiga lembaga. Rencana aksi yang paling diprioritaskan untuk analisis global ini adalah lembaga koordinasi, kedua adalah penguatan ke setiap lembaga dan ketiga perbaikan regulasi.

Keberadaan bursa kerja seperti kios 3in1 ini penting guna memasarkan lulusan pelatihan ke dunia kerja, juga untuk memberi kesempatan kepada pengguna tenaga kerja untuk menawarkan lowongannya. Namun untuk kondisi penempatan TKI, akan lebih baik bila aplikasi kios 3in1 ini juga dibuat dalam bahasa Inggris, sehingga akan mudah diakses secara lintas negara. Kedepan kios 3in1 dan bursa-bursa kerja lainnya harus memberi porsi lebih buat lowongan kerja LN yang membutuhkan skill pengetahuan lebih, maka aplikasi berbahasa Inggris mutlak diperlukan..

### **Penghitungan Akumulasi Pembobotan Sub Kriteria Global Responden/Ekspert Kelompok Sertifikasi**

Tabel 4.2

<b>Level</b>	<b>Prioritas 1</b>	<b>Proritas 2</b>	<b>Prioritas 3</b>
<b>Sasaran</b>	Pemberdayaan	Koordinasi	
<b>Bobot</b>	0.71	0.29	
<b>Kendala</b>	Keterbatasan Fasilitas	Kurang Sosialisasi	SIPK belum 3in1
<b>Bobot</b>	0.496	0.369	0.135
<b>Program</b>	Fasilitas Pelatihan	Akses Sertifikasi	Sosialisasi ke TK/Pengguna TK
<b>Bobot</b>	0.294	0.203	0.193
<b>Rencana Aksi</b>	Penguatan Tiap Lembaga	Lembaga Koordinasi	Perbaikan Regulasi
<b>Bobot</b>	0.393	0.318	0.22

Pada analisa global responden / ekspert kelompok sertifikasi, sub kriteria pemberdayaan memperoleh bobot yang lebih besar dibandingkan dengan koordinasi. Pada level kendala, senada dengan level sasaran yang lebih memprioritaskan pada masalah kendala pemberdayaan, maka keterbatasan fasilitas mendapat prioritas pertama disusul kurang sosialisasi dan SIPK belum 3in1. Program yang diprioritaskan adalah fasilitas pelatihan disusul akses sertifikasi dan sosialisasi ke TK/pengguna TK. Sosialisasi ke TK/pengguna TK ini penting mengingat keberadaan konsep tenaga kerja berbasis kompetensi ini belumlah populer dikalangan pencari kerja bahkan di kalangan industri. Pihak personalia perusahaan masih banyak yang menggunakan standar non-kompetensi dalam merekrut karyawannya.

Program meningkatkan fasilitas (meningkatkan sarana, prasarana, kualitas instruktur dan tenaga kepelatihan) lebih diprioritas dibandingkan dengan akses sertifikasi. Alasan mereka adalah pelatihan yang dilaksanakan selama ini belum sepenuhnya berbasis kompetensi dan mengacu pada standar kompetensi. Hal ini disebabkan antara lain

1. Sistem penganggaran belum sepenuhnya mengakomodir pelatihan berbasis kompetensi.
2. Sarana dan prasarana belum sesuai dengan kebutuhan PBK.
3. Instruktur dan tenaga pelatihan belum sepenuhnya memahami standar kompetensi (bahkan banyak yang belum mengenal) dan belum mampu menuangkan standar menjadi kurikulum/modul dst. Sehingga apa yang dilatihkan selama ini belum tentu mengacu pada standar kompetensi.

Sementara itu masalah program Akses Sertifikasi dirasa lebih memadai dibandingkan dengan program meningkatkan fasilitas pelatihan, terbukti:

1. Undang Undang No. 13 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 39 tentang Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri, Undang Undang No. 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional menekankan perlunya sertifikasi kompetensi sehingga payung hukumnya sudah jelas.
2. Jumlah LSP sudah 36 lembaga yang melingkupi beberapa bidang pekerjaan/kejuruan yang menjadi lingkup BLK UPTP-UPTD. LSP

dimaksud sudah kredibel dan comply (sesuai) dengan persyaratan internasional.

3. Biaya uji kompetensi/sertifikasi relatif terjangkau bergantung pada unit/kluster kompetensi yang diujikan.

Hanya saja masalah akses setifikasi untuk tenaga kerja ke luar negeri, masih ada yang perlu lebih ditingkatkan yaitu masalah lambannya proses keberterimaan standar kerja negara Indonesia dengan negara lain melalui proses Mutual Recognize Arrangement (MRA). Sampai sekarang baru negara-negara di kawasan Asean yang sudah melakukan proses MRA untuk jabatan pekerjaan tertentu. Padahal SDM kita yang memiliki keahlian tinggi dan berpotensi di terima di negara-negara di luar Asean sebenarnya cukup banyak.

#### **Penghitungan Akumulasi Pembobotan Sub Kriteria Global Responden/Ekspert Kelompok Penempatan**

Tabel 4.3

<b>Level</b>	<b>Prioritas 1</b>	<b>Prioritas 2</b>	<b>Prioritas 3</b>
<b>Sasaran</b>	Koordinasi = Pemberdayaan	Koordinasi = Pemberdayaan	
<b>Bobot</b>	0.5	0.5	
<b>Kendala</b>	SIPK belum 3in1	Kurang Sosialisasi	Keterbatasan Fasilitas
<b>Bobot</b>	0.395	0.309	0.296
<b>Program</b>	BK Online	Fasilitas Pelatihan	Sosialisasi ke Lembaga
<b>Bobot</b>	0.249	0.202	0.193
<b>Rencana Aksi</b>	Lembaga Koordinasi	Penguatan Tiap Lembaga	Perbaikan Regulasi
<b>Bobot</b>	0.421	0.358	0.22

Sebagai sebuah lembaga penempatan, mereka tidak akan bisa berperan banyak dalam menempatkan tenaga kerja bila inputnya (pencari kerja) berkualitas



rendah atau tidak sesuai (*match*) dengan kemauan industri. Untuk itu input tersebut harus mendapatkan pendidikan maupun pelatihan yang memadai baik formal maupun non formal (pelatihan). Agar tercapai saling pemahaman maka harus pula ada koordinasi yang intensif antar lembaga untuk menginformasikan apa yang dimau industri dan apa yang harus dilakukan lembaga pelatihan. Untuk itu responden kelompok penempatan memilih koordinasi dan pemberdayaan dalam bobot yang sama pentingnya.

Responden kelompok penempatan memahami bawah SIPK banyak yang belum berbasis 3in1 sehingga hal itu menjadi masalah utama. pilihan kendala yang harus diprioritaskan berikutnya adalah sosialisasi dan ke tiga barulah keterbatasan fasilitas. Sosialisasi diperlukan agar bursa-bursa kerja yang memang pembinaannya berada di bawah ditjen Binapenta dan BNP2TKI ini memahami dan segera mengaplikasikan konsep 3in1 dalam operasionalnya. Demikian pula kegiatan seperti *job fair* juga harus mulai mengaplikasikan konsep 3in1 sebagai salah satu cara menjaring tenaga kerja kompeten dan berkualitas. Lowongan kerja luar negeri yang mensyaratkan kompetensi tertentu juga harus segera diadopsi dan dipadankan dengan standarisasi kompetensi yang ada (SKKNI), bila ternyata memang belum sesuai maka segera lakukan proses MRA, dan fasilitas pelatihan yang tersedia juga dilakukan penyesuaian sehingga gap yang ada tersebut diharapkan bisa teratasi.

Berbeda dengan responden kelompok pelatihan yang lebih memprioritaskan program kios 3in1. Responden kelompok penempatan lebih melihat bahwa untuk memecahkan kendala SIPK belum berbasis 3in1 ini maka perlu program memberdayakan bursa kerja online yang telah ada dan memang selama ini berada dalam koordinasi responden dari kelompok penempatan ini. Namun, bukan berarti mereka tidak membolehkan adanya kios 3in1, sebab keberadaan kios 3in1 sebenarnya tidak menyalahi sistem yaitu dibolehkannya bursa kerja khusus di lembaga pendidikan dan pelatihan.

**Penghitungan Akumulasi Pembobotan Sub Kriteria Global  
Responden/Ekspert Kelompok Stakeholder**

Tabel 4.4

Level	Prioritas 1	Proritas 2	Prioritas 3
Sasaran	Pemberdayaan	Koordinasi	
Bobot	0.57	0.43	
Kendala	SIPK belum 3in1	Kurang Sosialisasi	Keterbatasan Fasilitas
Bobot	0.549	0.307	0.144
Program	BKK Kios 3in1	Sosialisasi ke TK/Pengguna TK	Sosialisasi ke Lembaga
Bobot	0.268	0.233	0.172
Rencana Aksi	Penguatan Tiap Lembaga	Perbaikan Regulasi	Lembaga Koordinasi
Bobot	0.459	0.294	0.261

Sebagai kelompok diluar pemerintah, kelompok stakeholder ini memilih pemberdayaan sebagai prioritas sasaran. Mereka melihat bawah lembaga-lembaga pelatihan, sertifikasi, dan penempatan harus berdaya dulu, dalam artian memiliki fasilitas memadai dan bekerja melayani publik secara profesional. Bila lembaga-lembaga tersebut sudah menjalankan tugas dan fungsinya secara optimal, maka akan dirasakan manfaatnya oleh masyarakat.

Pada level kendala, SIPK belum 3in1 menjadi prioritas pertama disusul dengan kurangnya sosialisasi dan keterbatasan fasilitas. Pada level program, membentuk bursa kerja khusus kios 3in1 berada di prioritas pertama. Prioritas kedua adalah sosialisasi ke TK/pengguna TK dan ke tiga adalah sosialisasi ke lembaga. Rencana aksi yang paling diprioritaskan untuk analisis global ini adalah penguatan tiap lembaga, perbaikan regulasi dan lembaga koordinasi.

Kedetakan atau kepentingan responden kelompok stakeholder dengan kios 3in1 membuat program ini mendapat prioritas paling tinggi dalam rangka menanggulangi kendala SIPK belum berbasis 3in1. Disusul oleh sosialisasi ke

TK/pengguna TK dan sosialisasi ke tiga lembaga. Sosialisasi ke tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja mendapat perhatian kelompok ini, hal tersebut sangat berasal mengingat posisi mereka yang berada di luar lingkungan otoritas pembuat kebijakan membuat mereka lebih memilih program yang memiliki manfaat langsung ke mereka seperti peningkatan sosialisasi kepada mereka. Pemahaman yang baik akan program 3in1 serta mulai tergerak hatinya untuk mendatangi dan menjadi anggota kios 3in1 dirasakan banyak manfaatnya buat mengakses informasi yang berkaitan dengan peluang kerja maupun kesempatan pelatihan yang bisa mereka ikuti.

### Penghitungan Akumulasi Pembobotan Sub Kriteria Global Semua Responden/Ekspert

Tabel 4.5

Level	Prioritas 1	Proritas 2	Prioritas 3
<b>Sasaran</b>	Pemberdayaan	Koordinasi	
<b>Bobot</b>	0.502	0.498	
<b>Kendala</b>	SIPK belum 3in1	Kurang Sosialisasi	Keterbatasan Fasilitas
<b>Bobot</b>	0.426	0.326	0.261
<b>Program</b>	BK Khusus Kios 3in1	BK Online	Sosialisasi ke Lembaga
<b>Bobot</b>	0.209	0.204	0.195
<b>Rencana Aksi</b>	Lembaga Koordinasi	Penguatan Tiap Lembaga	Perbaikan Regulasi
<b>Bobot</b>	0.362	0.316	0.281

Pada analisa gobal seluruh responden / ekspert, maka sub kriteria pemberdayaan memperoleh bobot yang sedikit lebih besar dibandingkan dengan koordinasi. Dilihat dari perbedaannya yang tidak terlalu mencolok (0.004), hampir bisa dikatakan bahwa posisi keduanya berimbang. Namun jikalau ada perbedaan sedikit, kemungkinan karena pihak yang menginginkan pemberdayaan sedikit lebih banyak. Maka agar pengiriman TKLN optimal sasaran *pertama* adalah

pemberdayaan dulu, dengan jalan membenahi dan meningkatkan fasilitas / profesionalisme tiap lembaga. BLK pun sarannya harus di-*upgrade* agar sesuai standar kebutuhan TKLN, demikian pula bidang sertifikasi dan penempatan. Namun, mengingat perbedaan bobot kedua sasaran tidak besar, maka sasaran koordinasi sebaiknya juga diwujudkan sesegera mungkin sehingga keduanya bisa berjalan secara simultan.

Pada level kendala, SIPK belum 3in1 mendapat prioritas tertinggi sebagai sebuah kendala yang harus diperhatikan. Sedangkan kendala kurangnya sosialisasi dan keterbatasan fasilitas berada di nomor 2 dan 3. Hal ini menunjukkan bahwa SIPK belum 3in1 (belum diterapkannya program 3in1) secara menyeluruh dalam sistem informasi pasar kerja merupakan kendala yang paling mendapat prioritas untuk diperhatikan dibandingkan dengan dengan kendala kurangnya sosialisasi dan keterbatasan fasilitas maupun akses sertifikasi. SIPK ini bila sudah berbasis 3in1 sebenarnya perannya bisa dianggap sebagai terminal jalannya kegiatan 3in1. Bila diterapkan dalam konsep pengiriman TKI, maka alur pencari kerja dan perusahaan (PJTKI) yang menawarkan kerja juga akan melewati media ini. SIPK yang belum 3in1 sama halnya dengan terminal tanpa petunjuk jurusan bis. Penumpang dan bis akan kebingungan mencari pasangan yang cocok. Sementara itu kurangnya sosialisasi dan fasilitas pelatihan yang belum memadai untuk berlangsungnya pelatihan berbasis kompetensi berada di urutan berikutnya. Hal ini menunjukkan bahwa kedua kendala ini relatif tidak terlalu besar pengaruhnya, walaupun begitu perbaikan kepada kedua kendala itu tetap harus ada.

Pada kendala sosialisasi, menurut pengamatan penulis, ketiga lembaga ini belum menggarapnya secara serius. Walaupun memang telah ada beberapa pertemuan berkala antara pihak ditjen Binalattas, Binapenta, BNSP dan Balitfo, namun hasil pertemuannya baru kepada masalah keinginan untuk saling bertukar informasi dan data, namun belum menyentuh ke masalah substansial, seperti bagaimanakah model koordinasi yang harus dilaksanakan. Selain itu mereka belum mengundang pihak BNP2TKI maupun lembaga non pemerintah lainnya. Padahal sebagai kebijakan nasional, seharusnya lebih banyak stakeholder yang dilibatkan dalam masalah ini.

Pada level program, membentuk bursa kerja khusus kios 3in1 berada pada prioritas pertama. Yang kedua adalah memberdayakan bursa kerja online dan sosialisasi ke tiga lembaga. Di masa sekarang ini keberadaan kios 3in1 termasuk strategis mengingat banyaknya lulusan pelatihan yang masih kesusahan mendapatkan lapangan pekerjaan akibat adanya informasi yang terkadang tidak sampai ke para pencari kerja tersebut. Kios 3in1 ini tidak hanya untuk lulusan BLK saja, namun juga terbuka bagi siapa saja dengan status pencari kerja yang ingin mendapatkan informasi mengenai lowongan kerja, sertifikasi yang diperlukan dan sekaligus pelatihan yang sesuai untuk jenis-jenis pekerjaan tertentu tersebut. Kios 3in1 ini juga sedang dikembangkan di beberapa pendidikan formal seperti universitas. Sebagai sebuah model awal (prototype) maka kios 3in1 ini secara konsep diharapkan bisa diadopsi oleh bursa-bursa kerja lainnya sehingga setelah berjaringan diharapkan akan mendasari keseluruhan sistem informasi pasar kerja (SIPK). Prioritas *ketiga*, buat program sosialisasi ke lembaga baik pemerintah maupun swasta secara khusus dan berkala sehingga setelah ada kesepahaman antar lembaga diharapkan implemetasi kebijakan 3in1 ini lebih mudah dilaksanakan. Program lainnya (fasilitas pelatihan, akses sertifikasi dan sosialisasi ke TKI dan pengguna TKI), berada di prioritas berikutnya.

Rencana aksi yang paling diprioritaskan adalah membentuk lembaga koordinasi. Prioritas kedua adalah penguatan ke setiap lembaga dan ketiga perbaikan regulasi. Pilihan seperti ini bisa diartikan bahwa lembaga koordinasi diharapkan bisa berperan untuk melakukan sinkronisasi sekaligus juga untuk melakukan fasilitasi guna penguatan ke tiap lembaga. Lembaga koordinasi yang terbentuk juga bisa menelurkan berbagai usulan berkaitan dengan regulasi pengiriman TKI yang lebih kondusif.

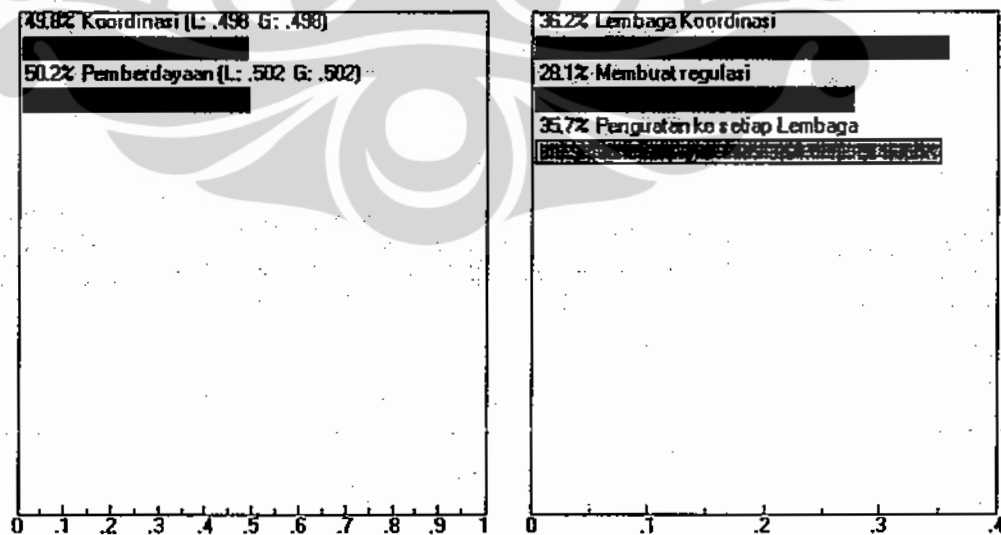
Usulan pembentukan lembaga koordinasi terutama berkaitan dengan pelatihan kerja telah tersirat dalam UU no 13 tahun 2003, dan PP No. 31 tahun 2006. Lembaga koordinasi itu tugasnya meliputi perencanaan, penyelenggaraan, pemberdayaan, dan pendanaan pelatihan kerja. Sedangkan usulan pembentukan lembaga koordinasi untuk kebijakan 3in1 telah ada dalam usulan tentang pembentukan suatu tim koordinasi pengelolaan program 3in1 di *pilot project* kebijakan 3in1 Depnakertrans. Pada saat workshop 3in1 bulan maret 2008, juga

diusulkan tiga rencana aksi yaitu pembentukan lembaga koordinasi, perbaikan regulasi, dan penguatan tiap lembaga. Di pertemuan itu diusulkan tentang lembaga koordinasi pelaksanaan kebijakan 3in1 dalam bentuk semacam forum (semacam lembaga tripartit), dan bukan berbentuk lembaga formal yang membentuk suatu birokrasi baru. Namun jika merujuk ke UU tentang Ketenagakerjaan dan PP tentang Sislakernas, maka di masa depan pembentukan lembaga koordinasi pelatihan kerja -yang didalamnya juga terkandung kebijakan 3in1- sebenarnya merupakan amanat UU.

#### 4.5. Analisis Sensitivitas

Analisis sensitivitas dipakai untuk memprediksi keadaan apabila terjadi suatu perubahan yang cukup besar. Misalnya terjadi bobot prioritas atau urutan prioritas karena adanya perubahan kebijaksanaan. Maka pertanyaan yang muncul adalah bagaimana urutan prioritas alternatif yang baru dan tindakan apa yang perlu dilakukan. Dalam suatu hirarki, variabel yang di atas disebut eksogen dan yang dibawahnya disebut endogen. Analisis sensitivitas dari hirarki tersebut adalah untuk melihat pengaruh dari perubahan pada variabel eksogen terhadap variabel endogen.

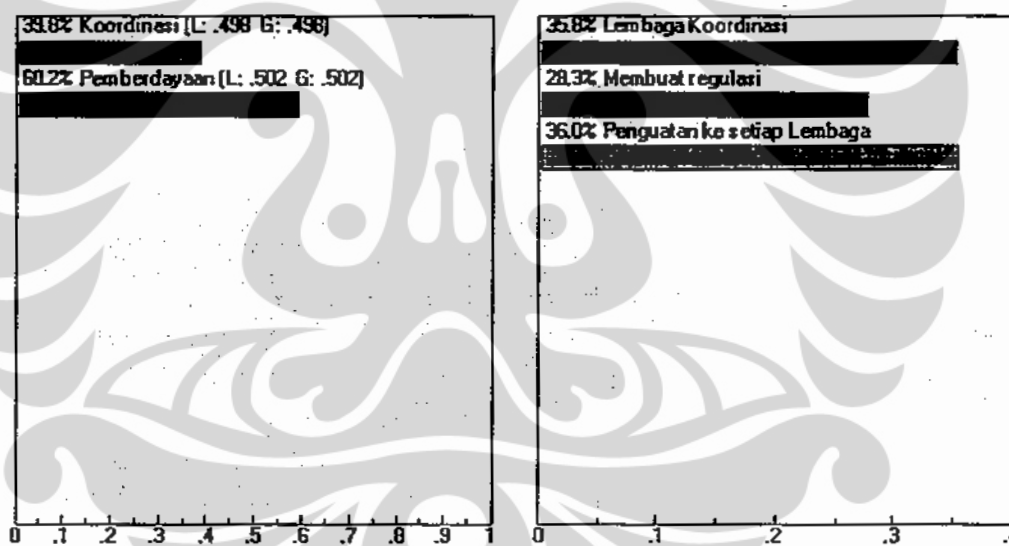
#### Dynamic Sensitivity for nodes below: Prioritas Kebijakan 3in1 luar negeri



Tabel diatas merupakan keadaan awal dari pembobotan sasaran koordinasi dan pemberdayaan terhadap prioritas rencana aksi pada responden / ekspert keseluruhan.

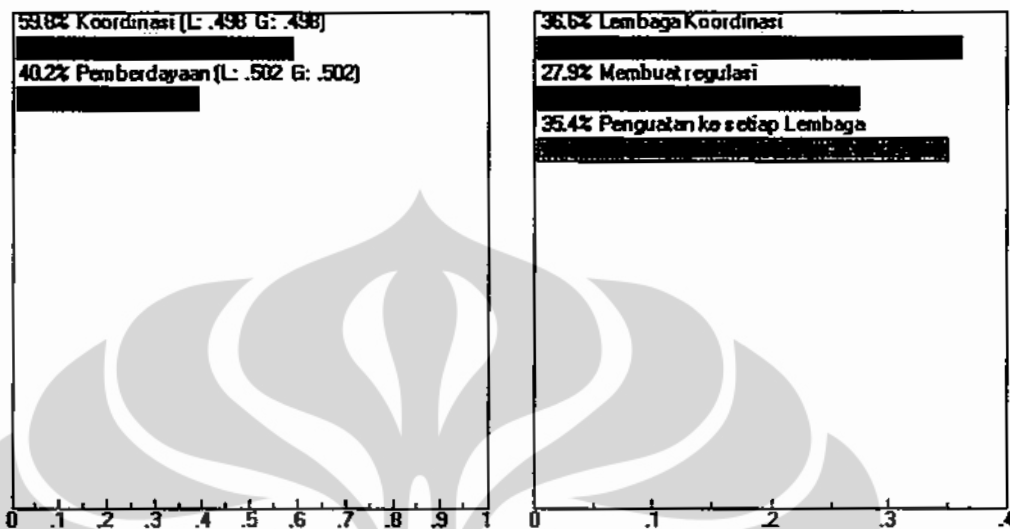
Apabila bobot pemberdayaan dinaikkan 10% (dari 50, 2 % menjadi 60,2 %), ternyata level rencana aksi mengalami perubahan juga. Lembaga koordinasi yang semula paling tinggi (36, 2%) menjadi berkurang (35, 8 %). Sebaliknya penguatan ke setiap lembaga mengalami kenaikan dari 35,7 % menjadi 36,0 % dan berada pada prioritas tertinggi. Namun rencana aksi perbaikan regulasi tetap bertahan di nomor tiga. Hal ini kemungkinan dikarenakan perbaikan regulasi memang bukan menjadi prioritas utama dari semua responden / ekspert.

**Dynamic Sensitivity for nodes below: Prioritas Kebijakan 3in1 luar negeri**



Namun sebaliknya jika bobot koordinasi yang dinaikkan sebesar 10 % yaitu dari 49,8% menjadi 59,8% maka yang terjadi adalah :

### Dynamic Sensitivity for nodes below: Prioritas Kebijakan 3in1 luar negeri



Bobot lembaga koordinasi makin tinggi dari semula 36, 2% menjadi 36, 6%. Sedangkan bobot penguatan ke setiap lembaga menjadi turun dari 35, 7% menjadi 35, 4%. Sedangkan perbaikan regulasi turun dari 28,1% menjadi 27,9%, dan tetap berada di tempat ke tiga.

Dari dua kali perubahan terhadap sasaran koordinasi dan pemberdayaan seperti yang dilakukan di atas tadi maka dapat disimpulkan bahwa perubahan prioritas pada sasaran koordinasi atau pemberdayaan akan mengakibatkan perubahan pada prioritas rencana aksinya. Dengan kata lain, bila sasaran koordinasi atau pemberdayaan diberi tambahan prioritas sebanyak 10% (dalam bentuk waktu, tenaga maupun anggaran), maka akan mengubah bobot prioritas yang ada di rencana aksinya.

Namun untuk rencana aksi perbaikan regulasi, posisinya yang pada prioritas ke tiga, terlihat hanya mengalami pergeseran bobot dan tidak mengalami pergeseran prioritas (tetap nomor 3). Walaupun sasaran koordinasi dan pemberdayaan sudah digeser. Hal itu berarti rencana aksi perbaikan regulasi dalam kebijakan 3in1 ini bukan merupakan suatu rencana aksi yang prioritas.



## BAB V PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian yang telah penulis paparkan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Pelaksanaan kebijakan 3in1 khususnya untuk tenaga kerja luar negeri secara umum belum maksimal terlihat dari belum diimplementasikannya semua hal yang sudah tercantum dalam rencana kebijakan. Dari program-program yang ada di pilot projectnya, program yang paling menonjol untuk dilaksanakan adalah program kios 3in1. Sedangkan pembentukan lembaga / tim koordinasi masih sebatas wacana.
2. Untuk pemilihan sasaran dalam kebijakan 3in1 TKLN ini yang menjadi prioritas adalah sasaran pemberdayaan kepada masing-masing lembaga. Artinya adalah segala fasilitas yang ada di tiap lembaga harus ditingkatkan dan disesuaikan dengan kebutuhan yang diperlukan dalam kebijakan pengiriman tenaga kerja ke luar negeri. Namun mengingat perbedaan bobot jawabannya kecil, maka pilihan sasaran pemberdayaan juga bisa langsung diikuti dengan sasaran koordinasi dan bisa dilaksanakan bersama-sama secara simultan. Dengan kata lain output satu lembaga merupakan input yang penting bagi lembaga lainnya.
3. Sistem Informasi Pasar Kerja (SIPK) yang selama ini berlangsung belum sepenuhnya berbasis konsep 3in1, tentu saja hal ini menjadi sebuah kendala, mengingat SIPK adalah media bertemunya pencari kerja dengan pengguna kerja, sehingga hal-hal yang berkaitan dengan kebutuhan mereka, bisa diinformasikan di sini. Program kios 3in1 berpotensi jadi model awal (prototype) agar secara bertahap konsep 3in1 ini bisa diterapkan di bursa-bursa kerja lainnya.

4. Lembaga atau sebuah tim koordinasi tetap diperlukan keberadaannya agar kebijakan 3in1 bisa berjalan lebih sistemik dan ada sinkronisasi. Tim ini bisa terdiri dari perwakilan pemerintah maupun swasta yang memiliki kepentingan dan keterkaitan dengan konsep 3in1. Lembaga ini sesuai dengan tujuannya yang tercantum dalam *pilot project* kebijakan 3in1, bisa sekaligus berfungsi sebagai *pressure group* untuk mewujudkan rencana aksi lainnya yaitu penguatan tiap lembaga dan perbaikan regulasi.

## 5.2. Saran

Berdasarkan pada penelitian yang telah penulis paparkan pada bab-bab sebelumnya, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Mengingat kebijakan 3in1 membutuhkan kebersamaan dalam pelaksanaannya maka diperlukan kerjasama dan saling pengertian antar lembaga secara intensif. Setelah ada kesamaan persepsi di antara lembaga-lembaga tersebut maka akan memudahkan membuat alternatif-alternatif perencanaan kegiatan di masa depan yang lebih ideal.
2. Ditjen Binalattas termasuk BLK dan LLS harus segera mengimplemetasikan program revitalisasi sarana dan prasana agar PBK yang diselenggarakan sesuai kebutuhan TKLN. Bila BLK sudah memiliki fasilitas Kios 3in1 maka lebih dioptimalkan peranannya.
3. BNSP/LSP segera meningkatkan jumlah standar kompetensi yang diverifikasi dan lebih giat memfasilitasi terwujudnya MRA untuk berbagai jenis jabatan dengan negara lain.
4. Ditjen Binapenta harus mendorong agar SIPK segera berbasis 3in1, baik di bursa-bursa kerja, *job fair*, *job canvassing*, maupun dalam aktivitas pengantaran kerja.

5. BNP2TKI harus menindak tegas pengiriman TKI tanpa dokumen lengkap termasuk tanpa sertifikasi kompetensi.
6. Pengguna kerja/perusahaan maupun pencari kerja hendaknya memahami bahwa kebutuhan akan SDM berbasis kompetensi merupakan hal yang penting guna meningkatkan produktivitas kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Saaty, Thomas L, Decision Making For Leaders, The Analytic Hierarchy Process for Decision in a Complex World, RWS Publications, AS, 1999.
- Permadi, Bambang S, AHP, PAU UI, Jakarta, 1992
- Dunn, William N, Pengantar Analisis Kebijakan Publik. edisi kedua, Gadjah Mada University Press, 2003.
- Danim, Sudarwan, Pengantar Studi Penelitian Kebijakan. Bumi Aksara, Jakarta, 1997.
- Nugroho, Riant D, Analisis Kebijakan. PT Elex Media Komputindo, Jakarta, 2007.
- Winano, Budi, Kebijakan Publik, Teori dan Proses. Media Pressindo, Yogyakarta, 2007
- Agustino, Leo, Dasar-dasar Kebijakan Publik. Alfabeta, Bandung, 2006.
- Rianse, Usman dan Abdi, Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi, Teori dan Aplikasi. Alfabeta, Bandung, 2008.
- Harison, Lisa, Metodologi Penelitian Politik. Kencana Prenada Media Group, 2007.
- Noe, Raymond A, Employ Training and Development. Mc Grow Hill International Edition, 2005
- Tilaar, H.A.R, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dalam era globalisasi. PT Gramedia 1997.
- Fletcher, Shirley, Teknik Penilaian Berbasis Kompetensi. PT. Gramedia, 2005.
- Singarimbun, Masri & Effensi, Soian, Metode Penelitian Survai, LP3ES, Jakarta 1989
- Saleh, Harry Hariawan, Persaingan Tenaga Kerja Dalam Era Globalisasi, Cv Muliasari, Jakarta, 2005.
- \_\_\_\_\_, Ditjen Binalattas, Himpunan Peraturan Perundang-undangan Bidang Pelatihan dan Produktivitas, Jakarta 2008

## Kuisioner AHP (The Analytical Hierarchy Process) Tesis Analisis Kebijakan 3in1 Untuk Tenaga Kerja Luar Negeri

### A. Penjelasan

1. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui persepsi atau penilaian responden yang dianggap ekspert atas perumusan kebijakan 3in1 untuk tenaga kerja luar negeri.
2. Kegunaan penelitian adalah untuk melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan pada Program Paska Sarjana Kajian Kependudukan dan Ketenagakerjaan Universitas Indonesia.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi masukan dalam upaya merencanakan kebijakan 3in1 ke arah yang lebih baik di masa mendatang.
4. Mengingat pentingnya masukan dari Bapak/Ibu, mohon kiranya dapat memberikan penilaian dalam kuisioner berikut. Kami menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan Bapak/Ibu maka penulisan tesis ini tidak dapat terwujud.
5. Karena sifatnya penelitian, maka segala masukan yang Bapak/Ibu berikan akan dijamin kerahasiaanya.

### B. Data Responden Ekspert

- \* Nama :
- \* Instansi :
- \* Alamat :
- \* Tgl. Pengisian :

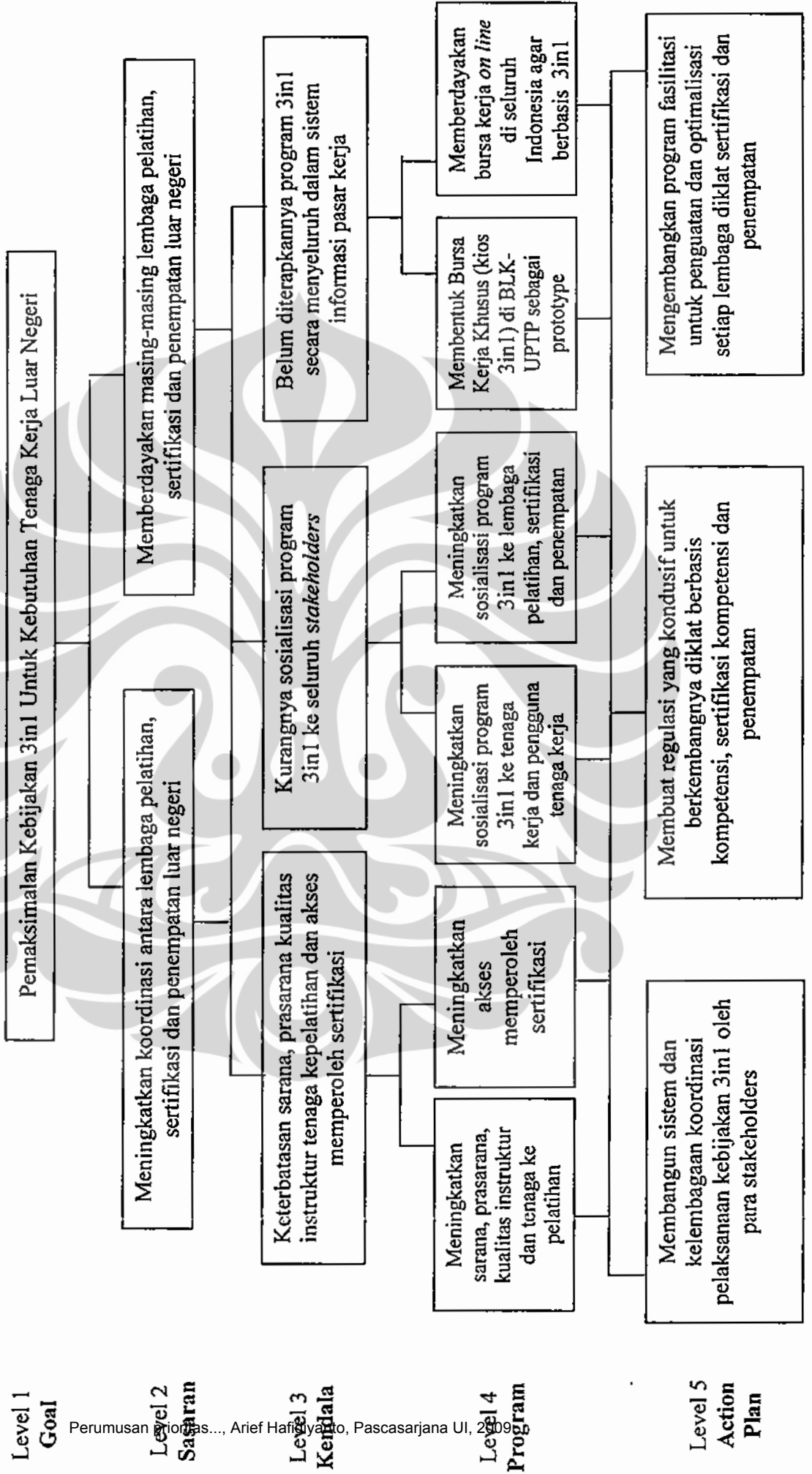
### C. Petunjuk Pengisian Kuosioner

1. Untuk memberikan penilaian terhadap elemen-elemen permasalahan dari setiap level yang sedang diteliti prioritasnya, penilaian dinyatakan secara numerik (skala 1 hingga 9), dengan menggunakan skala sebagai berikut:

Skala	Keterangan
1	Kedua elemen sama pentingnya <i>equal importance</i>
3	Elemen yang satu lebih penting <i>moderate importance</i>
5	Lebih penting <i>essential/strong importance</i>
7	Sangat lebih penting <i>very strong importance</i>
9	Mutlak sangat penting <i>Extreme importance</i>
2,4,6,8	Nilai diantara dua penilaian
<i>Reciprocal</i>	Nilai kebalikan

2. Dalam penilaian kepentingan relatif dua elemen, berlaku aksioma reciprocal, artinya jika elemen a dinilai 3 kali lebih penting dibanding elemen b, maka elemen b harus sama dengan elemen 1/3 kali lebih penting dibanding elemen a.
3. Jika elemen pada kolom sebelah kiri (pilihan "a") lebih penting dari elemen pada kolom sebelah kanan (pilihan "b") nilai perbandingan ini diisikan pada belahan sebelah kiri dan jika sebaliknya maka diisikan pada sebelah kanan (lihat contoh)
4. Hirarki pemilihan kebijaksanaan "3in1" tenaga kerja luar negeri terdiri atas goal, sasaran, kendala, program dan action plan. Adapun bentuk hirarkinya adalah sebagai berikut :

## Hierarki Kebijakan 3in1 Untuk Kebutuhan Tenaga Kerja Luar Negeri



**Contoh Pengisian Kuisioner**

Berkaitan dengan tujuan utama yaitu prioritas kebijakan 3in1 untuk kebutuhan tenaga kerja luar negeri maka sasaran apa yang lebih penting untuk diterapkan?

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<b><u>Koordinasi</u></b> Meningkatkan koordinasi antara lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luar negeri									X									<b><u>Pemberdayaan</u></b> Memberdayakan masing-masing lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luar negeri
<b><u>Koordinasi</u></b> Meningkatkan koordinasi antara lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luar negeri					X													<b><u>Pemberdayaan</u></b> Memberdayakan masing-masing lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luar negeri
<b><u>Koordinasi</u></b> Meningkatkan koordinasi antara lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luar negeri														X				<b><u>Pemberdayaan</u></b> Memberdayakan masing-masing lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luar negeri

Keterangan : 1) Jika jawaban yang diprioritaskan adalah koordinasi itu sama pentingnya dengan pemberdayaan, maka tanda silang

(X) diletakkan pada kolom angka 1.

2) Jika jawaban yang diprioritaskan adalah koordinasi itu 4 kali lebih penting dibandingkan pemberdayaan, maka tanda silang (X) diletakkan pada kolom 4 bagian kiri.

3) Sebaliknya jika jawaban yang diprioritaskan adalah pemberdayaan itu 6 kali lebih penting dibandingkan koordinasi, maka tanda silang (X) diletakkan pada kolom 6 bagian kanan.



**D. Lembar Pertanyaan**

1. Berkaitan dengan tujuan utama yaitu memaksimalkan kebijakan 3in1 untuk kebutuhan tenaga kerja luar negeri maka sasaran apa yang lebih penting untuk diterapkan?

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<u>Koordinasi</u> Meningkatkan koordinasi antara lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luar negeri																		<u>Pemberdayaan</u> Memberdayakan masing-masing lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luar negeri

2. Untuk mencapai sasaran yakni meningkatkan koordinasi antara lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luar negeri, maka faktor kendala apa yang lebih penting untuk diperhatikan?

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<u>Keterbatasan Fasilitas</u> Keterbatasan sarana, prasarana kualitas instruktur, tenaga kepelatihan dan akses memperoleh sertifikasi																		<u>Sosialisasi</u> Kurangnya sosialisasi program 3in1 ke seluruh <i>stakeholders</i>
<u>Keterbatasan Fasilitas</u> Keterbatasan sarana, prasarana kualitas instruktur, tenaga kepelatihan dan akses memperoleh sertifikasi																		<u>Integrasi</u> Belum diterapkannya program 3in1 secara menyeluruh dalam sistem informasi pasar kerja
<u>Sosialisasi</u> Kurangnya sosialisasi program 3in1 ke seluruh <i>stakeholders</i>																		<u>Integrasi</u> Belum diterapkannya program 3in1 secara menyeluruh dalam sistem informasi pasar kerja

3. Untuk mencapai sasaran yakni memberdayakan masing-masing lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luar negeri, maka faktor kendala apa yang lebih penting untuk diperhatikan?

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<u>Keterbatasan Fasilitas</u> Keterbatasan sarana, prasarana kualitas instruktur, tenaga kepelatihan dan akses memperoleh sertifikasi																		<u>Sosialisasi</u> Kurangnya sosialisasi program 3in1 ke seluruh <i>stakeholders</i>
<u>Keterbatasan Fasilitas</u> Keterbatasan sarana, prasarana kualitas instruktur, tenaga kepelatihan dan akses memperoleh sertifikasi																		<u>Integrasi</u> Belum diterapkannya program 3in1 secara menyeluruh dalam sistem informasi pasar kerja
<u>Sosialisasi</u> Kurangnya sosialisasi program 3in1 ke seluruh <i>stakeholders</i>																		<u>Integrasi</u> Belum diterapkannya program 3in1 secara menyeluruh dalam sistem informasi pasar kerja

4. Untuk mengatasi kendala keterbatasan sarana, prasarana, kualitas instruktur, tenaga kepelatihan dan akses memperoleh sertifikasi, dalam rangka meningkatkan koordinasi antara lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luar negeri maka **program** mana yang lebih penting untuk diprioritaskan?

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<u>Meningkatkan Fasilitas</u> Meningkatkan sarana, prasarana, kualitas instruktur dan tenaga kepelatihan																		<u>Akses Sertifikasi</u> Meningkatkan akses memperoleh sertifikasi

5. Untuk mengatasi kendala keterbatasan sarana, prasarana, kualitas instruktur, tenaga kepelatihan dan akses memperoleh sertifikasi, dalam rangka membudayakan masing-masing lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luar negeri maka **program** mana yang lebih penting untuk diprioritaskan?

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<u>Meningkatkan Fasilitas</u> Meningkatkan sarana, prasarana, kualitas instruktur dan tenaga kepelatihan																		<u>Akses Sertifikasi</u> Meningkatkan akses memperoleh sertifikasi

6. Untuk mengatasi kendala kurangnya sosialisasi program 3in1 keseluruh stakeholders, dalam rangka meningkatkan koordinasi antara lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luar negeri maka program mana yang lebih penting untuk diprioritaskan?

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<u>Sosialisasi ke tenaga kerja dan perusahaan</u> Meningkatkan sosialisasi program 3in1 ke tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja																		<u>Sosialisasi ke ketiga lembaga</u> Meningkatkan sosialisasi program 3in1 ke lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan

7. Untuk mengatasi kendala kurangnya sosialisasi program 3in1 keseluruh stakeholders, dalam rangka memberdayakan masing-masing lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luar negeri maka program mana yang lebih penting untuk diprioritaskan?

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<u>Sosialisasi ke tenaga kerja dan perusahaan</u> Meningkatkan sosialisasi program 3in1 ke tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja																		<u>Sosialisasi ke ketiga lembaga</u> Meningkatkan sosialisasi program 3in1 ke lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan

8. Untuk mengatasi kendala belum diterapkannya program 3in1 secara menyeluruh dalam sistem informasi pasar kerja, dalam rangka meningkatkan koordinasi antara lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luar negeri maka program mana yang lebih penting untuk diprioritaskan?

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<u>Membentuk Kios "3 in 1"</u> Membentuk Bursa Kerja Khusus (kios 3in1) di BLK-UPTP sebagai prototype																		<u>Memberdayakan Bursa kerja on line</u> Memberdayakan bursa kerja on line di seluruh Indonesia agar berbasis 3in1

9. Untuk mengatasi kendala belum diterapkannya program 3in1 secara menyeluruh dalam sistem informasi pasar kerja, dalam rangka memberdayakan masing-masing lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luar negeri maka program mana yang lebih penting untuk diprioritaskan?

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<u>Membentuk Kios "3 in 1"</u> Membentuk Bursa Kerja Khusus (kios 3in1) di BLK-UPTP sebagai prototype																		<u>Memberdayakan Bursa kerja on line</u> Memberdayakan bursa kerja on line di seluruh Indonesia agar berbasis 3in1

10. Untuk menerapkan program meningkatkan sarana, prasarana, kualitas instruktur dan tenaga kepelatihan dalam rangka meningkatkan koordinasi antara lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luar negeri maka rencana aksi (action plan) mana yang lebih penting untuk diprioritaskan?

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<p><u>Lembaga Koordinasi</u></p> <p>Membangun sistem dan kelembagaan koordinasi pelaksanaan kebijakan 3in1 oleh para <i>stakeholders</i></p>																		<p><u>Membuat Regulasi</u></p> <p>Membuat regulasi yang kondusif untuk berkembangnya diklat berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi dan penempatan</p>
<p><u>Lembaga Koordinasi</u></p> <p>Membangun sistem dan kelembagaan koordinasi pelaksanaan kebijakan 3in1 oleh para <i>stakeholders</i></p>																		<p><u>Penguatan ke setiap Lembaga</u></p> <p>Mengembangkan program fasilitasi untuk penguatan dan optimalisasi setiap lembaga diklat sertifikasi dan penempatan</p>
<p><u>Membuat Regulasi</u></p> <p>Membuat regulasi yang kondusif untuk berkembangnya diklat berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi dan penempatan</p>																		<p><u>Penguatan ke setiap Lembaga</u></p> <p>Mengembangkan program fasilitasi untuk penguatan dan optimalisasi setiap lembaga diklat sertifikasi dan penempatan</p>

11. Untuk menerapkan program meningkatkan sarana, prasarana, kualitas instruktur dan tenaga kepelatihan dalam rangka memberdayakan masing-masing lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luar negeri, maka rencana aksi (action plan) mana yang lebih penting untuk diprioritaskan?

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<p><u>Lembaga Koordinasi</u> Membangun sistem dan kelembagaan koordinasi pelaksanaan kebijakan 3in1 oleh para <i>stakeholders</i></p>																		<p><u>Membuat Regulasi</u> Membuat regulasi yang kondusif untuk berkembangnya diklat berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi dan penempatan</p>
<p><u>Lembaga Koordinasi</u> Membangun sistem dan kelembagaan koordinasi pelaksanaan kebijakan 3in1 oleh para <i>stakeholders</i></p>																		<p><u>Penguatan ke setiap Lembaga</u> Mengembangkan program fasilitasi untuk penguatan dan optimalisasi setiap lembaga diklat sertifikasi dan penempatan</p>
<p><u>Membuat Regulasi</u> Membuat regulasi yang kondusif untuk berkembangnya diklat berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi dan penempatan</p>																		<p><u>Penguatan ke setiap Lembaga</u> Mengembangkan program fasilitasi untuk penguatan dan optimalisasi setiap lembaga diklat sertifikasi dan penempatan</p>



12. Untuk menerapkan program meningkatkan akses memperoleh sertifikasi dalam rangka meningkatkan koordinasi antara lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luar negeri maka rencana aksi (action plan) mana yang lebih penting untuk diprioritaskan?

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<p><u>Lembaga Koordinasi</u> Membangun sistem dan kelembagaan koordinasi pelaksanaan kebijakan 3in1 oleh para <i>stakeholders</i></p>																		<p><u>Membuat Regulasi</u> Membuat regulasi yang kondusif untuk berkembangnya diklat berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi dan penempatan</p>
<p><u>Lembaga Koordinasi</u> Membangun sistem dan kelembagaan koordinasi pelaksanaan kebijakan 3in1 oleh para <i>stakeholders</i></p>																		<p><u>Penguatan ke setiap Lembaga</u> Mengembangkan program fasilitasi untuk penguatan dan optimalisasi setiap lembaga diklat sertifikasi dan penempatan</p>
<p><u>Membuat Regulasi</u> Membuat regulasi yang kondusif untuk berkembangnya diklat berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi dan penempatan</p>																		<p><u>Penguatan ke setiap Lembaga</u> Mengembangkan program fasilitasi untuk penguatan dan optimalisasi setiap lembaga diklat sertifikasi dan penempatan</p>

13. Untuk menerapkan program meningkatkan akses memperoleh sertifikasi dalam rangka memberdayakan masing-masing lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luar negeri maka rencana aksi (action plan) mana yang lebih penting untuk diprioritaskan?

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<u>Lembaga Koordinasi</u> Membangun sistem dan kelembagaan koordinasi pelaksanaan kebijakan 3in 1 oleh para <i>stakeholders</i>																		<u>Membuat Regulasi</u> Membuat regulasi yang kondusif untuk berkembangnya diklat berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi dan penempatan
<u>Lembaga Koordinasi</u> Membangun sistem dan kelembagaan koordinasi pelaksanaan kebijakan 3in 1 oleh para <i>stakeholders</i>																		<u>Penguatan ke setiap Lembaga</u> Mengembangkan program fasilitasi untuk penguatan dan optimalisasi setiap lembaga diklat sertifikasi dan penempatan
<u>Membuat Regulasi</u> Membuat regulasi yang kondusif untuk berkembangnya diklat berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi dan penempatan																		<u>Penguatan ke setiap Lembaga</u> Mengembangkan program fasilitasi untuk penguatan dan optimalisasi setiap lembaga diklat sertifikasi dan penempatan

14. Untuk menerapkan program meningkatkan sosialisasi program 3in1 ke tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja dalam rangka meningkatkan koordinasi antara lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luar negeri maka rencana aksi (action plan) mana yang lebih penting untuk diprioritaskan?

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<u>Lembaga Koordinasi</u> Membangun sistem dan kelembagaan koordinasi pelaksanaan kebijakan 3in1 oleh para <i>stakeholders</i>																		<u>Membuat Regulasi</u> Membuat regulasi yang kondusif untuk berkembangnya diklat berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi dan penempatan
<u>Lembaga Koordinasi</u> Membangun sistem dan kelembagaan koordinasi pelaksanaan kebijakan 3in1 oleh para <i>stakeholders</i>																		<u>Penguatan ke setiap Lembaga</u> Mengembangkan program fasilitasi untuk penguatan dan optimalisasi setiap lembaga diklat sertifikasi dan penempatan
<u>Membuat Regulasi</u> Membuat regulasi yang kondusif untuk berkembangnya diklat berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi dan penempatan																		<u>Penguatan ke setiap Lembaga</u> Mengembangkan program fasilitasi untuk penguatan dan optimalisasi setiap lembaga diklat sertifikasi dan penempatan

15. Untuk menerapkan program meningkatkan sosialisasi program 3in1 ke tenaga kerja dan pengguna tenaga kerja dalam rangka memberdayakan masing-masing lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luar negeri maka rencana aksi (action plan) mana yang lebih penting untuk diprioritaskan?

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<p><u>Lembaga Koordinasi</u> Membangun sistem dan kelembagaan koordinasi pelaksanaan kebijakan 3in1 oleh para <i>stakeholders</i></p>																		<p><u>Membuat Regulasi</u> Membuat regulasi yang kondusif untuk berkembangnya diklat berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi dan penempatan</p>
<p><u>Lembaga Koordinasi</u> Membangun sistem dan kelembagaan koordinasi pelaksanaan kebijakan 3in1 oleh para <i>stakeholders</i></p>																		<p><u>Penguatan ke setiap Lembaga</u> Mengembangkan program fasilitasi untuk penguatan dan optimalisasi setiap lembaga diklat sertifikasi dan penempatan</p>
<p><u>Membuat Regulasi</u> Membuat regulasi yang kondusif untuk berkembangnya diklat berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi dan penempatan</p>																		<p><u>Penguatan ke setiap Lembaga</u> Mengembangkan program fasilitasi untuk penguatan dan optimalisasi setiap lembaga diklat sertifikasi dan penempatan</p>

16. Untuk menerapkan program meningkatkan sosialisasi program 3in1 ke lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan dalam rangka meningkatkan koordinasi antara lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luar negeri maka rencana aksi (action plan) mana yang lebih penting untuk diprioritaskan?

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<u>Lembaga Koordinasi</u> Membangun sistem dan kelembagaan koordinasi pelaksanaan kebijakan 3in1 oleh para <i>stakeholders</i>																		<u>Membuat Regulasi</u> Membuat regulasi yang kondusif untuk berkembangnya diklat berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi dan penempatan
<u>Lembaga Koordinasi</u> Membangun sistem dan kelembagaan koordinasi pelaksanaan kebijakan 3in1 oleh para <i>stakeholders</i>																		<u>Penguatan ke setiap Lembaga</u> Mengembangkan program fasilitasi untuk penguatan dan optimalisasi setiap lembaga diklat sertifikasi dan penempatan
<u>Membuat Regulasi</u> Membuat regulasi yang kondusif untuk berkembangnya diklat berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi dan penempatan																		<u>Penguatan ke setiap Lembaga</u> Mengembangkan program fasilitasi untuk penguatan dan optimalisasi setiap lembaga diklat sertifikasi dan penempatan

17. Untuk menerapkan program meningkatkan sosialisasi program 3in1 ke lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan dalam rangka memberdayakan masing-masing lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luar negeri maka rencana aksi (action plan) mana yang lebih penting untuk diprioritaskan?

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<p><b><u>Lembaga Koordinasi</u></b> Membangun sistem dan kelembagaan koordinasi pelaksanaan kebijakan 3in1 oleh para <i>stakeholders</i></p>																		<p><b><u>Membuat Regulasi</u></b> Membuat regulasi yang kondusif untuk berkembangnya diklat berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi dan penempatan</p>
<p><b><u>Lembaga Koordinasi</u></b> Membangun sistem dan kelembagaan koordinasi pelaksanaan kebijakan 3in1 oleh para <i>stakeholders</i></p>																		<p><b><u>Penguatan ke setiap Lembaga</u></b> Mengembangkan program fasilitasi untuk penguatan dan optimalisasi setiap lembaga diklat sertifikasi dan penempatan</p>
<p><b><u>Membuat Regulasi</u></b> Membuat regulasi yang kondusif untuk berkembangnya diklat berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi dan penempatan</p>																		<p><b><u>Penguatan ke setiap Lembaga</u></b> Mengembangkan program fasilitasi untuk penguatan dan optimalisasi setiap lembaga diklat sertifikasi dan penempatan</p>

18. Untuk menerapkan program membentuk Bursa Kerja Khusus (kios 3in1) di BLK-UPTP sebagai prototype mengatasi kendala belum diterapkannya kebijakan 3in1 secara menyeluruh dalam sistem informasi pasar kerja dan dalam rangka meningkatkan koordinasi antara lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luar negeri maka rencana aksi (action plan) mana yang lebih penting untuk diprioritaskan?

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<p><b><u>Lembaga Koordinasi</u></b> Membangun sistem dan kelembagaan koordinasi pelaksanaan kebijakan 3in1 oleh para <i>stakeholders</i></p>																		<p><b><u>Membuat Regulasi</u></b> Membuat regulasi yang kondusif untuk berkembangnya diklat berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi dan penempatan</p>
<p><b><u>Lembaga Koordinasi</u></b> Membangun sistem dan kelembagaan koordinasi pelaksanaan kebijakan 3in1 oleh para <i>stakeholders</i></p>																		<p><b><u>Penguatan ke setiap Lembaga</u></b> Mengembangkan program fasilitasi untuk penguatan dan optimalisasi setiap lembaga diklat sertifikasi dan penempatan</p>
<p><b><u>Membuat Regulasi</u></b> Membuat regulasi yang kondusif untuk berkembangnya diklat berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi dan penempatan</p>																		<p><b><u>Penguatan ke setiap Lembaga</u></b> Mengembangkan program fasilitasi untuk penguatan dan optimalisasi setiap lembaga diklat sertifikasi dan penempatan</p>

19. Untuk menerapkan program membentuk Bursa Kerja Khusus (kios 3in1) di BLK-UPTP sebagai prototype mengatasi kendala belum diterapkannya kebijakan 3in1 secara menyeluruh dalam sistem informasi pasar kerja dan dalam rangka memberdayakan masing-masing lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luarnegeri maka rencana aksi (action plan) mana yang lebih penting untuk diprioritaskan?

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<u>Lembaga Koordinasi</u> Membangun sistem dan kelembagaan koordinasi pelaksanaan kebijakan 3in1 oleh para <i>stakeholders</i>																		<u>Membuat Regulasi</u> Membuat regulasi yang kondusif untuk berkembangnya diklat berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi dan penempatan
<u>Lembaga Koordinasi</u> Membangun sistem dan kelembagaan koordinasi pelaksanaan kebijakan 3in1 oleh para <i>stakeholders</i>																		<u>Penguatan ke setiap Lembaga</u> Mengembangkan program fasilitas untuk penguatan dan optimalisasi setiap lembaga diklat sertifikasi dan penempatan
<u>Membuat Regulasi</u> Membuat regulasi yang kondusif untuk berkembangnya diklat berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi dan penempatan																		<u>Penguatan ke setiap Lembaga</u> Mengembangkan program fasilitas untuk penguatan dan optimalisasi setiap lembaga diklat sertifikasi dan penempatan



20. Untuk menerapkan program memberdayakan bursa kerja on line di seluruh Indonesia agar berbasis 3in1 untuk mengatasi kendala belum diterapkannya kebijakannya 3in1 secara menyeluruh dalam sistem informasi pasar kerja dan dalam rangka meningkatkan koordinasi antara lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luar negeri maka rencana aksi (action plan) mana yang lebih penting untuk diprioritaskan?

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<u>Lembaga Koordinasi</u> Membangun sistem dan kelembagaan koordinasi pelaksanaan kebijakan 3in1 oleh para <i>stakeholders</i>																		<u>Membuat Regulasi</u> Membuat regulasi yang kondusif untuk berkembangnya diklat berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi dan penempatan
<u>Lembaga Koordinasi</u> Membangun sistem dan kelembagaan koordinasi pelaksanaan kebijakan 3in1 oleh para <i>stakeholders</i>																		<u>Penguatan ke setiap Lembaga</u> Mengembangkan program fasilitasi untuk penguatan dan optimalisasi setiap lembaga diklat sertifikasi dan penempatan
<u>Membuat Regulasi</u> Membuat regulasi yang kondusif untuk berkembangnya diklat berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi dan penempatan																		<u>Penguatan ke setiap Lembaga</u> Mengembangkan program fasilitasi untuk penguatan dan optimalisasi setiap lembaga diklat sertifikasi dan penempatan

21. Untuk menerapkan program memberdayakan bursa kerja on line di seluruh Indonesia agar berbasis 3in1 untuk mengatasi kendala belum diterapkannya kebijakannya 3in1 secara menyeluruh dalam sistem informasi pasar kerja dan dalam rangka memberdayakan masing-masing lembaga pelatihan, sertifikasi dan penempatan luar negeri maka rencana aksi (action plan) mana yang lebih penting untuk diprioritaskan?

Kolom 1	9	8	7	6	5	4	3	2	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Kolom 2
<u>Lembaga Koordinasi</u> Membangun sistem dan kelembagaan koordinasi pelaksanaan kebijakan 3in1 oleh para <i>stakeholders</i>																		<u>Membuat Regulasi</u> Membuat regulasi yang kondusif untuk berkembangnya diklat berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi dan penempatan
<u>Lembaga Koordinasi</u> Membangun sistem dan kelembagaan koordinasi pelaksanaan kebijakan 3in1 oleh para <i>stakeholders</i>																		<u>Penguatan di tiap Lembaga</u> Mengembangkan program fasilitas untuk penguatan dan optimalisasi lembaga diklat sertifikasi dan penempatan
<u>Membuat Regulasi</u> Membuat regulasi yang kondusif untuk berkembangnya diklat berbasis kompetensi, sertifikasi kompetensi dan penempatan																		<u>Penguatan di tiap Lembaga</u> Mengembangkan program fasilitas untuk penguatan dan optimalisasi lembaga diklat sertifikasi dan penempatan

## Lampiran 1.

**Pembobotan Lokal dan Global Semua Responden/Ekspert.**

Tingkat Level Hirarki	Bobot Lokal	Prioritas	Bobot Global	Prioritas	RK
<b>Level 2 (Sasaran)</b>					
Kriteria Pemaksimalan Kebijakan 3in1 TKLN dan sub kriteria Sasaran					
Koordinasi	0.498	2	0.498	2	0.00
Pemberdayaan	0.502	1	0.502	1	
<b>Level 3 (Kendala)</b>					
Kriteria sasaran Koordinasi dan sub kriteria Kendala.					
Keterbatasan Fasilitas	0.2	3	0.1		0.04
Kurangnya Sosialisasi	0.372	2	0.186	3	
SIPK belum 3in1	0.427	1	0.213	1	
Kriteria sasaran Pemberdayaan dan sub kriteria Kendala					
Keterbatasan Fasilitas	0.32	2	0.161		0.02
Kurangnya Sosialisasi	0.28	3	0.14		
SIPK belum 3in1	0.4	1	0.213	2	
<b>Level 4 (Program)</b>					
Kriteria kendala Ket. Fasilitas, sasaran Koordinasi dan sub kriteria Program					
Fasilitas Pelatihan	0.636	1	0.063		0.00
Akses Sertifikasi	0.364	2	0.036		
Kriteria kendala Ket.Fasilitas, sasaran Pemberdayaan dan sub kriteria Program.					
Fasilitas Pelatihan	0.65	1	0.104		0.00
Akses Sertifikasi	0.35	2	0.056		
Kriteria kendala Kur. Sosialisasi, sasaran Koordinasi dan sub kriteria Program.					
Sosialisasi ke TK / Pengguna TK	0.413	2	0.077		0.00
Sosialisasi ke ketiga lembaga	0.587	1	0.109	1 atau 2	
Kriteria kendala Kur. Sosialisasi, sas. Pemberdayaan dan sub kriteria Program.					
Sosialisasi ke TK / Pengguna TK	0.386	2	0.054		0.00
Sosialisasi ke ketiga lembaga	0.614	1	0.086		
Kriteria kendala SIPK, sas. Koordinasi dan sub kriteria Program.					
Membentuk Kios 3in1	0.489	2	0.104		0.00
Memberdayakan BK on line	0.511	1	0.109	1 atau 2	
Krit. kend. SIPK, sas.Pemberdayaan dan sub kriteria Program.					
Membentuk Kios 3in1	0.525	1	0.105	3	0.00
Memberdayakan BK on line	0.475	2	0.095		
<b>Level 5 (Rencana Aksi)</b>					
Krit. Prog. Men.Fas., kendala Kur.Fas., sas. Koord. dan sub kriteria Rencana Aksi .					
Lembaga Koordinasi	0.305	3	0.019		0.01

Perbaikan regulasi	0.334	2	0.022		
Penguatan ke setiap Lembaga	0.352	1	0.022		
Krit. Prog. Men.Fas., kendala Kur.Fas., sas. Pember. dan sub kriteria Rencana Aksi					
Lembaga Koordinasi	0.255	3	0.027		0.02
Perbaikan regulasi	0.333	2	0.035		
Penguatan ke setiap Lembaga	0.413	1	0.043	2 atau 3	
Krit. Prog. aksesertif., kend.Kur.fas & ak.sertif.,sas.Koord.dan sub kriteria RA.					
Lembaga Koordinasi	0.356	1	0.013		0.02
Perbaikan regulasi	0.301	3	0.011		
Penguatan ke setiap Lembaga	0.343	2	0.012		
Krit. Prog. aksesertif., kend.Kur.fas & ak.sertif.,sas.Pember.& sub kriteria RA.					
Lembaga Koordinasi	0.328	2	0.018		0.00
Perbaikan regulasi	0.306	3	0.017		
Penguatan ke setiap Lembaga	0.367	1	0.021		
Krit. Prog. Sos.ke TK& pe.TK., kend. Kur.sos.ke stkh, sas.Koord.& Sub Krit. RA.					
Lembaga Koordinasi	0.519	1	0.04		0.01
Perbaikan regulasi	0.24	3	0.018		
Penguatan ke setiap Lembaga	0.242	2	0.019		
Krit. Prog. Sos.ke TK& pe.TK., kend. Kur.sos.ke stkh, sas.Pemb.& Sub Krit. RA.					
Lembaga Koordinasi	0.442	1	0.024		0.04
Perbaikan regulasi	0.281	2	0.015		
Penguatan ke setiap Lembaga	0.278	3	0.015		
Krit. Prog. Sos.ke 3 lemb. kend. Kur.sos.ke stkh, sas.Koord.& Sub Krit. RA.					
Lembaga Koordinasi	0.394	1	0.043	2 atau 3	0.00
Perbaikan regulasi	0.281	3	0.031		
Penguatan ke setiap Lembaga	0.324	2	0.035		
Krit. Prog. Sos.ke 3 lemb. kend. Kur.sos.ke stkh, sas.Pemb.& Sub Krit. RA.					
Lembaga Koordinasi	0.371	1	0.032		0.00
Perbaikan regulasi	0.255	3	0.022		
Penguatan ke setiap Lembaga	0.375	2	0.032		
Krit.prog. BKK (kios 3in1), kend. blm 3in1 di SIPK, sas.Koord. & Sub Krit. RA.					
Lembaga Koordinasi	0.347	2	0.036		0.00
Perbaikan regulasi	0.233	3	0.024		
Penguatan ke setiap Lembaga	0.421	1	0.044	1	
Krit.prog. BKK (kios 3in1), kend. blm 3in1 di SIPK, sas.Pemb. & Sub Krit. RA.					
Lembaga Koordinasi	0.315	2	0.033		0.05
Perbaikan regulasi	0.293	3	0.031		

Penguatan ke setiap Lembaga	0.392	1	0,041	4	
Krit. Prog.BK OL 3in1, kend. Blm. 3in1 di SIPK., sas. Koord.,& Sub Krit. RA.					
Lembaga Koordinasi	0.369	1	0.04	5	0.00
Perbaikan regulasi	0.275	3	0.03		
Penguatan ke setiap Lembaga	0.355	2	0.039		
Krit. Prog.BK OL 3in1, kend. Blm. 3in1 di SIPK., sas. Pember.,& Sub Krit. RA.					
Lembaga Koordinasi	0.384	1	0.037		0.00
Perbaikan regulasi	0.264	3	0.025		
Penguatan ke setiap Lembaga	0.353	2	0.034		

### Pembobotan Lokal dan Global (L & G) Responden/Ekspert Kelompok Pelatihan

Tingkat Level Hirarki	Bobot L	Prioritas L	Bobot G	Prioritas G	RK
<b>Level 2 (Sasaran)</b>					
Kriteria Pemaksimalan Kebijakan 3in1 TKLN dan sub kriteria Sasaran					
Koordinasi	0.57	1	0.57	1	0.00
Pemberdayaan	0.43	2	0.43	2	
<b>Level 3 (Kendala)</b>					
Kriteria sasaran Koordinasi dan sub kriteria Kendala.					
Keterbatasan Fasilitas	0.177	3	0.101		0.00
Kurangnya Sosialisasi	0.338	2	0.193	2	
SIPK belum 3in1	0.485	1	0.276	1	
Kriteria sasaran Pemberdayaan dan sub kriteria Kendala					
Keterbatasan Fasilitas	0.307	2	0.132		0.02
Kurangnya Sosialisasi	0.288	3	0.124		
SIPK belum 3in1	0.405	1	0.174	3	
<b>Level 4 (Program)</b>					
Kriteria kendala Ket. Fasilitas, sasaran Koordinasi dan sub kriteria Program					
Fasilitas Pelatihan	0.606	1	0.061		0.00
Akses Sertifikasi	0.394	2	0.04		
Kriteria kendala Ket.Fasilitas, sasaran Pemberdayaan dan sub kriteria Program.					
Fasilitas Pelatihan	0.672	1	0.089		0.00
Akses Sertifikasi	0.328	2	0.043		
Kriteria kendala Kur. Sosialisasi, sasaran Koordinasi dan sub kriteria Program.					
Sosialisasi ke TK dan Pengguna TK	0.375	2	0.072		0.00
Sosialisasi ke ketiga lembaga	0.625	1	0.12	3	
Kriteria kendala Kur. Sosialisasi, sas. Pemberdayaan dan sub kriteria Program.					
Sosialisasi ke TK dan Pengguna TK	0.382	2	0.047		0.00
Sosialisasi ke ketiga lembaga	0.618	1	0.077		
Kriteria kendala SIPK belum 3in1 ke Psr kerja, sas. Koordinasi dan sub kriteria Program.					
Membentuk Kios 3in1	0.49	2	0.135	2	0.00
Memberdayakan BK on line	0.51	1	0.141	1	
Krit. kend. SIPK belum 3in1 ke RAsr kerja, sas.Pemberdayaan dan sub kriteria Program.					
Membentuk Kios 3in1	0.558	1	0.097		0.00

Memberdayakan BK on line	0.442	2	0.077		
<b>Level 5 (Rencana Aksi)</b>					
<b>Krit. Prog. Men.Fas., kendala Kur.Fas., sas. Koord. dan sub kriteria Action Plan .</b>					
Lembaga Koordinasi	0.333	2	0.02		0.00
Perbaikan regulasi	0.295	3	0.018		
Penguatan ke setiap Lembaga	0.372	1	0.023		
<b>Krit. Prog. Men.Fas., kendala Kur.Fas., sas. Pember. dan sub kriteria Action Plan</b>					
Lembaga Koordinasi	0.256	3	0.023		0.01
Perbaikan regulasi	0.32	2	0.028		
Penguatan ke setiap Lembaga	0.424	1	0.038		
<b>Krit. Prog. aksesertif., kend.Kur.fas &amp; ak.sertif.,sas.Koord.dan sub kriteria RA.</b>					
Lembaga Koordinasi	0.341	2	0.014		0.02
Perbaikan regulasi	0.382	1	0.015		
Penguatan ke setiap Lembaga	0.277	3	0.011		
<b>Krit. Prog. aksesertif., kend.Kur.fas &amp; ak.sertif.,sas.Pember.&amp; sub kriteria RA.</b>					
Lembaga Koordinasi	0.341	1	0.015		0.02
Perbaikan regulasi	0.336	2	0.015		
Penguatan ke setiap Lembaga	0.323	3	0.014		
<b>Krit. Prog. Sos.ke TK&amp; pe.TK., kend. Kur.sos.ke stkh, sas.Koord.&amp; Sub Krit. RA.</b>					
Lembaga Koordinasi	0.573	1	0.041		0.01
Perbaikan regulasi	0.217	2	0.016		
Penguatan ke setiap Lembaga	0.21	3	0.015		
<b>Krit. Prog. Sos.ke TK&amp; pe.TK., kend. Kur.sos.ke stkh, sas.Pemb.&amp; Sub Krit. RA.</b>					
Lembaga Koordinasi	0.426	1	0.02		0.02
Perbaikan regulasi	0.293	2	0.014		
Penguatan ke setiap Lembaga	0.281	3	0.013		
<b>Krit. Prog. Sos.ke 3 lemb. kend. Kur.sos.ke stkh, sas.Koord.&amp; Sub Krit. RA.</b>					
Lembaga Koordinasi	0.452	1	0.054	3	0.00
Perbaikan regulasi	0.282	2	0.034		
Penguatan ke setiap Lembaga	0.265	3	0.032		
<b>Krit. Prog. Sos.ke 3 lemb. kend. Kur.sos.ke stkh, sas.Pemb.&amp; Sub Krit. RA.</b>					
Lembaga Koordinasi	0.362	2	0.028		0.01
Perbaikan regulasi	0.286	1	0.022		
Penguatan ke setiap Lembaga	0.353	3	0.027		
<b>Krit. prog. BKK (kios 3in1), kend. blm 3in1 di SIPK, sas.Koord. &amp; Sub Krit. RA.</b>					
Lembaga Koordinasi	0.373	2	0.05		0.00
Perbaikan regulasi	0.2	3	0.027		
Penguatan ke setiap Lembaga	0.428	1	0.058	2	
<b>Krit. prog. BKK (kios 3in1), kend. blm 3in1 di SIPK, sas.Pemb. &amp; Sub Krit. RA.</b>					
Lembaga Koordinasi	0.325	2	0.032		0.04
Perbaikan regulasi	0.351	1	0.034		
Penguatan ke setiap Lembaga	0.324	3	0.031		
<b>Krit. Prog. BK OL 3in1, kend. Blm. 3in1 di SIPK., sas. Koord.,&amp; Sub Krit. RA.</b>					
Lembaga Koordinasi	0.42	1	0.059	1	0.00
Perbaikan regulasi	0.29	2	0.041		
Penguatan ke setiap Lembaga	0.29	2	0.041		
<b>Krit. Prog. BK OL 3in1, kend. Blm. 3in1 di SIPK., sas. Pember.,&amp; Sub Krit. RA.</b>					
Lembaga Koordinasi	0.351	2	0.027		0.00
Perbaikan regulasi	0.288	3	0.022		
Penguatan ke setiap Lembaga	0.361	1	0.028		

## Pembobotan Lokal dan Global (L & G) Responden/Ekspert

### Kelompok Sertifikasi

Tingkat Level Hirarki	Bobot L	Prioritas L	Bobot G	Prioritas G	RK
<b>Level 2 (Sasaran)</b>					
Kriteria Pemaksimalan Kebijakan 3in1 TKLN dan sub kriteria Sasaran					
Koordinasi	0.29	2	0.29	2	0.00
Pemberdayaan	0.71	1	0.71	1	
<b>Level 3 (Kendala)</b>					
Kriteria sasaran Koordinasi dan sub kriteria Kendala.					
Keterbatasan Fasilitas	0.25	2	0.072	1	0.06
Kurangnya Sosialisasi	0.62	1	0.18		
SIPK belum 3in1	0.13	3	0.038		
Kriteria sasaran Pemberdayaan dan sub kriteria Kendala					
Keterbatasan Fasilitas	0.597	1	0.424	2	0.05
Kurangnya Sosialisasi	0.266	2	0.189	3	
SIPK belum 3in1	0.137	3	0.097		
<b>Level 4 (Program)</b>					
Kriteria kendala Ket. Fasilitas, sasaran Koordinasi dan sub kriteria Program					
Fasilitas Pelatihan	0.634	1	0.046		0.00
Akses Sertifikasi	0.366	2	0.027		
Kriteria kendala Ket.Fasilitas, sasaran Pemberdayaan dan sub kriteria Program.					
Fasilitas Pelatihan	0.586	1	0.248	1	0.00
Akses Sertifikasi	0.414	2	0.176	2	
Kriteria kendala Kur. Sosialisasi, sasaran Koordinasi dan sub kriteria Program.					
Sosialisasi ke TK dan Pengguna TK	0.551	2	0.099		0.00
Sosialisasi ke ketiga lembaga	0.449	1	0.081		
Kriteria kendala Kur. Sosialisasi, sas. Pemberdayaan dan sub kriteria Program.					
Sosialisasi ke TK dan Pengguna TK	0.5	1 atau 2	0.094		0.00
Sosialisasi ke ketiga lembaga	0.5	2 atau 2	0.094		
Kriteria kendala SIPK belum 3in1 ke Pasar kerja, sas. Koordinasi dan sub kriteria Program.					
Membentuk Kios 3in1	0.179	2	0.007		0.00
Memberdayakan BK on line	0.821	1	0.031		
Krit. kend. SIPK belum 3in1 ke pasar kerja, sas.Pemberdayaan dan sub kriteria Program.					
Membentuk Kios 3in1	0.179	2	0.017	3	0.00
Memberdayakan BK on line	0.821	1	0.08		
<b>Level 5 (Rencana Aksi)</b>					
Krit. Prog. Men.Fas., kendala Kur.Fas., sas. Koord. dan sub kriteria Action Plan .					
Lembaga Koordinasi	0.296	2	0.014		0.07
Perbaikan regulasi	0.459	1	0.021		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.245	3	0.011		
Krit. Prog. Men.Fas., kendala Kur. Fas., sas. Pember. dan sub kriteria Action Plan					
Lembaga Koordinasi	0.116	3	0.029		0.03
Perbaikan regulasi	0.362	2	0.09		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.522	1	0.13		
Krit. Prog. akses sertif., kend.Kur.fas & ak.sertif.,sas.Koord.dan sub kriteria AP.					
Lembaga Koordinasi	0.42	2	0.011		0.04
Perbaikan regulasi	0.098	3	0.003		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.482	1	0.013		

Krit. Prog. aksesertif., kend.Kur.fas & ak.sertif.,sas.Pember.& sub kriteria AP.					
Lembaga Koordinasi	0.262	2	0.046	3	0.03
Perbaikan regulasi	0.109	3	0.019		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.629	1	0.11		
Krit. Prog. Sos.ke TK& pe.TK., kend. Kur.sos.ke stkh, sas.Koord.& Sub Krit. AP.					
Lembaga Koordinasi	0.722	1	0.071	1	0.04
Perbaikan regulasi	0.149	2	0.015		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.129	3	0.013		
Krit. Prog. Sos.ke TK& pe.TK., kend. Kur.sos.ke stkh, sas.Pemb.& Sub Krit. AP.					
Lembaga Koordinasi	0.745	1	0.07		0.03
Perbaikan regulasi	0.117	3	0.011		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.138	2	0.013		
Krit. Prog. Sos.ke 3 lemb. kend. Kur.sos.ke stkh, sas.Koord.& Sub Krit. AP.					
Lembaga Koordinasi	0.271	3	0.022		0.03
Perbaikan regulasi	0.299	2	0.024		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.431	1	0.035		
Krit. Prog. Sos.ke 3 lemb. kend. Kur.sos.ke stkh, sas.Pemb.& Sub Krit. AP.					
Lembaga Koordinasi	0.739	1	0,070	2	0.03
Perbaikan regulasi	0.097	3	0.009		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.164	2	0.016		
Krit.prog. BKK (kios 3in1), kend. blm 3in1 di SIPK, sas.Koord. & Sub Krit. AP.					
Lembaga Koordinasi	0.118	3	0.001		0.00
Perbaikan regulasi	0.441	1 atau 2	0.003		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.441	2 atau 2	0.003		
Krit.prog. BKK (kios 3in1), kend. blm 3in1 di SIPK, sas.Pemb. & Sub Krit. AP.					
Lembaga Koordinasi	0.237	2	0.004		0.00
Perbaikan regulasi	0.124	3	0.002		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.639	1	0.011		
Krit. Prog.BK OL 3in1, kend. Blm. 3in1 di SIPK., sas. Koord.,& Sub Krit. AP.					
Lembaga Koordinasi	0.258	2	0.008		0.05
Perbaikan regulasi	0.163	3	0.005		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.579	1	0.018		
Krit. Prog.BK OL 3in1, kend. Blm. 3in1 di SIPK., sas. Pember., & Sub Krit. AP.					
Lembaga Koordinasi	0.526	1	0.042		0.01
Perbaikan regulasi	0.223	3	0.018		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.251	2	0.02		



**Pembobotan Lokal dan Global (L & G) Responden/Ekspert  
Kelompok Penempatan**

Tingkat Level Hirarki	Bobot L	Prioritas L	Bobot G	Prioritas G	RK
<b>Level 2 (Sasaran)</b>					
Kriteria Pemaksimalan Kebijakan 3in1 TKLN dan sub kriteria Sasaran					
Koordinasi	0.5	1 atau 2	0.5	1 atau 2	0.00
Pemberdayaan	0.5	2 atau 2	0.5	2 atau 2	
<b>Level 3 (Kendala)</b>					
Kriteria sasaran Koordinasi dan sub kriteria Kendala.					
Keterbatasan Fasilitas	0.258	3	0.129		0.01
Kurangnya Sosialisasi	0.453	1	0.227	2	
SIPK belum 3in1	0.288	2	0.144		
Kriteria sasaran Pemberdayaan dan sub kriteria Kendala					
Keterbatasan Fasilitas	0.334	2	0.167	3	0.03
Kurangnya Sosialisasi	0.164	3	0.082		
SIPK belum 3in1	0.501	1	0.251	1	
<b>Level 4 (Program)</b>					
Kriteria kendala Ket. Fasilitas, sasaran Koordinasi dan sub kriteria Program					
Fasilitas Pelatihan	0.724	1	0.094		0.00
Akses Sertifikasi	0.276	2	0.036		
Kriteria kendala Ket.Fasilitas, sasaran Pemberdayaan dan sub kriteria Program.					
Fasilitas Pelatihan	0.645	1	0.108	3	0.00
Akses Sertifikasi	0.355	2	0.059		
Kriteria kendala Kur. Sosialisasi, sasaran Koordinasi dan sub kriteria Program.					
Sosialisasi ke TK dan Pengguna TK	0.409	2	0.093		0.00
Sosialisasi ke ketiga lembaga	0.591	1	0.134	2	
Kriteria kendala Kur. Sosialisasi, sas. Pemberdayaan dan sub kriteria Program.					
Sosialisasi ke TK dan Pengguna TK	0.276	2	0.023		0.00
Sosialisasi ke ketiga lembaga	0.724	1	0.059		
Kriteria kendala SIPK belum 3in1 ke Psr kerja, sas. Koordinasi dan sub kriteria Program.					
Membentuk Kios 3in1	0.369	2	0.053		0.00
Memberdayakan BK on line	0.631	1	0.091		
Krit. kend. SIPK belum 3in1 ke pasr kerja, sas.Pemberdayaan dan sub kriteria Program.					
Membentuk Kios 3in1	0.369	2	0.093		0.00
Memberdayakan BK on line	0.631	1	0.158	1	
<b>Level 5 (Rencana Aksi)</b>					
Krit. Prog. Men.Fas., kendala Kur.Fas., sas. Koord. dan sub kriteria Action Plan .					
Lembaga Koordinasi	0.29	2	0.027		0.00
Perbaikan regulasi	0.444	1	0.042		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.266	3	0.025		
Krit. Prog. Men.Fas., kendala Kur.Fas., sas. Pember. dan sub kriteria Action Plan					

Lembaga Koordinasi	0.499	1	0.048	3	0.07
Perbaikan regulasi	0.142	3	0.015		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.409	2	0.044		
Krit. Prog. akses sertif., kend.Kur.fas & ak.sertif.,sas.Koord.dan sub kriteria AP.					
Lembaga Koordinasi	0.419	1	0.015		0.02
Perbaikan regulasi	0.202	3	0.007		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.38	2	0.014		
Krit. Prog. akses sertif., kend.Kur.fas & ak.sertif.,sas.Pember.& sub kriteria AP.					
Lembaga Koordinasi	0.375	1	0.022		0.07
Perbaikan regulasi	0.307	3	0.018		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.317	2	0.019		
Krit. Prog. Sos.ke TK& pe.TK., kend. Kur.sos.ke stkh, sas.Koord.& Sub Krit. AP.					
Lembaga Koordinasi	0.396	2	0.037		0.03
Perbaikan regulasi	0.151	3	0.014		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.453	1	0.042		
Krit. Prog. Sos.ke TK& pe.TK., kend. Kur.sos.ke stkh, sas.Pemb.& Sub Krit. AP.					
Lembaga Koordinasi	0.412	1	0.009		0.01
Perbaikan regulasi	0.224	3	0.005		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.364	2	0.008		
Krit. Prog. Sos.ke 3 lemb. kend. Kur.sos.ke stkh, sas.Koord.& Sub Krit. AP.					
Lembaga Koordinasi	0.442	1	0.059	2	0.00
Perbaikan regulasi	0.222	3	0.03		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.335	2	0.045		
Krit. Prog. Sos.ke 3 lemb. kend. Kur.sos.ke stkh, sas.Pemb.& Sub Krit. AP.					
Lembaga Koordinasi	0.316	2	0.019		0.01
Perbaikan regulasi	0.289	2	0.017		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.395	1	0.023		
Krit. prog. BKK (kios 3in1), kend. blm 3in1 di SIPK, sas.Koord. & Sub Krit. AP.					
Lembaga Koordinasi	0.544	1	0.029		0.01
Perbaikan regulasi	0.175	3	0.009		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.281	2	0.015		
Krit. prog. BKK (kios 3in1), kend. blm 3in1 di SIPK, sas.Pemb. & Sub Krit. AP.					
Lembaga Koordinasi	0.373	2	0.034		0.00
Perbaikan regulasi	0.16	3	0.015		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.467	1	0.043		
Krit. Prog.BK OL 3in1, kend. Blm. 3in1 di SIPK., sas. Koord.,& Sub Krit. AP.					
Lembaga Koordinasi	0.401	1	0.037		0.00
Perbaikan regulasi	0.27	3	0.025		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.329	2	0.03		
Krit. Prog.BK OL 3in1, kend. Blm. 3in1 di SIPK., sas. Pember.,& Sub Krit. AP.					
Lembaga Koordinasi	0.539	1	0.085	1	0.00
Perbaikan regulasi	0.146	3	0.023		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.315	2	0.05		

**Pembobotan Lokal dan Global (L & G) Responden/Ekspert  
Kelompok Stakeholder**

Tingkat Level Hirarki	Bobot L	Prioritas L	Bobot G	Prioritas G	RK
<b>Level 2 (Sasaran)</b>					
Kriteria Pemaksimalan Kebijakan 3in1 TKLN dan sub kriteria Sasaran					RK
Koordinasi	0.43	2	0.43	2	0.00
Pemberdayaan	0.57	1	0.57	1	
<b>Level 3 (Kendala)</b>					
Kriteria sasaran Koordinasi dan sub kriteria Kendala.					
Keterbatasan Fasilitas	0.144	3	0.062		0.00
Kurangnya Sosialisasi	0.307	2	0.132		
SIPK belum 3in1	0.549	1	0.236	2	
Kriteria sasaran Pemberdayaan dan sub kriteria Kendala					
Keterbatasan Fasilitas	0.144	3	0.082		0.00
Kurangnya Sosialisasi	0.307	2	0.175	3	
SIPK belum 3in1	0.549	1	0.313	1	
<b>Level 4 (Program)</b>					
Kriteria kendala Ket. Fasilitas, sasaran Koordinasi dan sub kriteria Program					
Fasilitas Pelatihan	0.631	1	0.039		0.00
Akses Sertifikasi	0.369	2	0.023		
Kriteria kendala Ket.Fasilitas, sasaran Pemberdayaan dan sub kriteria Program.					
Fasilitas Pelatihan	0.631	1	0.052		0.00
Akses Sertifikasi	0.369	2	0.03		
Kriteria kendala Kur. Sosialisasi, sasaran Koordinasi dan sub kriteria Program.					
Sosialisasi ke TK dan Pengguna TK	0.442	2	0.175		0.00
Sosialisasi ke ketiga lembaga	0.558	1	0.098	2 atau 3	
Kriteria kendala Kur. Sosialisasi, sas. Pemberdayaan dan sub kriteria Program.					
Sosialisasi ke TK dan Pengguna TK	0.442	2	0.058		0.00
Sosialisasi ke ketiga lembaga	0.558	1	0.074		
Kriteria kendala SIPK belum 3in1 ke Psr kerja, sas. Koordinasi dan sub kriteria Program.					
Membentuk Kios 3in1	0.805	1	0.078		0.00
Memberdayakan BK on line	0.195	2	0.098	2 atau 3	
Krit. kend. SIPK belum 3in1 ke pasr kerja, sas.Pemberdayaan dan sub kriteria Program.					
Membentuk Kios 3in1	0.805	1	0.19	1	0.00
Memberdayakan BK on line	0.195	2	0.046		
<b>Level 5 (Rencana Aksi)</b>					
Krit. Prog. Men.Fas., kendala Kur.Fas., sas. Koord. dan sub kriteria Action Plan .					
Lembaga Koordinasi	0.226	3	0.009		0.07
Perbaikan regulasi	0.48	1	0.019		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.294	2	0.011		
Krit. Prog. Men.Fas., kendala Kur.Fas., sas. Pember. dan sub kriteria Action Plan					
Lembaga Koordinasi	0.187	3	0.01		0.04

Perbaikan regulasi	0.416	1	0.022		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.397	2	0.021		
Krit. Prog. akses sertif., kend.Kur.fas & ak.sertif.,sas.Koord.dan sub kriteria AP.					
Lembaga Koordinasi	0.236	3	0.005		0.06
Perbaikan regulasi	0.243	2	0.006		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.521	1	0.012		
Krit. Prog. akses sertif., kend.Kur.fas & ak.sertif.,sas.Pember.& sub kriteria AP.					
Lembaga Koordinasi	0.236	3	0.007		0.06
Perbaikan regulasi	0.243	2	0.007		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.521	1	0.016		
Krit. Prog. Sos.ke TK& pe.TK., kend. Kur.sos.ke stkh, sas.Koord.& Sub Krit. AP.					
Lembaga Koordinasi	0.299	2	0.017		0.02
Perbaikan regulasi	0.262	3	0.015		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.439	1	0.026		
Krit. Prog. Sos.ke TK& pe.TK., kend. Kur.sos.ke stkh, sas.Pemb.& Sub Krit. AP.					
Lembaga Koordinasi	0.299	2	0.023		0.02
Perbaikan regulasi	0.262	3	0.02		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.439	1	0.034		
Krit. Prog. Sos.ke 3 lemb. kend. Kur.sos.ke stkh, sas.Koord.& Sub Krit. AP.					
Lembaga Koordinasi	0.362	2	0.019		0.01
Perbaikan regulasi	0.26	3	0.019		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.478	1	0.035		
Krit. Prog. Sos.ke 3 lemb. kend. Kur.sos.ke stkh, sas.Pemb.& Sub Krit. AP.					
Lembaga Koordinasi	0.231	3	0.023		0.01
Perbaikan regulasi	0.271	2	0.026		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.499	1	0.049		
Krit.prog. BKK (kios 3in1), kend. blm 3in1 di SIPK, sas.Koord. & Sub Krit. AP.					
Lembaga Koordinasi	0.293	2	0.056		0.08
Perbaikan regulasi	0.276	3	0.052		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.431	1	0.082	2	
Krit.prog. BKK (kios 3in1), kend. blm 3in1 di SIPK, sas.Pemb. & Sub Krit. AP.					
Lembaga Koordinasi	0.229	3	0.058		0.00
Perbaikan regulasi	0.29	2	0.073	3	
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.481	1	0.121	1	
Krit. Prog.BK OL 3in1, kend. Blm. 3in1 di SIPK., sas. Koord.,& Sub Krit. AP.					
Lembaga Koordinasi	0.255	3	0.012		0.00
Perbaikan regulasi	0.289	2	0.013		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.456	1	0.021		
Krit. Prog.BK OL 3in1, kend. Blm. 3in1 di SIPK., sas. Pember.,& Sub Krit. AP.					
Lembaga Koordinasi	0.244	3	0.015		0.00
Perbaikan regulasi	0.287	1	0.018		
Penguatan ke Setiap Lembaga	0.47	2	0.029		

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Arief Hafidiyanto  
NPM : 0706191101  
Tempat Tgl Lahir : Wonosobo, 27 Agustus 1972  
Alamat : Pondok Gede, Bekasi

**Pendidikan :**

1979-1985	SDN 1 Wonosobo
1985-1988	SMPM 2 Wonosobo
1988-1991	SMAN 1 Wonosobo
1991-1992	Fakultas Ekonomi UGM (tidak selesai)
1992-1997	Fakultas Sastra Universitas Indonesia Jurusan Bahasa Jepang

**Pekerjaan :**

1997-2000	Staf Japan Foundation
2000-2003	Staf YPSI
2003-kini	Pegawai Depnakertrans