



**PENGAJIAN PROGRAM KURSUS DAN PELATIHAN
TERKAIT DENGAN JENIS KETERAMPILAN, SERTIFIKASI
DAN PENEMPATAN LULUSAN**

Melati Indri Hapsari ✉

Pamong Belajar PP-PAUDNI Regional II Semarang

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Desember 2015

Disetujui Januari 2016

Dipublikasikan Februari 2016

Kata Kunci:

*Lulusan Program Kursus dan
Pelatihan; Sertifikasi; Tenaga kerja*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi jenis-jenis keterampilan yang dibutuhkan di dunia usaha dan industri terutama pasar ASEAN yang telah tersedia lembaga sertifikasinya, mengetahui pelaksanaan sertifikasi kompetensinya, dan proses penempatan tenaga kerja yang akan bekerja di luar negeri. Lokasi penelitian dilakukan di BNSP, BKSP, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta BP3TKI. Subyek dipilih sesuai kompetensinya. Penelitian deskriptif kualitatif ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan wawancara, dokumentasi dan studi pustaka. Keabsahan data menggunakan kriteria kredibilitas, dependabilitas, konfirmabilitas, dan transferabilitas. Simpulan penelitian ini adalah bahwa jenis-jenis keterampilan yang dibutuhkan di dunia usaha dan industri terutama pasar ASEAN antara lain pariwisata, operator produksi, kayu lapis, konstruksi. Yang telah siap MRA-nya adalah bidang pariwisata dengan dikeluarkannya ACCSTP dan CATC. Pelaksanaan sertifikasi kompetensi di Indonesia adalah Lembaga Sertifikasi Profesi yang telah mendapat lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi. Proses penempatan tenaga kerja yang akan bekerja di luar negeri hanya dapat dilakukan oleh pemerintah dan pelaksana penempatan TKI swasta. Prosedur penempatan dimulai dari pra penempatan, penempatan dan pasca penempatan.

✉ Alamat korespondensi:

PP-PAUDNI Regional II Semarang

Jl. Diponegoro 250 Ungaran, Semarang

E-mail: melatikesling06@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang memiliki posisi sangat strategis dibandingkan faktor-faktor pembangunan lainnya, seperti Sumber Daya Alam (SDA), Sumber Daya Kapital (SDK), serta Sumber Daya Buatan (SDB), karena manusia yang merencanakan, mengolah, menggunakan, menikmati, bahkan merusak atau menyalahgunakan ketiga faktor di atas. Semua pembiayaan bagi SDM juga tidak hanya dianggap sebagai *labour cost*, tetapi sebagai nilai investasi (*human investment*), yang akan menghasilkan nilai tambah berlipat ganda jika dikelola dengan baik dan benar. Stagnansi atau bahkan kegagalan pencapaian sasaran pembangunan dimanapun, lebih disebabkan kegagalan dalam memposisikan peran dan fungsi SDM secara tepat dan maksimal.

Setiap negara di dunia pada saat ini, selain berlomba-lomba mempersiapkan masyarakatnya menjadi SDM yang berkompoten, juga telah mendefinisikan bahkan mempersyaratkan agar kompetensi menjadi prasyarat utama boleh tidaknya seseorang dengan profesi tertentu bekerja di lingkungan negara terkait. Hal ini perlu diwaspadai mengingat walaupun agenda globalisasi dunia maupun regional nampak “membebaskan” atau memberikan peluang bagi setiap manusia untuk dapat bekerja di wilayah negara mana saja, namun disisi lain diberlakukan persyaratan standar kompetensi atau sertifikasi yang harus dipenuhi oleh siapapun yang ingin bekerja di negara terkait. Pemerintah Indonesia harus segera berbenah untuk menghadapi tantangan tersebut dengan menciptakan tenaga kerja yang kompeten, profesional dan produktif.

Dalam rangka menghadapi ASEAN *Economy Community* pada tahun 2015, siap atau tidak perubahan tuntutan dunia usaha dan industri di kawasan ASEAN akan terjadi, aliran deras perpindahan SDM dari satu tempat ke tempat lainnya berdasarkan hukum *supply* dan *demand*. Ribuan bahkan jutaan pekerja akan berbondong-bondong mengadu nasib di berbagai negara yang membutuhkan kehadiran mereka. Hal ini akan menuju pada terbentuknya sebuah “*labour market*” atau pasar kerja yang penuh

dengan persaingan ketat. Indonesia tidak hanya ingin menjadi pasar bagi pekerja asing yang akan membanjiri dunia ketenagakerjaan dalam negeri, sedangkan angkatan tenaga kerja Indonesia masih banyak yang menganggur serta untuk mencegah banjirnya tenaga kerja terampil dari luar negeri yang akan masuk ke Indonesia, sudah menjadi keharusan bahwa kemampuan bersaing SDM tenaga kerja Indonesia harus semakin ditingkatkan baik secara formal maupun informal dan diberikan jaminan atas kompetensinya, dalam hal ini BNSP sebagai otoritas penyelenggara sertifikasi kompetensi di Indonesia yang akan menjadi “penjaga akhir” dalam memastikan kompetensi tenaga kerja. Selain dari manfaat yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa apabila seluruh kementerian dan lembaga serta seluruh pemangku kepentingan turut serta berkomitmen dan mendorong penerapan sertifikasi kompetensi secara menyeluruh maka sistem ini dapat menjadi salah satu “*barrier*” bagi para tenaga kerja asing yang akan “menyerbu” Indonesia.

Di Indonesia sendiri sistem dan kebijakan sertifikasi kompetensi profesi, ditujukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada berbagai status, seperti mereka yang sedang mengikuti dan lulus pendidikan formal dan pendidikan kejuruan, mereka yang mengikuti pendidikan dalam masyarakat (*community education*) yang jumlahnya sangat besar dimana mereka umumnya bekerja di sektor informal atau bekerja mandiri, mereka yang sedang bekerja di industri, yang karena kompetensinya yang rendah, tidak mampu mendapatkan fasilitas kerja layak (*decent work*), mereka yang sedang mencari pekerjaan di dalam negeri maupun untuk bekerja di luar negeri, keluaran/lulusan Pelatihan Kerja.

Melalui Amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang pembentukannya berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 23 tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi, Negara Indonesia telah membentuk Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). BNSP merupakan badan independen yang bertanggung jawab kepada Presiden yang memiliki kewenangan sebagai otoritas sertifikasi personil dan bertugas

melaksanakan sertifikasi kompetensi profesi bagi tenaga kerja. Pembentukan BNSP merupakan bagian integral dari pengembangan paradigma baru dalam sistem penyiapan tenaga kerja yang berkualitas. Berbeda dengan paradigma lama yang berjalan selama ini, sistem penyiapan tenaga kerja dalam format paradigma baru terdapat dua prinsip yang menjadi dasarnya yaitu pertama, penyiapan tenaga kerja didasarkan atas kebutuhan pengguna (*demand driven*); dan kedua, proses diklat sebagai wahana penyiapan tenaga kerja dilakukan dengan menggunakan pendekatan pelatihan berbasis kompetensi (*Competency Based Training/CBT*).

Terkait dengan penyiapan tenaga kerja yang dilakukan dengan menggunakan pendekatan pelatihan berbasis kompetensi maka perlu ada kerja sama antara penyedia program pelatihan, lembaga sertifikasi dan pengguna tenaga kerja agar terjadi sinkronisasi antara jenis pelatihan, kesiapan lembaga sertifikasi dan kebutuhan dunia usaha dan industri. PP-PAUDNI Regional II Semarang selaku pengembangan model pembelajaran kursus dan pelatihan perlu melakukan kajian terkait ketiga hal tersebut, agar lembaga-lembaga penyelenggaraan kursus dan pelatihan (pendidikan nonformal) dapat secara tepat melaksanakan program kursus dan pelatihan yang mudah sertifikasinya karena telah siap lembaga sertifikasi serta lulusannya dapat terserap di dunia usaha dan industri karena sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Adapun tujuan penelitian ini mengidentifikasi jenis-jenis keterampilan yang dibutuhkan di dunia usaha dan industri terutama pasar ASEAN yang telah tersedia lembaga sertifikasinya, mengetahui pelaksanaan sertifikasi kompetensi di Indonesia, dan mengetahui proses penempatan tenaga kerja yang akan bekerja di luar negeri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan jenis penelitian eksploratif. Penelitian deskriptif untuk memperoleh informasi apa adanya tentang gejala saat penelitian berlangsung tanpa adanya perlakuan yang diberikan (Moleong, 2002: 33). Jenis penelitian ini dipilih karena tujuan

penelitian ini untuk mengidentifikasi jenis-jenis keterampilan yang dibutuhkan di dunia usaha dan industri terutama pasar ASEAN yang telah tersedia lembaga sertifikasinya, mengetahui pelaksanaan sertifikasi kompetensi di Indonesia terutama di wilayah kerja PP-PAUDNI Regional II Semarang, mengetahui proses penempatan tenaga kerja di luar negeri. Dari hasil penelitian tersebut diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengambilan kebijakan pembinaan kursus dan pelatihan.

Penelitian ini dilakukan di tahun 2015 dengan lokasi penelitian di BNSP, BKSP, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, BP3TKI. Subyek penelitian adalah pihak yang kompeten dengan permasalahan yang dikaji di tiap-tiap lokasi penelitian. Data berasal dari data primer berupa hasil wawancara dan observasi serta data sekunder dari hasil studi pustaka dan dokumentasi. Sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Untuk mempermudah mengidentifikasi sumber data, maka peneliti mengklasifikasikan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menjadi 3 (tiga), yaitu (1) *Person*, yaitu pihak-pihak yang berkompeten terkait dengan data yang dibutuhkan. (2) *Paper*, yaitu pustaka dan dokumen-dokumen yang terkait. (3) *Place*, yaitu lokasi penelitian antara lain BNSP, BKSP, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, BP3TKI.

Teknik pengumpulan data merupakan alat-alat pengukuran yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian. Data yang akan dikumpulkan dapat berupa angka-angka keterangan tertulis, informasi lisan dan berbagai ragam fakta yang berhubungan dengan fokus penelitian yang akan diteliti. Berkaitan dengan pengertian teknik pengumpulan data dan wujud data yang dikumpulkan, maka ada teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi pustaka, wawancara mendalam dan studi dokumentasi. Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencarian data dan informasi melalui dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, foto-foto, gambar, maupun dokumen elektronik yang dapat mendukung dalam proses penulisan (Sugiyono, 2005:83). Wawancara adalah sebuah dialog yang

dilakukan oleh pewawancara (interviewer) untuk memperoleh informasi dari terwawancara (interviewee) (Suharsimi, 2006: 155). Wawancara yang dilakukan peneliti berdasarkan pedoman wawancara yang telah disusun. Sebagaimana yang dinyatakan Suharsimi Arikunto (2006: 158), bahwa didalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda

tertulis seperti buku, dokumen, catatan harian, notulen rapat, agenda, foto dan sebagainya. Pedoman dokumentasi memuat garis-garis besar atau kategori yang akan dicari datanya. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pedoman dokumentasi untuk menyelidiki dokumen-dokumen atau catatan-catatan yang terkait.

Tabel 1. Data dan Sumber Data Penelitian

| No | Indikator | Sub Indikator | Sumber |
|----|--------------------------------|---|--|
| 1. | Data umum lembaga | a. Sejarah b. Tugas Pokok dan Fungsi c. Struktur Organisasi d. Program Kerja | |
| 2. | Jenis keterampilan dan profesi | a. Jenis profesi yang paling banyak permintaan dari pasar ASEAN b. Jenis profesi yang paling banyak bekerja atau terserap di pasar ASEAN c. Jenis keterampilan yang telah memiliki SKKNI d. Keterampilan unggulan di Jawa Tengah dan DIY e. Pesyaratan bekerja ke luar negeri | BNSP BKSP BP3TKI Dinakertransduk Studi Pustaka |
| 3. | Perlindungan dan Penempatan | a. Peran terkait dengan perlindungan b. Peran terkait dengan penempatan c. Program perlindungan d. Prosedur penempatan | |
| 4. | Sertifikasi kompetensi | a. Jenis keterampilan yang sudah memiliki LSP | |

Teknik analisis data kualitatif digambarkan sebagaimana Miles & Huberman (1992); (a) menyusun transcript hasil wawancara mendalam. Keseluruhan hasil wawancara mendalam dituangkan dalam bentuk narasi secara utuh, tanpa ada pengurangan maupun interpretasi peneliti. Catatan-catatan lapangan juga dituangkan berdasarkan kondisi yang ada di lapangan. (b) Melakukan reduksi data. Data dan informasi yang dituangkan dalam transcript kemudian direduksi dengan cara menuangkan dalam lembar ringkasan kontak. Dalam lembaran ini data atau informasi yang dianggap tidak penting atau tidak sesuai dihilangkan. Pada saat reduksi data dapat dibuat simpulan-simpulan awal. (c) Memberikan kode. Simpulan-simpulan awal dari lembar ringkasan kontak kemudian diberi kode atau tema berdasarkan aspek-aspek yang diteliti. (d) Pengelompokan data. Data kemudian dikelompokkan berdasarkan pada kode atau tema, kemudian dirumuskan menjadi sebuah

informasi. (e) Display data. Data kemudian dituangkan kembali dalam bentuk narasi dengan menggunakan bahasa baku, sehingga mudah dipahami. Sedangkan hasil studi dokumentasi dituangkan dalam lembar isian ringkasan dokumen, yang dapat disajikan terlampir. Keseluruhan hasil ringkasan dokumen kemudian dicatat, diberi kode kemudian dinarasikan kembali. Hasilnya dikonfirmasi kepada pemilik dokumen untuk mendapatkan kesepakatan.

Kriteria utama keabsahan data untuk menjamin keterpercayaan/kebenaran hasil penelitian sebagaimana Lincoln dan Guba (dalam Riyanto, 2007) yaitu,

a) Kredibilitas

Data dan informasi yang dikumpulkan harus mengandung nilai kebenaran, yang berarti bahwa hasil penelitian harus dapat dipercaya oleh para pembaca yang kritis dan dapat diterima oleh para informan yang memberikan

informasi. Teknik yang perlu dilakukan dalam memenuhi standar kredibilitas adalah sebagai berikut.

a. *Prolonged Engagement*

Artinya peneliti harus tinggal di tempat penelitian dengan waktu yang cukup lama, dengan tujuan (1) agar mendapat kepercayaan dari subyek yang diteliti, (2) agar memahami dan mengalami sendiri kompleksitas situasi dan (3) agar dapat menghindari distorsi akibat kehadiran peneliti di lapangan.

b. *Persistent Observation*

Observasi yang dilakukan terus menerus dalam jangka waktu tertentu sehingga data yang diperoleh benar-benar apa adanya dan mendalam.

c. *Triangulation*

Verifikasi dari penemuan dengan menggunakan berbagai sumber informasi dan berbagai metode pengumpulan data. Triangulasi atau multiangulasi metode berarti mengecek dan membandingkan tingkat kepercayaan atau kebenaran suatu informasi atau data yang diperoleh dengan menggunakan berbagai metode pengumpulan data yaitu dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Triangulasi atau multiangulasi sumber dilakukan dengan cara menggali sumber data atau informan lain, membandingkan dan mengecek ulang derajat kepercayaan data yang diperoleh dengan menggunakan sumber lain atau informan yang berbeda.

d. *Referential Adequacy Checks*

Melacak kesesuaian hasil analisis data, termasuk mengecek pengarsipan data yang dikumpulkan selama penelitian lapangan. Apabila ada kesesuaian antara data atau informasi dan kesimpulan-kesimpulan hasil penelitian maka kesimpulan dapat dipercaya.

e. *Member checks*

Mengecek kesesuaian rekaman informasi atau data, interpretasi dan simpulan-simpulan hasil penelitian. Dilakukan dengan cara mendatangi seorang atau beberapa orang informan untuk memperlihatkan data dan informasi yang telah ditulis dalam format catatan lapangan dan garis besar wawancara.

Informan diminta untuk membaca kembali, memberikan tanggapan, menambah atau mengurangi hal-hal yang mungkin kurang sesuai dengan apa yang dimaksud oleh informan. Selanjutnya peneliti akan mengubah atau memperbaiki sesuai dengan apa yang disarankan dan diinginkan. Komentar, tanggapan, saran, penambahan atau pengurangan tersebut akan dipergunakan untuk merevisi catatan lapangan.

b) *Dependabilitas*

Merupakan kriteria untuk mengecek apakah hasil penelitian ini bermutu atau tidak, dengan melihat apakah penelitian sudah berhati-hati atau belum, atau bahkan apakah penelitian membuat kesalahan dalam (a) mengkonsepsualisasikan apa yang diteliti, (b) mengumpulkan data, dan (c) menginterpretasikan data yang telah dikumpulkan dalam suatu laporan penelitian. Semakin konsisten peneliti dalam keseluruhan proses penelitiannya, maka semakin memenuhi standar dependabilitas.

c) *Konfirmabilitas*

Merupakan kriteria untuk menilai kualitas hasil penelitian dengan penelusuran dan pelacakan catatan/rekaman data lapangan dan koherensinya dalam interpretasi dan simpulan hasil penelitian yang dilakukan oleh auditor. Konfirmabilitas ini dapat dilakukan secara simultan dengan pelaksanaan audit dependabilitas.

d) *Transferabilitas*

Artinya bahwa penelitian yang dilakukan dalam konteks tertentu dapat diaplikasikan atau ditranfer pada konteks lain.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Studi eksplorasi ini dilakukan di beberapa lembaga sesuai dengan tujuan studi eksplorasi. Beberapa lembaga tersebut antara lain; (1) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY, (2) BKSP DIY, (3) BP3TKI DIY, (4) Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Jawa Tengah, (5) BP3TKI Jawa Tengah, (6) BKSP Jawa Tengah, dan (7) BNSP. Untuk BKSP DIY petugas tidak mendapatkan informasi karena BKSP DIY tidak aktif karena SK pengangkatan

yang baru belum ada. Sedangkan lembaga-lembaga yang lain petugas mendapatkan informasi yang dapat berguna untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian.

A. Jenis-jenis Keterampilan yang Dibutuhkan di Dunia Usaha dan Industri

Jenis-jenis keterampilan yang perlu dikembangkan dan dicermati adalah 12 sektor yang ada dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Dua belas sektor yang dimaksud terdiri atas delapan sektor perdagangan barang dan empat sektor dalam bidang jasa. Sektor perdagangan barang mencakup bidang pertanian, perikanan, industri karet, industri kayu, industri tekstil dan pakaian, otomotif, elektronik serta teknologi informasi dan komunikasi. Sementara empat sektor perdagangan jasa mencakup bidang kesehatan (dengan subsektor kedokteran umum, kedokteran gigi, dan keperawatan), pariwisata, perhubungan udara dan logistik.

Hal tersebut sesuai dengan informasi yang disampaikan oleh Kasubdin Pentakarya Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah,

“.....Sedang jenis barang yang akan masuk ke Indonesia yaitu produk berbasis agro, otomotif, elektronika, produk karet, tekstil, produk tekstil, perikanan dan barang kayu. Ini adalah unggulan Indonesia yang akan menarik investor-investor. Bidang jasa, jasa penerbangan, jasa online, pariwisata, kesehatan dan logistic...”. (Agus Sutrisno, Subdin Pentakarya Disnakertransduk Jawa Tengah)

Selain informasi di atas, juga didukung informasi dari Bapak Surono yang merupakan anggota BNSP dari Komisi Harmonisasi dan Kelembagaan.

“*Food product* atau *agro product*, perikanan, kayu dan ukir kayu furniture, karet, elektronika, pariwisata, logistic (jasa pergudangan, pengiriman), kesehatan, sedangkan konstruksi tidak masuk tetapi sudah MRA. Semua ini baru dirancang hasilnya seperti pariwisata. Sarana pembelajaran seperti RPP dan modul akan dibuat sesuai dengan skema sehingga terjamin untuk lulus uji kompetensi. Kompetensi yang diujikan lebih spesifik seperti boga itu ada patiseri, beverage,

main course dan uji komptensinya juga spesifik seperti ASEAN Cooking.” (Surono, Bagian Komisi Harmonisasi dan Kelembagaan BNSP)

Dari kedua belas sektor tadi, Indonesia *leading* di sektor pariwisata. Karena standar kompetensi yang disusun di tingkat ASEAN ini cikal bakalnya dari standar Indonesia. Sementara di sektor lainnya Indonesia masih berjuang untuk mengenjarnya. Bidang standar ASEAN yang sudah ada pun belum diberlakukan oleh lembaga pendidikan dan pelatihan di Indonesia. ASEAN telah menandatangani *Mutual Recognition Arrangements* (MRA) untuk delapan jenis pekerjaan prioritas, yaitu akuntansi, teknik, survey, arsitektur, keperawatan, kesehatan, rental services, dan pariwisata.

Mulai tahun 2014 Kementerian Pariwisata mewajibkan para pekerja pariwisata untuk mengikuti uji kompetensi. Hal ini sesuai dengan aturan yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata. Kebijakan sertifikasi kompetensi adalah kewajiban yang harus diikuti oleh seluruh pekerja pariwisata dalam menghadapi persaingan tenaga kerja tingkat nasional maupun internasional. Dengan adanya sertifikasi kompetensi para pekerja pariwisata diharapkan nantinya mendapatkan gaji yang sesuai dengan standar kompetensi yang dimiliki.

Sektor pariwisata menjadi sektor yang disebut paling siap untuk menghadapi implementasi ASEAN MRA dalam rangka “*free flow of skill labour*”. Persiapan pariwisata cukup panjang yang dimulai sejak awal tahun 2000 hingga momentum implementasi datang 2015. Masih perlu beberapa langkah “*finishing*” untuk bisa memastikan kesiapan implementasi MRA *on Tourism* pada 31 Desember 2015.

MRA ASEAN telah ditandatangani pada 2009, dengan tujuan untuk memudahkan mobilitas profesional pariwisata, untuk bertukar informasi tentang *best practices* dalam pendidikan dan pelatihan berbasis kompetensi untuk profesional pariwisata, dan memberikan kesempatan untuk kerja sama serta pembangunan kapasitas di negara-negara anggota ASEAN. MRA ini juga merupakan kunci dalam

pengakuan keterampilan dan kualifikasi bekerja profesional pariwisata dari negara-negara ASEAN yang berbeda.

MRA untuk saling pengakuan memerlukan beberapa harmonisasi yakni standar kompetensi yang setara dan kualifikasi, sistem pelatihan berbasis kompetensi, dan sistem sertifikasi. Pola pengakuan dan kelayakan profesional pariwisata luar negeri sebagai berikut ASEAN MRA Profesional Pariwisata akan menyediakan mekanisme untuk kesepakatan tentang kesetaraan prosedur sertifikasi pariwisata dan kualifikasi di ASEAN. Agar Profesional Pariwisata Asing dapat diakui oleh negara-negara anggota ASEAN lainnya dan untuk memenuhi syarat untuk bekerja di negara tersebut, mereka perlu memiliki sertifikat kompetensi pariwisata yang “*valid*” dalam jabatan pariwisata tertentu sebagaimana ditentukan dalam CATC, yang dikeluarkan oleh TPCB di negara anggota ASEAN.

Pariwisata juga perlu mendapat perhatian di Jawa Tengah dan DIY karena pariwisata merupakan bidang jasa yang banyak permintaan tenaga kerjanya. Hal tersebut sesuai dengan penjelasan Kepala Seksi Pembinaan Lembaga Latihan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Povinsi DIY, Bapak Heru Pranowo. “Paling banyak pariwisata dan perhotelan. Termasuk kapal pesiar. dan kursus ini banyak dikelola swasta.” (Heru Pranowo, Kepala Seksi Pembinaan Lembaga Latihan Disnakertrans DIY). Hal tersebut didukung informasi dari Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah yang menyatakan bahwa peluang untuk bidang pariwisata terutama di kapal pesiar masih sangat besar. “Sangat besar peluangnya, untuk perhotelan lebih condong ke kapal pesiar. Masih banyak peluang untuk tenaga itu.” (Agus Sutrisno, Subdin Pentakarya Disnakertransdukt Jawa Tengah).

Jenis pekerjaan/keterampilan di bidang pariwisata memang masih mempunyai peluang yang cukup besar, hal tersebut juga didukung data dan informasi dari BNSP, “Bidang yang menjadi unggulan di Jawa tengah adalah Pariwisata. SKKNI Pariwisata sudah lengkap, ada housekeeping-nya.” (Bagian sekretariat BNSP Jakarta).

Selain bidang pariwisata ada beberapa jenis pekerjaan lainnya yang pangsa pasar atau permintaannya banyak di ASEAN, antara lain operator produksi, kayu lapis, konstruksi. Hal tersebut didukung informasi dari BP3TKI DIY dan BP3TKI Jawa Tengah, sebagai berikut. “Jenis profesi yang paling banyak permintaannya di ASEAN antara lain pabrik/perusahaan elektronik (laptop/HP perusahaan Pinang Malaysia Timur), kayu lapis, kapal pesiar.” (Sri Wartiyah Kasubag BP3TKI DIY). “Tenaga kerja konstruksi, tenaga kerja di pabrik spare part TV, kemarin saya di Tegal baru memberi pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) ada 500 sekian calon tenaga kerja pagi ini pada berangkat ke Malaysia.” (Harari, BP3TKI Jawa Tengah).

Tugas pokok dan fungsi BNSP sebagai otoritas sertifikasi personel sesuai PP No. 23 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi tahun 2004 utamanya pasal 4 Ayat 1 Guna terlaksananya tugas sertifikasi kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, BNSP dapat memberikan lisensi kepada lembaga sertifikasi profesi yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja. Ayat 2) Ketentuan mengenai persyaratan dan tata cara pemberian lisensi lembaga sertifikasi profesi sebagaimana dimaksud dalam ayat 1) ditetapkan lebih lanjut oleh BNSP.

B. Pelaksanaan Sertifikasi Kompetensi

Sertifikasi kompetensi profesi ini memberi jalan dan patokan bahwa pencapaian jenjang profesi yang tinggi dapat dicapai tidak hanya dari pendidikan, tetapi dapat dicapai dari pelatihan yang terstruktur/formal, pendidikan masyarakat, pengalaman pada bidang profesinya, sehingga membuka luas kesempatan kepada masyarakat untuk mencapainya melalui belajar sepanjang hayat.

Penerapan sertifikasi dilandasi dengan tuntutan prioritas dari pemangku kepentingan yakni industri, asosiasi profesi, kelembagaan pendidikan, kelembagaan pelatihan, program-program pembangunan pemerintah (MP3EI, MP3KI, pengembangan kewirausahaan) serta tuntutan harmonisasi antar negara mitra bisnis. Sebagai prioritas target dari program-program

tersebut adalah difokuskan tenaga kerja muda pada umumnya dan khususnya pengangguran usia muda dengan mengidentifikasi komposisi tingkat pendidikan. Dengan beberapa variabel prioritas di atas maka beberapa langkah penerapan dilakukan dalam kesisteman sertifikasi profesi yang mampu telusur terhadap standard dan regulasi nasional dan internasional.

Terdapat 3 (tiga) jenis penerapan sertifikasi kompetensi yaitu penerapan wajib sertifikasi, penerapan disarankan sertifikasi (*advisory*) dan penerapan sukarela (*voluntary*). “Penerapan wajib” pada sertifikasi kompetensi dilakukan oleh otoritas kompeten sesuai bidang teknisnya. Sesuai dengan regulasi perdagangan jasa antar negara (WTO=*World Trade and Services*) terutama GATS yang diratifikasi Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1994, maka penerapan wajib sertifikasi harus mengacu pada perjanjian ini. Penerapan wajib sertifikasi kompetensi didasarkan pada hal-hal yang berkaitan dengan *safety*, *security*, dan/atau mempunyai potensi *dispute* besar di masyarakat, dan seharusnya dinotifikasikan ke WTO, karena berlaku tidak hanya kepada tenaga Indonesia, tetapi juga tenaga asing yang masuk ke Indonesia. Beberapa bidang sertifikasi yang telah diterapkan wajib pada saat ini adalah pariwisata, manajemen risiko perbankan, pengawas kehutanan, penyuluh pertanian, tata laksana rumah tangga, penyuluh perikanan, inspektor keamanan pangan dan penyuluh keamanan pangan.

“Penerapan Disarankan”, ditujukan untuk program-program percepatan pembangunan, dalam program ini pemerintah memberikan insentif apabila masyarakat turut berpartisipasi dalam program sertifikasi ini, seperti bantuan sertifikasi, bantuan pengembangan kelembagaan dan sebagainya. Beberapa program dalam kerangka ini adalah yang terkait dengan program MP3KI dan MP3EI. Kemudian “Penerapan Sukarela”, yang dilakukan sepenuhnya inisiasi dari masyarakat baik industri maupun masyarakat profesi. Bentuk skema/paket sertifikasi pada umumnya klaster dan individual unit kompetensi untuk segera dimanfaatkan oleh industri jenis ini adalah yang paling banyak dilakukan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi.

Definisi sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikasi kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia dan/atau internasional. Dengan memiliki sertifikat kompetensi maka seseorang akan mendapatkan bukti pengakuan tertulis atas kompetensi kerja yang dikuasainya. Saat ini banyak sertifikasi dibangun hanya berdasarkan niat baik, tetapi belum dibangun dengan kesisteman dan kompeten yang mampu ditelusur. Untuk memastikan dan memelihara kompetensi diperlukan sistem sertifikasi yang kredibel. Sertifikasi bertujuan untuk membantu secara formal para profesi, industri/organisasi untuk memastikan dan memelihara kompetensi para tenaga kerja yang kompeten, serta membantu menyakinkan kliennya bahwa industri menggunakan tenaga yang kompeten.

Setelah terbitnya Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 dilanjutkan dengan keluarnya Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dan Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional menunjukkan bahwa pelaksanaan sertifikasi tenaga kerja di berbagai sector industri semakin meningkat. BNSP melalui Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang didukung oleh pemerintah, asosiasi industri, asosiasi profesi, lembaga diklat profesi dan masyarakat di bidang ketenagakerjaan semakin berkembang dalam meningkatkan pelaksanaan sertifikasi kompetensi tenaga kerja di masing-masing sektor, hal ini memberikan dampak positif dengan meningkatnya daya saing dan produktivitas tenaga kerja.

Sebagai otoritas pelaksana profesi, BNSP memiliki tugas melaksanakan sertifikasi kompetensi dan fungsinya sebagai berikut, yaitu fungsi regulatif yaitu dengan membuat berbagai kebijakan berupa pedoman, panduan tentang pelaksanaan sertifikasi kompetensi. Fungsi pemberdayaan, yaitu mendorong berbagai pihak yang terkait dalam penggunaan dan pengembangan ketenagakerjaan, untuk mendorong, melaksanakan, mengembangkan

system sertifikasi kompetensi kerja di sector dan wilayah kerja masing-masing. Fungsi pelayanan teknis, yaitu melaksanakan proses sertifikasi kompetensi kerja, menunjuk dan memberi lisensi bagi Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP), membina dan mengembangkan perangkat sistem sertifikasi kompetensi. Fungsi pengendalian, yaitu memastikan bahwa seluruh sistem, proses, skema dan mekanisme sertifikasi kompetensi baik yang dilaksanakan oleh BNSP maupun melalui LSP, berjalan sesuai dengan kaidah yang telah ditetapkan.

Sistem sertifikasi profesi nasional merupakan tatanan atau sistem manajemen nasional (SISMENAS) sertifikasi profesi suatu negara yang mencakup keterkaitan komponen-komponen sertifikasi profesi nasional yang komprehensif dan sinerjik dalam rangka mencapai tujuan sertifikasi kompetensi kerja nasional di Indonesia. Tujuan sertifikasi profesi adalah memastikan dan memelihara kompetensi yang telah didapat melalui proses pembelajaran baik formal, nonformal, pelatihan kerja ataupun pengalaman kerja. Karena dalam dunia kerja kompetensi harus dipelihara, bukan hanya pernah kompeten dan terus kompeten (bnsf, 2015).

Sertifikasi kompetensi kerja adalah merupakan suatu pengakuan terhadap tenaga kerja yang mempunyai pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja sesuai dengan standar kompetensi kerja yang telah disyaratkan, dengan demikian sertifikasi kompetensi memastikan bahwa tenaga kerja (pemegang sertifikat) tersebut terjamin akan kredibilitasnya dalam melakukan suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Manfaat sertifikasi (BNSP, 2015) bagi industri adalah membantu industri meyakinkan kepada kliennya bahwa produk/jasanya telah dibuat oleh tenaga-tenaga yang kompeten, membantu industri dalam rekrutmen dan mengembangkan tenaga berbasis kompetensi guna meningkatkan efisiensi HRD khususnya dan efisiensi nasional pada umumnya, dan membantu industri dalam sistem pengembangan karir dan remunerasi tenaga berbasis kompetensi dan meningkatkan produktivitas. Bagi tenaga kerja adalah membantu tenaga profesi meyakinkan

kepada organisasi/industri/kliennya bahwa dirinya kompeten dalam bekerja atau jasa dan meningkatkan percaya diri tenaga kerja, membantu tenaga profesi dalam merencanakan karirnya dan mengukur tingkat pencapaian kompetensi dalam proses belajar di lembaga formal maupun secara mandiri, membantu tenaga profesi dalam memenuhi persyaratan regulasi, membantu pengakuan kompetensi lintas sektor dan lintas Negara, dan membantu tenaga profesi dalam promosi profesinya di pasar tenaga kerja. Adapun bagi lembaga pelatihan dan pendidikan adalah membantu memastikan *link and match* antara kompetensi lulusan dengan tuntutan kompetensi dunia industry, membantu memastikan tercapainya efisiensi dalam pengembangan program diklat, membantu memastikan pencapaian hasil diklat yang tinggi, dan membantu Lemdiklat dalam sistem assesmen baik formatif, sumatif maupun holistik yang dapat memastikan dan memelihara kompetensi peserta didik selama proses diklat.

Sertifikasi kompetensi jelas akan mempengaruhi dan memberikan jaminan baik terhadap pemegangnya ataupun pihak lain. Berikut beberapa keuntungan sertifikasi kompetensi. Bagi pencari kerja yang mempunyai sertifikat kompetensi meliputi kredibilitas dan kepercayaan dirinya akan meningkat, mempunyai bukti bahwa kompetensi yang dimiliki telah diakui, bertambahnya nilai jual dalam rekrutmen tenaga kerja, kesempatan berkarir yang lebih besar, dan mempunyai parameter yang jelas akan adanya keahlian dan pengetahuan yang dimiliki. Bagi karyawan di tempat kerja yang telah bersertifikat meliputi jenjang karir dan promosi yang lebih baik, meningkatkan akses untuk berkembang dalam profesinya, pengakuan terhadap kompetensi yang dimiliki. Bagi Perusahaan/Tempat Kerja mencakup produktivitas meningkat, mengurangi kesalahan kerja, komitmen terhadap kualitas, memudahkan dalam penerimaan karyawan, dan mempunyai karyawan yang berdaya saing, terampil dan termotivasi.

Uji kompetensi dilakukan melalui penilaian (*assessment*) baik teknis maupun non teknis melalui pengumpulan bukti yang relevan untuk

menentukan apakah seseorang telah kompeten atau belum kompeten pada skema sertifikasi tertentu. Uji kompetensi bersifat terbuka, tanpa diskriminasi dan diselenggarakan secara transparan. Prinsip-prinsip yang harus dipenuhi dalam uji kompetensi adalah valid, reliabel, fleksibel, adil, efektif dan efisien, berpusat pada peserta uji kompetensi dan memenuhi syarat keselamatan kerja.

BNSP mempunyai program percepatan sertifikasi yang dilaksanakan melalui Program Sertifikasi Kompetensi Kerja (PSKK) untuk tenaga kerja industri dan calon tenaga kerja dari lembaga pendidikan kejuruan dan vokasi, serta latihan kerja. Program Sertifikasi Kompetensi Kerja (PSKK) ditujukan untuk menstimulasi LSP, tenaga kerja, calon tenaga kerja dan masyarakat pada umumnya, untuk berpartisipasi dalam program sertifikasi. Program ini berupa bantuan sertifikasi bagi individu yang kompeten, baik hasil pembelajaran di tempat kerja, pelatihan formal maupun non formal, maupun hasil pendidikan. Program ini telah dilakukan sejak tahun 2010 hingga sekarang dari data partisipasi masyarakat dalam sertifikasi menunjukkan adanya peningkatan partisipasi masyarakat dalam program sertifikasi yang sangat signifikan.

Sertifikasi ini mempunyai fungsi ganda, yakni akan memberikan proteksi kepada tenaga kerja pariwisata dalam negeri dari serangan tenaga kerja asing dan sekaligus memberikan dan meningkatkan rekognisi dalam persaingan kompetensi global. Dengan adanya skema sertifikasi terkait dengan pariwisata ini diharapkan LSP segera melaksanakan sertifikasi kompetensi pariwisata dengan kualifikasi ASEAN karena dalam *tool box* ASEAN telah dilengkapi dengan perangkat *assessment*, bagi lembaga pelatihan dan pendidikan dapat segera menerapkan skema ini sebagai acuan dalam pengembangan kurikulum sehingga akan memastikan *link and match* antara dunia pendidikan dan dunia kerja. Bagi industri, segera dapat merencanakan SDM-nya berbasis kompetensi baik dalam rekrutmen, *training*, *appraisal* maupun pengembangan remunerasi berbasis kompetensi.

C. Proses Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI sesuai bakat, minat dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan. Hanya pemerintah dan pelaksana penempatan TKI swasta saja yang dapat melakukannya penempatan TKI di luar negeri.

Pelaksana Penempatan TKI Swasta yang selanjutnya disebut PPTKIS adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri. Dalam melaksanakan penempatan TKI di luar negeri oleh Pemerintah, harus ada perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan pemerintah Negara pengguna TKI di Negara tujuan. Penempatan TKI di luar negeri hanya dapat dilakukan ke Negara tujuan yang pemerintahnya telah membuat perjanjian tertulis dengan Pemerintah Republik Indonesia. Untuk pelaksana penempatan TKI swasta harus mendapatkan izin tertulis berupa Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI (SIPPTKI) dari Menteri.

Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI yang selanjutnya disebut SIPPTKI adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri kepada perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI swasta. Perusahaan yang mengajukan permohonan SIPPTKI wajib memiliki rencana kerja penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sekurang-kurangnya dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun berjalan. Penempatan mempunyai prosedur dari pra penempatan, penempatan dan pasca penempatan. Pra penempatan mempunyai kegiatan sebagai berikut.

- a) pengurus Surat Izin Pengerahan (SIP);
- b) perekrutan dan seleksi;
- c) pendidikan dan pelatihan kerja;
- d) pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- e) pengurusan dokumen;
- f) uji kompetensi;

- g) pembekalan akhir pemberangkatan (PAP);
- h) pembuatan perjanjian kerja;
- i) masa tunggu di perusahaan, dan
- j) pembiayaan.

Hal di atas sesuai dengan informasi dari Kasubag BP3TKI DIY, Ibu Sri Wartiyah sebagai berikut, “Prosedur penempatan yaitu PTKIS (SIP, SPS, SOP), kursus kompetensi, job order, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten/Kota, daftar ke BP3TKI, permohonan PAP, melengkapi dokumen, bayar asuransi, tes kesehatan, terbitkan KTKLN, PAP, berangkat.” (Sri Wartiyah Kasubag BP3TKI DIY). Untuk penempatan merupakan tanggung jawab dari pemerintah atau PPTKIS. Lokasi yang paling banyak TKI di negara ASEAN adalah Malaysia dan Singapura. Hal tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan BP3TKI, “Lokasi yang paling banyak TKI di ASEAN yaitu di Malaysia dan Singapura.” (Sri Wartiyah Kasubag BP3TKI DIY).

PENUTUP

Simpulan

Jenis-jenis keterampilan yang dibutuhkan di dunia usaha dan industri terutama pasar ASEAN antara lain pariwisata, operator produksi, kayu lapis, konstruksi. Yang telah siap MRA-nya adalah bidang pariwisata dengan dikeluarkannya ACCSTP dan CATC. Pelaksanaan sertifikasi kompetensi di Indonesia adalah Lembaga Sertifikasi Profesi yang telah mendapat lisensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi. Proses penempatan tenaga kerja yang akan bekerja di luar negeri hanya dapat dilakukan oleh pemerintah dan pelaksana penempatan TKI swasta. Prosedur penempatan dimulai dari pra penempatan, penempatan dan pasca penempatan.

Saran

Harmonisasi KKNi terhadap CATC baik dalam pengembangan skema sertifikasi KKNi maupun dalam paket pembelajaran dalam pendidikan maupun pelatihan. Pelatihan dan Pendidikan kejuruan bidang pariwisata pada umumnya sudah menerapkan CBT (*Competency Based Training*), langkah yang harus dilakukan adalah penyesuaian penerapan ACCSTP dan

CATC dengan konstektualisasi Indonesia. Orientasi dan Pelatihan bagi lembaga pendidikan dan pelatihan untuk memahami bagaimana kualifikasi yang terstruktur dan dilaksanakan, terutama bagi pengguna yang tidak terbiasa dengan Pelatihan Berbasis Kompetensi, ACCSTP dan kualifikasi di bawah CATC. Orientasi dan pelatihan bagi lembaga sertifikasi untuk memahami bagaimana kualifikasi yang terstruktur dan dilaksanakan dalam sertifikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2012. *Pekerja Pariwisata Wajib Ikut Sertifikasi Kompetensi*. Beritabali.com. 20 Juni 2012 pk. 20.45
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- BNSP. 2014. *BNSP Menyosong Pasar Bebas AEC 2015*. Majalah Sertifikasi Edisi Pertama. Jakarta: BNSP.
- _____. *Peluang, Tantangan dan Strategi Menghadapi MEA*. Majalah Sertifikasi Edisi Pertama. Jakarta: BNSP.
- _____. *Indonesia Menjadi Tuan Rumah Pertemuan CCS-AEC ke 79*. Majalah Sertifikasi Edisi Pertama. Jakarta: BNSP.
- _____. *Model Rekognisi Kualifikasi dalam ASEAN MRA*. Majalah Sertifikasi Edisi Pertama. Jakarta: BNSP.
- _____. *Review Kesiapan dan Rencana Aksi Nasional Percepatan Sertifikasi Bidang Pariwisata Menghadapi ASEAN-EC*. Majalah Sertifikasi Edisi Pertama. Jakarta: BNSP.
- _____. *Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi dalam Sistem Industri*. Majalah Sertifikasi Edisi Pertama. Jakarta: BNSP.
- _____. *Profil BNSP di Tangan Sang Pendiri*. Majalah Sertifikasi Edisi Kedua. Jakarta: BNSP.
- _____. *The Strategic Meeting of The Ad-Hoc Task Force*. Majalah Sertifikasi Edisi Kedua. Jakarta: BNSP.
- _____. *CATC Menjadi Acuan Pengembangan Paket Pembelajaran dan Skema Sertifikasi KKNi Sektor Pariwisata*. Majalah Sertifikasi Edisi Kedua. Jakarta: BNSP.

- BNSP. 2014. *Skema Sertifikasi KKNI-AQRF dalam Gerakan Akselerasi Sertifikasi Tenaga Kerja Pariwisata Sertifikasi Tenaga Kerja Pariwisata dalam Rangka Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN. Majalah Sertifikasi Edisi Ketiga*. Jakarta: BNSP.
- _____. 2015. *Sistem Sertifikasi Profesi Nasional*. Jakarta: BNSP.
- <http://www.hukumtenagakerja.com/penempatan-dan-perlindungan-tenaga-kerja-indonesia-di-luar-negeri/#sthash.NULQhy9L.dpuf>, Jumat 5 Juni 2015 pk. 11.39 wib.
- Miles, M.B & Huberman, A.M. 1984. *Qualitativ Data Analisis*. Berverly Hill: Sage Publication Inc.
- Moleong, L.J. 2001. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- ekbis.sindonews.com/.../bnspp-menuju-indonesia-yang-kompeten-138744..., 30 Maret 2015 pk 2.58 wib.
- Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi.
- Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 2006 tentang Sislatkernas (Sistem Pelatihan Kerja Nasional).
- Peraturan Presiden RI No 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.
- progresivenews.com/2014/10/09/kesiapan-bnspp-menghadapi-mea-2015/, 30 Maret 2015 pk 14.52 wib.
- Riyanto, Yatim. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif dan Kuantitatif*. Surabaya: Unesa University Press.
- Silitonga, Parlagutan. 2007. *Perbandingan Penerapan Sistem Sertifikasi Kompetensi di Indonesia dan di Negara-Negara Lain. Panorama Nusantara Vol. 2 No. 1/Januari-Juni 2007*.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang No 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
- www.lutfichakim.com/.../perlindungan-hukum-dan-hak-hak-tki-di.html, Jumat 5 Juni 2015.