

MEMPERSIAPKAN SUMBERDAYA MANUSIA DI BIDANG KETEKNIKAN BERBASIS KJNI DI WILAYAH PROVINSI SULAWESI TENGAH

Nirmalawati¹

¹Jurusan Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Tadulako Palu
Jl. Soekarno Hatta Km.9 Telp 0451-454014
Email: nirmalawati_she@yahoo.co.id

Abstrak

Sumber daya manusia di bidang keteknikan merupakan resource yang terpenting dalam suatu organisasi, kebutuhannya mengalami peningkatan seiring dengan perkembangan pekerjaan konstruksi pada tahun terakhir ini di provinsi Sulawesi Tengah. Dari hasil studi awal menunjukkan bahwa kondisi SDM di bidang keteknikan yang ada di Provinsi Sulawesi Tengah sangatlah minim dan kurang memiliki ketrampilan seperti yang disyaratkan dalam Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KJNI). Kebijakan pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 tahun 2006, tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional serta Peraturan Presiden No 8 Tahun 2012, tentang KJNI, yang menyatakan bahwa sumberdaya manusia diatur dengan kerangka penjenjangan kualifikasi kerja yang menyanding, menyetarakan, mengintegrasikan sektor pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan jabatan di berbagai sektor. Berbagai unsur yang diperhatikan yaitu: (a) kemampuan kerja; (b) penguasaan pengetahuan; (c) sikap dan tata nilai; dan (d) kemampuan manajerial. Sumberdaya manusia dibagi menjadi sembilan jenjang, yang dimulai dari kualifikasi sertifikat satu sampai dengan sertifikat sembilan. Untuk itu tujuan dari penelitian ini adalah bagaimana menyiapkan sumberdaya manusia di bidang keteknikan yang berbasis KJNI di wilayah provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data, wawancara terstruktur, pengamatan lapangan yang dilakukan kepada para pengguna sumberdaya dibidang keteknikan. Hasil menyatakan bahwa: (1) sumberdaya manusia yang ada di bidang keteknikan yang ada di wilayah provinsi Sulawesi Tengah perlu ditingkatkan ketrampilannya dengan melalui jalur pendidikan, jalur pelatihan, jalur pengalaman kerja, dan jalur pembelajaran mandiri; (2) pendidikan tingkat strata D1, D2, dan D3 ditingkatkan kualitasnya dengan merubah kurikulum yang ada disesuaikan dengan KJNI dan tentunya akan mendapatkan lulusan sumberdaya manusia di bidang keteknikan yang trampil serta memenuhi keinginan dari pengguna; (3) pendidikan Vokasi di provinsi Sulawesi Tengah sebaiknya segera dibuka guna meningkatkan ketrampilan sumberdaya manusia dibidang keteknikan; (4) pemerintah di provinsi Sulawesi Tengah sebaiknya dapat membuat kebijakan- kebijakan daerah yang menguntungkan sumberdaya manusia dibidang keteknikan agar memiliki standar yang berbasis KJNI, sehingga akan dapat berkembang di daerahnya maupun diluar daerah.

Kata kunci: sumberdaya, manusia, keteknikan, KJNI

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) didalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi yang nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Sumber daya manusia merupakan *resource* yang paling strategi dan terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi. Kebutuhan sumber daya mengalami peningkatan, utamanya adalah pada sumberdaya manusia di bidang keteknikan seiring dengan perkembangan pekerjaan konstruksi yang semakin berkembang pada tahun terakhir ini di provinsi Sulawesi Tengah, utamanya adalah pada pekerjaan pembangunan infrastrukturnya, yaitu berbagai pembangunan saling berlomba seiring dengan peningkatan perekonomian yang semakin membaik di Provinsi Sulawesi Tengah.

Hal ini sesuai dengan prioritas pembangunan daerah provinsi Sulawesi Tengah yang diuraikan didalam renstra Provinsi Sulawesi Tengah 2011-2016; yaitu: (a) meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berdaya saing berdasarkan keimanan dan ketakwaan; (b) meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pemberdayaan ekonomi kerakyatan; (c) peningkatan pembangunan infrastruktur; (d) reformasi birokrasi dan penegakkan supremasi

Hukum dan HAM; dan (e) pengelolaan dan pemanfaatan sumberdaya alam secara optimal dan berkelanjutan. Penelitian tentang tenaga kerja oleh Nirmalawati (2012) menunjukkan bahwa kondisi SDM di bidang keteknikkan yang ada di Provinsi Sulawesi Tengah sangatlah minim. Data statistik Provinsi Sulawesi Tengah (2011) menyebutkan bahwa jumlah tenaga kerja konstruksi adalah 45.054 orang. Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi daerah (LPJKD) Sulteng (2010) menyatakan bahwa tenaga kerja yang bersertifikat, yaitu memiliki keahlian dan berkompoten hanyalah sekitar 11,75% dari jumlah tenaga kerja konstruksi yang ada, dengan uraian yaitu 4311 tenaga kerja untuk sertifikat keterampilan dan 983 orang untuk keahlian. Dari data LPJK yang terbaru tahun 2014 menunjukkan bahwa telah terjadinya peningkatan untuk tenaga kerja yang bersertifikat yaitu tenaga kerja terampil yang bersertifikat adalah sebanyak 633 orang dengan total sub bidang sebanyak 918. Sedangkan data tenaga ahli sebanyak 294 orang dengan total kualifikasi sebanyak 382 orang.

Sumberdaya manusia di bidang keteknikkan merupakan salah satu sumberdaya yang diperlukan penyelesaian suatu proyek konstruksi, dimana pekerjaan konstruksi merupakan pekerjaan yang padat karya, baik untuk pekerjaan gedung, bangunan air, bangunan jalan dan jembatan maupun bangunan lainnya. Pekerjaan konstruksi akan banyak menyerap tenaga kerja, dimana sekitar 30 – 40 % biaya konstruksi dipakai sebagai upah. Sedangkan saat ini tenaga kerja konstruksi Indonesia mencapai 5,7 juta orang atau sebesar 5,3 % dari angkatan kerja. Sebesar 10% dari jumlah tenaga kerja konstruksi tersebut merupakan tenaga ahli dan 30% merupakan tenaga terampil, sisanya 60% merupakan tenaga kerja kurang terampil (konstruksi Indonesia, 2011).

Sumberdaya manusia di bidang keteknikkan harus dimiliki oleh perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi yaitu perusahaan kontraktor dan konsultan. Sumberdaya yang dimiliki diharuskan memiliki sertifikat baik sertifikat keahlian sesuai bidangnya bagi tenaga ahli maupun sertifikat keterampilan bagi tenaga terampil dalam hal ini tukang, mandor dan operator. Seperti yang dijelaskan dalam pasal 9 UU No. 18 tahun 1999 tentang Jasa Konstruksi, penggunaan SDM jasa konstruksi khususnya SDM di bidang konstruksi, menegaskan bahwa keterampilan kerja dan keahlian kerja adalah pengakuan tingkat keterampilan kerja dan keahlian kerja setiap orang yang bekerja di bidang jasa konstruksi ataupun yang bekerja orang perseorangan yang dinyatakan dengan sertifikat. Sumberdaya manusia di bidang keteknikkan seperti tukang, mandor dan operator pada pelaksanaan konstruksi adalah sebagai ujung tombak kualitas pekerjaan konstruksi, sangat penting dalam keberhasilan pekerjaan konstruksi. Sejalan dengan pendapat dari Nitisemito dalam Alma, B (2008) yang menyatakan bahwa sumberdaya manusia merupakan faktor dinamis yang mampu menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi, sehingga organisasi yang memiliki sumberdaya manusia yang handal akan memenangkan persaingan.

Berdasarkan fakta yang ditemukan dilapangan di wilayah Provinsi Sulawesi Tengah, masih banyaknya ditemukan dilapangan sumberdaya manusia di bidang keteknikkan yang kurang memiliki ketrampilan kerja dengan baik sehingga mereka hanya dibayar dengan upah dibawah harga standar. Juga masih banyaknya perusahaan penyedia jasa konstruksi yaitu perusahaan kontraktor dan konsultan yang SDMnya belum memiliki sertifikat keahlian (SKA) bagi tenaga ahli maupun sertifikat keterampilan bagi tenaga terampilnya. Kondisi seperti ini tentunya tidak bisa dibiarkan, salah satu kebijakan pemerintah dalam mengatasi permasalahan tersebut adalah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 tahun 2006, tentang sistem pelatihan kerja nasional serta Peraturan Presiden No 8 Tahun 2012, tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI). Pada KKNI sumberdaya manusia diatur dengan kerangka penjenjangan kualifikasi kerja yang menyanding, menyetarakan, mengintegrasikan sektor pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan jabatan di berbagai sektor. Penerapan KKNI dengan memperhatikan berbagai unsur, yaitu: (a) kemampuan kerja; (b) penguasaan pengetahuan; (c) sikap dan tata nilai; dan (d) kemampuan manajerial. Sumberdaya manusia dibagi dalam 9 (sembilan) jenjang yang dimulai dengan kualifikasi sertifikat 1 (satu) sampai dengan sertifikat 9 (sembilan). Sebagai contoh untuk sumber daya manusia tenaga terampil pada level 5 (setara dengan lulusan D3) diharuskan memiliki kriteria sebagai berikut: (1) mampu menyelesaikan pekerjaan berlingkup luas, memilih metode yang sesuai dari beragam pilihan yang sudah maupun belum baku dengan menganalisa data, serta mampu menunjukkan kinerja dengan mutu dan kuantitas yang terukur; (2) menguasai konsep teoritis di bidang pengetahuan tertentu secara umum, serta mampu memformulasikan penyelesaian masalah prosedur; (3) mampu mengelola kelompok kerja dan menyusun laporan tertulis secara komprehensif. Bertanggung jawab pada pekerjaan sendiri dan dapat diberi tanggung jawab atas pencapaian hasil kerja kelompok. Sumberdaya manusia di bidang keteknikkan yang berbasis KKNI di wilayah provinsi Sulawesi Tengah harus disiapkan mulai dari saat ini, agar pembangunan konstruksi infrastruktur di wilayah provinsi Sulawesi Tengah dapat dilaksanakan oleh tenaga daerah yang memiliki kompetensi sesuai dengan learning Outcomes yang direncanakan. Karena hal tersebut di atas, maka tujuan bahasan ini adalah bagaimana menyiapkan sumberdaya manusia di bidang keteknikkan yang berbasis KKNI di wilayah provinsi Sulawesi Tengah.

Tinjauan Pustaka

Pengertian Sumber daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia (SDM) adalah hal yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai manusia yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang

terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan. Atau biasa disebutkan juga bahwa SDM lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan daya (resource) yang paling strategi dimiliki oleh suatu organisasi, karena sumber daya manusia yang menyebabkan terjadinya sesuatu, dan juga merupakan unsur terpenting. Sehingga organisasi harus melakukan peningkatan kemampuan sumber daya manusia dengan menjalankan program pembangunan kapasitas sumber daya manusia.

Peningkatan kemampuan sumber daya manusia dengan menjalankan program pembangunan kapasitas sumber daya manusia, yaitu pengembangan kemampuan SDM seperti yang dijelaskan oleh Manca (2007) memiliki empat tantangan, yaitu (1) perlunya ada peningkatan nilai tambah; (2) adanya perubahan struktur masyarakat; (3) persaingan global yang semakin ketat; dan (4) penajahan dalam penguasaan IPTEK. Pengelolaan SDM di bidang keteknikan merupakan pengembangan kapasitas SDM yang sangat sulit dikelola, hal ini dikarenakan proyek konstruksi itu bersifat unik, juga bersifat sementara yaitu terbatas oleh waktu dan biaya. Pekerjaan konstruksi memiliki wewenang dan tanggung jawab besar sehingga hubungan manusia menjadi lebih kompleks, yang pada akhirnya menyebabkan upah yang diterima akan bervariasi sesuai dengan kecakapan masing-masing tenaga kerja.

Sumber daya manusia dibidang keteknikan atau disebut juga tenaga kerja konstruksi biasanya terdiri dari (a) tenaga kerja langsung, (b) tenaga kerja tidak langsung dan (c) tenaga kerja borongan. Terdapat juga pembagian tenaga kerja konstruksi dengan berdasarkan (1) penempatan dalam pelaksanaan pekerjaan, yaitu tenaga kerja ahli, mandor, tenaga tukang, tenaga kasar, dan tenaga keamanan; (2) keahlian, yaitu: tenaga kerja terdidik/tenaga ahli/tenaga mahir; tenaga kerja terlatih; tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih.

Kebutuhan Sumberdaya Manusia di Wilayah Propinsi Sulawesi Tengah

Perkembangan pertumbuhan perekonomian Sulawesi Tengah pada triwulan tahun 2014 pada proyek konstruksi baik yang dibiayai APBN maupun APBD mengalami perkembangan pesat, dari data PDRB triwulan II-2014 sektor konstruksi diperoleh sekitar 13,25 persen. Wilayah Propinsi Sulawesi Tengah merupakan daerah berdaya saing menengah, dengan memiliki jumlah penduduk berdasarkan jenis kelamin total jiwa adalah 2.729.227 dengan rincian 1.399.220 (pria) dan 1.330.007 (wanita), memiliki pertumbuhan sebesar 2% dan kepadatan penduduk sebanyak 40 jiwa/ km². Pemerintah memberikan anggaran pemeliharaan jalan dan jembatan Nasional tahun 2015 di wilayah Palu-Sulteng mencapai Rp 2,1 triliun. Hal ini terjadi karena provinsi Sulawesi Tengah merupakan provinsi kedua terpanjang jalan nasionalnya di Indonesia setelah Sumatera. Dan saat ini provinsi Sulteng memiliki jalan nasional mencapai 2.700 kilometer, sehingga membutuhkan biaya pemeliharaan yang sangat besar. Menurutnya, bukan hanya jalan nasional dan jembatan mendapatkan anggaran di Sulteng pada tahun anggaran 2015 ini, termasuk juga Bandara Mutiara Sil Sal Jufri Palu dianggarkan untuk mendapatkan penambahan landasan pacu (run way) sepanjang 3000 meter.

Dari data proyek infrastruktur di wilayah provinsi Sulawesi Tengah, antara lain dalam pembangunan PLTA Poso II (3x65 MW) di kabupaten Poso, pengembangan pelabuhan pantoloan, pengembangan bandara mutiara, pembangunan kawasan ekonomi khusus (KEK), pembangunan sembilan jembatan penghubung daerah poso-kolonedale total anggaran sekitar 9,096 Trilyun. Berita dari Balai Besar Pelaksanaan Jalan Nasional (BBPJN) VI Direktorat Jenderal Bina Marga Kementerian Pekerjaan Umum anggaran diperuntukkan untuk Sulteng sebesar 1,14 trilyun. APBN tahun 2015 untuk wilayah Sulawesi Tengah dialokasikan sekitar 6,3 trilyun melalui belanja kementerian negara dan 11,8 trilyun dana transfer ke daerah dan dana desa. Seperti pula kawasan industri Morowali (President Post, 13 februari, 2015) yang menyebutkan kawasan industri morowali dalam pengembangan 2000 hektar menelan biaya sebesar 18,9 milliar. Sehingga secara total terlihat bahwa wilayah di provinsi Sulawesi Tengah dana dalam pekerjaan konstruksi sekitar 28,36 Trilyun. Belum tambahan proyek-proyek swasta lainnya yang saat ini mengalami peningkatan dalam pembangunannya seperti, perhotelan, ruko-ruko serta perumahan-perumahan di wilayah provinsi Sulawesi Tengah. Dengan perkembangan ini tentunya sumberdaya manusia yang ada sangatlah dibutuhkan guna pencapaian tujuan seluruh perkembangan di wilayah provinsi Sulawesi tengah.

Kebutuhan sumberdaya yang sangat banyak ini tidak dapat terpenuhi seluruhnya oleh sumberdaya dari daerah, hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nirmalawati (2012) yang memperoleh data jumlah proyek pekerjaan konstruksi jalan pada saat itu sekitar 911 milyar pada proyek bidang Bina Marga dan memerlukan sumberdaya manusia dibidang keteknikkan sekitar dalam satu tahun anggaran 1292 orang untuk tenaga ahlinya khusus di bidang jalan raya, dengan rincian 872 orang untuk penyedia jasa konstruksi dan kebutuhan tenaga ahli untuk jasa konsultan sekitar 420 orang. Penelitian juga memperoleh hasil bahwa sumberdaya manusia di bidang keteknikan yang ada di wilayah Provinsi Sulawesi Tengah yaitu total kesediaan tenaga ahli jalan yang ada di wilayah Sulawesi Tengah pada tahun 2012 adalah 318 orang. Sehingga jumlah kesediaan tenaga ahli jalan yang ada di wilayah Provinsi Sulawesi Tengah secara keseluruhan dibandingkan dengan kebutuhan hanya sekitar 24,6 % dapat terpenuhi.

Dengan peningkatan anggaran pada tahun 2015 sebanyak 28,5 trilyun dengan melihat hasil penelitian pada tahun 2011 yang membutuhkan sumberdaya manusia sekitar 1292 orang dengan jumlah proyek sebesar 911 milyar, dilakukan dengan perhitungan perbandingan secara acak maka diperoleh kebutuhan sumberdaya manusia dibidang

keteknikan pada tahun 2015 sekitar 408.975 orang. Hasil ini merupakan jumlah yang sangat besar dilihat dari kondisi sumberdaya manusia di daerah saat ini.

Kondisi Sumberdaya Manusia di Bidang Keteknikan di Wilayah provinsi Sulawesi Tengah.

Data statistik di wilayah Provinsi Sulawesi Tengah tahun 2013 menyebutkan bahwa jumlah angkatan kerja terendah adalah pada tingkat pendidikan DI/D2/D3 yang bekerja sebanyak 36.312 orang dan yang menganggur sebanyak 500 orang, dari total jumlah angkatan kerja yang mencapai 1.213.063 orang. Sedangkan pengangguran bertitel diploma jumlahnya 6,14 persen dari total pengangguran. Memperkuat data tersebut, Statistik Indonesia (2014) menyatakan bahwa jumlah tenaga kerja Indonesia per Agustus 2014 mencapai 182,99 juta orang, 7, 24 juta orang di antaranya berstatus pengangguran terbuka dan tingkat pengangguran terbuka paling banyak adalah lulusan sekolah menengah kejuruan (SMK), diploma, dan universitas. Jumlah pengangguran lulusan SMK adalah 11,24 persen dari total jumlah pengangguran.

Sumberdaya Manusia di bidang keteknikan yang memiliki sertifikat keahlian dan juga sertifikat ketrampilan yang dikeluarkan oleh Lembaga Pengembangan Jasa Konstruksi (LPJK) hingga akhir tahun 2014 menunjukkan telah terjadinya peningkatan untuk tenaga kerja yang bersertifikat yaitu tenaga kerja terampil yang bersertifikat sebanyak 633 orang dengan total sub bidang sebanyak 918. Sedangkan data tenaga ahli sebanyak 294 orang dengan total kualifikasi sebanyak 382 orang. Dari data ini dapat dilihat terjadinya peningkatan tenaga ahli sebanyak 27,9 %, dibandingkan hasil data penelitian yang dilakukan pada tahun 2012 yaitu telah ada sebanyak 1055 tenaga ahli.

Hasil survey di perguruan tinggi yang ada di wilayah Provinsi Sulawesi Tengah, utamanya di Fakultas Teknik, didapatkan jumlah rata-rata lulusan S1 Fakultas teknik di Provinsi Sulawesi Tengah sekitar 246 orang per tahun, sedangkan untuk lulusan D3 sebanyak rata-rata 80 orang per tahun (data Fatek wilayah Sulteng, 2015), dimana jumlah lulusan fakultas teknik dominan merupakan alumni Teknik Sipil pada universitas yang ada diibukota Provinsi, yaitu dari Universitas Tadulako dan Universitas Muhammadiyah Palu. Data tersebut menunjukkan bahwa jumlah alumni teknik yang dihasilkan universitas yang berada pada wilayah di Sulawesi Tengah masih kurang sehingga peluang kerja bagi tenaga teknik sebagai tenaga ahli cukup banyak dan Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Nirmalawati (2012) menyebutkan bahwa kekurangan tenaga ahli saja sekitar 75,4% dari kebutuhan. Sehingga kebutuhan tenaga ahli akan terpenuhi membutuhkan waktu ke depan selama 4 (empat) tahun. Hal ini tidak sejalan dengan kenaikan anggaran di wilayah provinsi Sulawesi tengah rata-rata sekitar 10%-20% pertahun yang tentunya kekurangan dalam penyerapan tenaga kerja di bidang keteknikan.

Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI)

Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia yang selanjutnya disingkat KKNI, adalah kerangka penjenjangan kualifikasi kompetensi yang dapat menyandingkan, menyetarakan dan mengintegrasikan antara bidang pendidikan dan bidang pelatihan kerja serta pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja sesuai dengan struktur pekerjaan di berbagai sektor. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 tahun 2006, tentang sistem pelatihan kerja nasional, pasal 5 yang menyatakan: (1) dalam rangka pengembangan kualitas tenaga kerja ditetapkan KKNI yang disusun berdasarkan jenjang kualifikasi kompetensi kerja dari yang terendah sampai yang tertinggi; (2) KKNI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri dari 9 (sembilan) jenjang yang dimulai dengan kualifikasi sertifikat 1 (satu) sampai dengan sertifikat 9 (sembilan); dan (3) KKNI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Peraturan Presiden. Sedangkan dalam pasal enam; (1) KKNI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) menjadi acuan dalam penetapan kualifikasi tenaga kerja; (2) dalam hal sektor dan/atau profesi tertentu tidak memiliki atau tidak memerlukan seluruh jenjang pada KKNI, dapat memilih kualifikasi tertentu; (3) kualifikasi tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus menggunakan KKNI.

Deskripsi kualifikasi pada KKNI adalah merefleksikan capaian pembelajaran (learning outcomes) yang diperoleh oleh seseorang melalui: (1) jalur pendidikan ; (2) jalur pelatihan; (3) jalur pengalaman kerja; dan (4) jalur pembelajaran mandiri. Dengan menggunakan parameter deskripsi yaitu kemampuan dibidang kerja, pengetahuan yang dikuasai, dan kemampuan manajerial. Sedangkan capaian pembelajaran (learning outcomes) yaitu internasialisasi dan akumulasi ilmu pengetahuan, pengetahuan, ketrampilan, afeksi dan kompetensi yang dicapai melalui proses pendidikan yang terstruktur dan mencakup suatu bidang ilmu/keahlian tertentu atau melalui pengalaman kerja. Ketrampilan (skill), yaitu kemampuan psikomotorik(termasuk manual dexterity dan penggunaan metode, bahan, alat dan instrumen) yang dicapai melalui pelatihan yang terukur dilandasi oleh pengetahuan (knowledge) atau pemahaman (know-how) yang dimiliki seseorang mampu menghasilkan produk atau unjuk kerja yang dapat dinilai secara kualitatif maupun kuantitatif; (2) Afeksi (affection), yaitu sikap (attitude) sensitif seseorang terhadap aspek-aspek disekitar kehidupannya baik ditumbuhkan oleh karena proses pembelajarannya maupun lingkungan kehidupannya keluarga atau masyarakat secara luas; (3) kompetensi (competency), yaitu akumulasi kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu deskripsi kerja terukur melalui asesmen yang terukur, mencakup aspek kemandirian dan tanggung jawab individu padabidang kerjanya; (4) ilmu pengetahuan (science) yaitu suatu sistem berbasis metodologi ilmiah untuk membangun pengetahuan (knowledge) melalui hasil-hasil penelitian di dalam suatu bidang pengetahuan (body of knowledge). Penelitian berkelanjutan yang digunakan untuk

membangun suatu ilmu pengetahuan harus didukung oleh rekam data, observasi dan analisa yang terukur dan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman manusia terhadap gejala-gejala alam dan sosial; (5) pengetahuan (knowledge) penguasaan teori dan ketrampilan oleh seseorang pada suatu bidang keahlian tertentu atau pemahaman tentang fakta dan informasi yang diperoleh seseorang melalui pengalaman atau pendidikan untuk keperluan tertentu; (6) pengetahuan praktis (know-how) yaitu penguasaan teori dan ketrampilan oleh seseorang pada suatu bidang keahlian tertentu atau pemahaman tentang metodologi dan ketrampilan teknis yang diperoleh seseorang melalui pengalaman atau pendidikan untuk keperluan tertentu (Dikti, 2011).

Sumberdaya berbasis KKNi adalah sumberdaya yang memiliki kualifikasi berdasarkan ukuran hasil pendidikannya dan/atau pelatihan yang diperoleh melalui pendidikan formal, non formal, informal atau pengalaman kerja. Sebagai contoh untuk sumber daya manusia tenaga terampil yang memiliki level - 5 (setara dengan lulusan D3) diharuskan memiliki kriteria sebagai berikut: (1) mampu menyelesaikan pekerjaan berlingkup luas, memilih metode yang sesuai dari beragam pilihan yang sudah maupun belum baku dengan menganalisa data, serta mampu menunjukkan kinerja dengan mutu dan kuantitas yang terukur; (2) menguasai konsep teoritis di bidang pengetahuan tertentu secara umum, serta mampu memformulasikan penyelesaian masalah prosedur; (3) mampu mengelola kelompok kerja dan menyusun laporan tertulis secara komprehensif. Bertanggung jawab pada pekerjaan sendiri dan dapat diberi tanggung jawab atas pencapaian hasil kerja kelompok. Implementasi peningkatan sumberdaya dengan level KKNi ini dapat dilaksanakan melalui berbagai alur, yaitu: (a) pendidikan formal, (b) pengalaman atau belajar mandiri, (c) peningkatan karier didunia kerja, dan (d) peningkatan profesional. Karena hal tersebut diatas maka pendidikan berperan penting dan sangat diperlukan utamanya dalam hal penerapan kurikulum berbasis KKNi dimana dalam mengimplementasikan akan dapat dijalankan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai yaitu menyediakan sumberdaya manusia yang berkompeten.

Pembahasan

Sejak terbitnya Peraturan presiden No. 08 tahun 2012 dan UU PT No. 12 Tahun 2012 pasal 29 ayat (1), (2), dan (3) mengharuskan perubahan pada kurikulum dan pengelolaannya di setiap program studi, yang pada awalnya kurikulum mengacu pada pencapaian kompetensi menjadi mengacu pada capaian pembelajaran (learning outcomes), mengikuti sembilan level kualifikasi akademik bagi SDM di Indonesia. Sedangkan sudut pandang dari KKNi dalam penetapan profil kelulusan melalui delapan tahapan, yaitu, (1) penetapan profil kelulusan, (2) merumuskan Learning Outcomes, (3) merumuskan kompetensi bahan kajian, (4) dilakukan pemetaan LO; (5) bahan kajian; (6) pengemasan matakuliah; (7) penyusunan kerangka kurikulum; dan (8) penyusunan rencana perkuliahan.

Perubahan kurikulum berbasis KKNi di Wilayah Provinsi Sulawesi Tengah, pada pencapaian kompetensi mengacu pada capaian pembelajaran (learning outcomes), yaitu dengan mempersiapkan sumberdaya manusia melalui berbagai jalur, yaitu (1) jalur pendidikan, dengan menempuh proses pembelajaran pada institusi terkait dengan mengikuti program pendidikan yang diikuti; (2) jalur pelatihan, dengan mengikuti pelatihan yang diadakan oleh program pemerintah, asosiasi guna menambah atau meningkatkan di bidang ketrampilan; (3) jalur pengalaman kerja, diperoleh dari pekerjaan yang telah dilakukan bertahun-tahun sehingga memiliki ketrampilannya dibidangnya dan biasanya dengan mengambil sertifikat untuk memperkuat ketrampilan yang dimilikinya; dan (4) jalur pembelajaran mandiri, yaitu dengan meningkatkan ketrampilan atau keahlian dengan belajar melalui bacaan, mencoba sendiri dll, biasanya ini sebagai pelengkap pengembangan diri disamping keahlian yang telah dimiliki. Dari berbagai jalur pendidikan tersebut di dalam penerapannya, dipengaruhi juga oleh berbagai faktor, yaitu (a) kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah daerah, (b) sistem kurikulum yang diterapkan di bidang pendidikan, (c) fasilitas yang disediakan dalam kegiatan proses pembelajaran, (d) kualitas sumberdaya manusia sebagai instruktur yang berkompeten, (e) modul pelatihan yang disediakan; (f) model pembelajaran yang diberikan (literature).

Dari hasil studi dokumentasi, kajian pustaka, hasil wawancara terstruktur dengan berbagai pihak terkait dan pengamatan lapangan yang ada di wilayah Provinsi Sulawesi Tengah didapatkan bahwa: (a) kualitas SDM di pendidikan yaitu dari calon mahasiswa di program D1, D2, dan D3 masih banyak yang memiliki kecerdasan dibawah standar, dikarenakan merupakan sisa input dari calon mahasiswa yang tidak diterima mendaftar di program sarjana; (b) masyarakat di wilayah Provinsi Sulawesi Tengah memiliki pandangan bahwa keberhasilan seseorang apabila memiliki kelulusan minimal pada strata S1; (c) kurikulum yang ada saat ini belum mengimplementasikan model KKNi secara baik atau benar; (d) belum baiknya kurikulum yang dikemas dalam program pendidikan D1, D2, dan D3; (3) ketersediaan sarana dan prasarana perlu ditingkatkan agar dalam kegiatan pembelajaran, praktek bengkel dan laboratorium mahasiswa dapat terpenuhi dengan baik; (4) kebijakan dari pemerintah daerah dalam hal bantuan keuangan serta kerjasama belum terimplementasi dengan baik.

Dari hasil wawancara, observasi di wilayah Provinsi Sulawesi Tengah didapatkan bahwa pendidikan diploma 1, diploma 2 dan diploma 3 di bidang keteknikan atau yang disebut pendidikan vokasi, masih sangat dibutuhkan utamanya pada bidang teknik Sipil, Elektro, Mesin dan Informatika. Hal ini sejalan dengan perkembangan pembangunan infrastruktur di Provinsi Sulawesi Tengah yang saat ini mengalami peningkatan sangat

pesat. Terkait dengan perkembangan ini diharapkan para pengelola perguruan tinggi untuk dapat dengan segera mengimplementasikan pelaksanaan kurikulum berbasis KKNI, sehingga lulusan akan memiliki output yang sesuai dengan Learning Outcomes yang direncanakan. Learning outcomes atau capaian Pembelajaran ini merupakan internalisasi dan akumulasi dari ilmu pengetahuan, ketrampilan, sikap, dan kompetensi yang dicapai melalui proses pendidikan yang terstruktur dan mencakup suatu bidang ilmu atau keahlian tertentu ataupun melalui pengalaman kerja.

Diharapkan pula para pengelola pendidikan memperbaiki aspek-aspek yang ada saat ini agar tercapai implementasi pelaksanaan kurikulum berbasis KKNI, yaitu terpenuhi di tiap jejang yang disyaratkan (a) learning Outcomes, (b) jumlah sks, (c) waktu studi minimum, (d) mata kuliah wajib, (e) proses pembelajaran yang berpusat pada mahasiswa, (f) akuntabilitas asesment, dan (g) surat keterangan pelengkap ijazah dan transkrip. Kegiatan yang dilakukan juga adalah peningkatan kompetensi SDM tenaga keteknikan di wilayah Provinsi Sulawesi Tengah, dengan melakukan kegiatan pelatihan-pelatihan melalui pihak pemerintah maupun pihak swasta. Penelitian yang dilakukan oleh Nirmalawati (2012) mendapatkan hasil bahwa belum terpenuhi semua SDM untuk dapat mengikuti pelatihan tersebut, dikarenakan terbatasnya dana yang ada. Banyak pula pihak swasta yang membantu kegiatan tersebut, tetapi memerlukan biaya kegiatan yang sangat tinggi.

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Sumberdaya manusia yang ada di bidang keteknikan yang ada di wilayah provinsi Sulawesi Tengah perlu ditingkatkan ketrampilannya dengan melalui: (1) jalur pendidikan, (2) jalur pelatihan, (3) jalur pengalaman kerja, dan (4) jalur pembelajaran mandiri.
2. Pendidikan tingkat strata D1, D2, dan D3 ditingkatkan kualitasnya dengan merubah kurikulum yang ada disesuaikan dengan KKNI dan tentunya akan mendapatkan lulusan sumberdaya manusia di bidang keteknikan yang trampil serta memenuhi keinginan dari pengguna.
3. Pendidikan vokasi di provinsi Sulawesi Tengah sebaiknya disiapkan untuk dibuka guna meningkatkan ketrampilan sumberdaya manusia dibidang keteknikkan
4. Pemerintah di provinsi Sulawesi Tengah sebaiknya adalah membuat kebijakan- kebijakan daerah yang menguntungkan sumberdaya manusia dibidang keteknikkan agar memiliki standar ketrampilan yang sesuai dengan kknI sehingga akan dapat berkembang di daerahnya maupun diluar daerah.

Daftar Pustaka

- Anonim, (2015), *Data Fakultas Teknik universitas Tadulako, bidang Akademik*, Palu
- Anonim, (2014), *Laporan Tahunan 2014 LPJK-D Provinsi Sulawesi Tengah*, Palu.
- Anonim, (2011), *Renstra Provinsi Sulawesi Tengah 2011-2016*, Palu.
- Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, (2011), *Data Statistik Sulawesi Tengah 2011*, Palu
- Republik Indonesia, (2012), *Peraturan Presiden No. 08 tahun 2012*, Jakarta
- Republik Indonesia, (2006), *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 tahun 2006, tentang sistem pelatihan kerja Nasional*, Jakarta.
- Republik Indonesia, (2012), *Undang Undang Perguruan Tinggi No. 12 Tahun 2012 pasal 29*, Jakarta.
- Alma, B, (2008), *Manajemen Corporate Strategi Pemasaran Jasa Pendidikan. Fokus pada Mutu dan layanan Prima*, Bandung, Alfabeta.
- Manca, (2007), *Profesionalisasi Tenaga Kependidikan, Manajemen dan Supervisi Pengajaran*, Malang, Elang Mas.
- Nirmalawati, (2012), *Supply Demand Sumber Daya Manusia Bidang di Provinsi Sulawesi Tengah*, LPJK-Untad, Palu.