

Pertumbuhan Ekonomi versus Kualitas Tenaga Kerja: Peluang dan Tantangan ASEAN

Achmad, Kardina & Achmad Zulfikar

Pendahuluan

Dalam beberapa dekade terakhir, kawasan ASEAN telah menjadi salah satu pusat pertumbuhan ekonomi yang paling dinamis di dunia. Negara-negara anggota ASEAN telah mencatat pertumbuhan ekonomi yang pesat, didorong oleh industrialisasi, investasi asing, dan peningkatan perdagangan internasional. (Al-Fadhat, 2022) Sebagai kawasan yang terdiri dari sepuluh negara dengan latar belakang ekonomi dan politik yang beragam, ASEAN menghadapi tantangan unik dalam menyelaraskan pertumbuhan ekonomi dengan peningkatan kualitas tenaga kerja.

Meskipun beberapa negara seperti Singapura dan Malaysia telah berhasil menciptakan ekosistem yang kondusif bagi pertumbuhan sektor industri berteknologi tinggi, negara-negara lainnya masih bergelut dengan masalah infrastruktur, pendidikan, dan regulasi yang belum optimal. Perbedaan ini menciptakan dinamika yang kompleks dalam pasar tenaga kerja regional, di mana permintaan akan tenaga kerja berketerampilan tinggi meningkat seiring dengan perkembangan sektor ekonomi baru, seperti teknologi informasi, manufaktur canggih, dan jasa keuangan. (Autor, 2014; Zulfikar, 2017; Zulfikar, 2019)

Selain itu, mobilitas tenaga kerja antar negara ASEAN juga masih menghadapi berbagai hambatan, termasuk perbedaan dalam standar keterampilan, kebijakan imigrasi, dan pengakuan sertifikasi. (Isnarti, Astuti & Wirawan, 2021) Hal ini memperparah kesenjangan dalam kualitas tenaga kerja dan memperlambat proses integrasi ekonomi regional yang diharapkan dapat memperkuat daya saing ASEAN di kancah global. Di sisi lain, peningkatan investasi asing dan kerjasama antar negara anggota memberikan peluang untuk memperkuat kapasitas sumber daya manusia melalui transfer teknologi dan pengetahuan. (Farkhani, 2021)

Di tengah dinamika ini, ASEAN berada di persimpangan penting untuk menentukan arah kebijakan yang dapat mengoptimalkan potensi tenaga kerja lokal dan memastikan bahwa pertumbuhan ekonomi yang dicapai dapat berkelanjutan dan inklusif. (Purwadinata & Batilmurik, 2024) Upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja harus disertai dengan strategi yang komprehensif dan kolaboratif, yang melibatkan pemerintah, sektor swasta, dan lembaga pendidikan. (Nanggala & Risda, 2023) Hanya dengan demikian, ASEAN dapat memanfaatkan pertumbuhan ekonominya untuk mencapai kemakmuran yang merata bagi seluruh penduduknya. Lebih lanjut, artikel ini akan mengeksplorasi peluang dan tantangan yang dihadapi ASEAN dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di tengah pertumbuhan ekonominya.

Peluang Pertumbuhan Ekonomi di ASEAN

1. Peningkatan Investasi Asing

Pertumbuhan ekonomi yang pesat di ASEAN telah menarik investasi asing langsung (FDI) dalam jumlah besar. Investor global melihat ASEAN sebagai pasar potensial yang menawarkan peluang pertumbuhan yang besar. Investasi ini tidak hanya mendorong pertumbuhan ekonomi tetapi juga menciptakan lapangan kerja baru dan transfer teknologi yang bermanfaat bagi tenaga kerja lokal.

2. Pengembangan Sektor Industri dan Jasa

Pertumbuhan ekonomi telah mendorong pengembangan sektor-sektor utama seperti manufaktur, teknologi informasi, pariwisata, dan jasa keuangan. Sektor-sektor ini membutuhkan tenaga kerja dengan keterampilan yang beragam dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, menciptakan peluang bagi tenaga kerja untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka.

3. Integrasi Ekonomi Regional

Inisiatif-inisiatif seperti Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) telah mendorong integrasi ekonomi regional, yang memfasilitasi mobilitas tenaga kerja dan pengakuan keterampilan lintas batas. Hal ini memberikan peluang bagi tenaga kerja ASEAN untuk mengakses pasar tenaga kerja yang lebih luas dan beragam.

Tantangan dalam Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja

1. Kesenjangan Keterampilan

Meskipun terdapat peluang yang besar, ASEAN menghadapi kesenjangan keterampilan yang signifikan. Banyak perusahaan di ASEAN melaporkan kesulitan dalam menemukan tenaga kerja dengan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Kesenjangan ini terutama terlihat dalam sektor teknologi tinggi dan jasa, di mana permintaan akan keterampilan digital dan manajerial semakin meningkat.

2. Kualitas Pendidikan dan Pelatihan

Kualitas pendidikan dan pelatihan vokasi di banyak negara ASEAN masih menjadi tantangan. Kurikulum pendidikan seringkali tidak sesuai dengan kebutuhan industri, dan

investasi dalam pelatihan vokasi masih kurang. Hal ini mengakibatkan tenaga kerja yang tidak siap untuk menghadapi perubahan teknologi dan tuntutan pasar.

3. Migrasi Tenaga Kerja

Mobilitas tenaga kerja di ASEAN sering kali terhambat oleh perbedaan standar dan regulasi antar negara anggota. Selain itu, banyak tenaga kerja terampil dari ASEAN yang memilih untuk bekerja di luar kawasan, mencari peluang yang lebih baik dan upah yang lebih tinggi. Fenomena "brain drain" ini mengurangi potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh negara-negara ASEAN.

4. Perbedaan Pengembangan Ekonomi

Tingkat perkembangan ekonomi yang berbeda-beda di antara negara-negara ASEAN juga menjadi tantangan. Negara-negara dengan ekonomi yang lebih maju, seperti Singapura dan Malaysia, memiliki tenaga kerja yang lebih terampil dan pendidikan yang lebih baik dibandingkan dengan negara-negara yang masih berkembang seperti Laos dan Kamboja. Perbedaan ini menciptakan kesenjangan dalam kualitas tenaga kerja di seluruh kawasan.

Strategi untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja ASEAN

1. Investasi dalam Pendidikan dan Pelatihan

Pemerintah dan sektor swasta perlu berinvestasi lebih banyak dalam pendidikan dan pelatihan vokasi. Program-program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan industri dan perkembangan teknologi harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja. Kerjasama antara institusi pendidikan dan industri juga perlu ditingkatkan untuk memastikan relevansi kurikulum pendidikan.

2. Peningkatan Mobilitas Tenaga Kerja

ASEAN perlu memperkuat upaya untuk memfasilitasi mobilitas tenaga kerja yang terampil di seluruh kawasan. Pengakuan standar keterampilan dan sertifikasi lintas batas harus ditingkatkan untuk memudahkan tenaga kerja dalam mencari peluang kerja di negara-negara lain. Selain itu, kebijakan imigrasi dan perlindungan tenaga kerja perlu diselaraskan untuk mendukung mobilitas tenaga kerja.

3. Peningkatan Standar Kualitas

Untuk mengurangi kesenjangan dalam kualitas tenaga kerja, ASEAN perlu menetapkan standar kualitas yang lebih tinggi dalam pendidikan dan pelatihan. Standar ini harus mencakup kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh tenaga kerja di berbagai sektor, serta kompetensi khusus yang sesuai dengan kebutuhan industri.

4. Pemanfaatan Teknologi

Teknologi dapat menjadi alat yang efektif untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. Pelatihan berbasis teknologi, seperti e-learning dan platform pelatihan online, dapat digunakan untuk meningkatkan akses dan efektivitas pelatihan. Selain itu, teknologi juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan keterampilan dan mengukur efektivitas program pelatihan.

Kesimpulan

Pertumbuhan ekonomi di kawasan ASEAN memberikan peluang besar bagi peningkatan kualitas tenaga kerja. Namun, tantangan yang dihadapi dalam hal kesenjangan keterampilan, kualitas pendidikan, dan mobilitas tenaga kerja harus diatasi untuk memaksimalkan potensi pertumbuhan ekonomi. Dengan investasi yang tepat dalam pendidikan dan pelatihan, serta kerjasama yang kuat antara pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat, ASEAN dapat mengembangkan tenaga kerja yang kompetitif dan berdaya saing tinggi, yang mampu mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Referensi

Al-Fadhat, F. 2022. Ekonomi Politik Asia Timur: Ekspansi Kapital dan Kontestasi Geopolitik. Yogyakarta: Samudra Biru.

Autor, D. H. 2014. Skills, education, and the rise of earnings inequality among the “other 99 percent”. *Science* 344 (6186).

<https://www.science.org/doi/abs/10.1126/science.1251868>

Farkhani, I. U. 2021. Analisis Determinan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Foreign Direct Investment (FDI) di Indonesia Periode Tahun 1991-2019. Skripsi. Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

<https://dspace.uii.ac.id/bitstream/handle/123456789/43970/14313329.pdf>

Isnarti R., Astuti W. R. D. & Irawan P. 2021. Analisa Kebijakan Pemerintah Republik Indonesia terhadap Pemberlakuan Mutual Recognition Agreement(MRA) di

Negara-Negara Anggota ASEAN. *TransBordes: Jurnal TransBorders* 4(2).
<https://journal.unpas.ac.id/index.php/transborders/article/view/3010/1888>

Nanggala A. & Risda D. 2023. Analisis Visi Dan Konsep Pendidikan Karakter Di Persekolahan Dan Di Perguruan Tinggi Dalam Membentuk Karakter Unggul Generasi Muda. *Jurnal Civic Hukum* 8(1).
<https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jurnalcivichukum/article/view/23766>

Purwadinata S. & Batilmurik R. W. 2024. *Perekonomian Indonesia: Persoalan Kebijakan, Isu Kontemporer dan Globalisasi Pembangunan*. Malang: Penerbit Litnus.
[https://repository-penerbitlitnus.co.id/id/eprint/206/2/Perekonomian%20Indonesia%20\(Persoalan%20Kebijakan.%20Isu%20Kontemporer%20dan%20globalisasi%20Pembangunan\)%201.pdf](https://repository-penerbitlitnus.co.id/id/eprint/206/2/Perekonomian%20Indonesia%20(Persoalan%20Kebijakan.%20Isu%20Kontemporer%20dan%20globalisasi%20Pembangunan)%201.pdf)

Zulfikar, A. 2017. *Peluang dan Tantangan Pekerja Migran Indonesia dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN*. Prosiding Konvensi Nasional AIHII VII Tahun 2016.
<https://osf.io/preprints/inarxiv/9twcv>

Zulfikar, A. 2019. *Pekerja Migran Indonesia dalam Konstelasi Pasar Tenaga Kerja di Era Masyarakat Ekonomi ASEAN*. <https://osf.io/preprints/inarxiv/arhqp>

Biodata



Achmad merupakan dosen pada Program Studi Ilmu Hubungan Internasional Universitas Fajar (UNIFA). Ia memiliki bidang ekonomi politik internasional dengan fokus Bisnis dan Politik, Bisnis dan Pembangunan Internasional, Sistem Keuangan Global serta isu-isu Transnasionalisme dan Human trafficking. Riset mengenai Kebijakan Investasi Pemerintah Daerah pada program magister Ilmu Politik Universitas Hasanuddin dengan judul "Peluang dan Tantangan Investasi Asing di Kota Makassar " (2016). Ia dapat dihubungi melalui surel: achmad@unifa.ac.id



Kardina merupakan dosen pada Program Studi Ilmu Hubungan Internasional Universitas Fajar (UNIFA). Ia memiliki bidang kajian Studi Perdamaian dengan fokus isu Gender, Keamanan Manusia, Hak Asasi Manusia (HAM) dan isu-isu politik global, termasuk isu perlindungan pekerja migran. Riset mengenai Pekerja migran Perempuan menjadi bagian penting dari penelitian pada Program Magister Ilmu Hubungan Internasional di Universitas Gadjah Mada dengan judul tesis "Pelanggaran Malaysia terhadap Standard HAM CEDAW (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*) dalam Isu Kekerasan Migrant Domestic Worker Indonesia (2015). Ia dapat dihubungi melalui surel: kardina@unifa.ac.id



Achmad Zulfikar merupakan peneliti pada *Center for Digital and Global Studies* (CERDIGS) dan juga menjadi pendidik pada Politeknik Pariwisata (Poltekpar) Makassar. Riset mengenai pekerja migran telah dilakukannya selama lebih dari 1 dekade sejak 2012 hingga sekarang. Ketertarikannya pada isu pekerja migran, dimulai sejak penelitian skripsinya yang membahas tentang “Alasan Pemerintah Indonesia Meratifikasi Konvensi Internasional Perlindungan Hak Pekerja Migran Tahun 2012” (2013) dilanjutkan dengan tesis Ilmu Politik mengenai “Analisis Ekonomi Politik dalam Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Migran asal Sulawesi Selatan di Malaysia” dan tesis Ilmu Hukum mengenai “Harmonisasi Konvensi Internasional Perlindungan Hak Pekerja Migran dengan UU No. 39 Tahun 2004”. Ia dapat dihubungi melalui instagram @kabarfikar atau surel: apa@kabarfikar.com