



PENINGKATAN PRODUKTIVITAS DAN DAYA SAING

Antara Slogan dan Kenyataan
(GNP2DS adalah Solusinya)

Oleh: M. Moedjiman – Ketua Dewan Pakar Asosiasi
Profesi Produktivitas Indonesia-APPRODI

A. KONSEPSI PRODUKTIVITAS

1. Pengertian Produktivitas

Produktivitas adalah sikap mental dan etos kerja yang selalu berusaha melakukan perbaikan mutu kehidupan melalui peningkatan efisiensi, efektifitas dan kualitas, untuk menciptakan nilai tambah secara berkelanjutan (*Perpres No.1 Tahun 2023, Psl.1 butir 1*). Dengan pengertian tersebut, secara konseptual dapat dikatakan bahwa produktivitas memiliki 3 (tiga) dimensi makna sebagai berikut:

a. Dimensi Filosofis.

Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berusaha untuk menjadikan kondisi hari ini lebih baik dari hari kemarin dan kondisi hari esok lebih baik dari hari ini (Perbaikan yang berkelanjutan/*continuous improvement*)

b. Dimensi Teknokratik.

Perbaikan kondisi yang berkelanjutan dicapai melalui peningkatan efisiensi, efektivitas dan kualitas dari setiap aktivitas kehidupan.

c. Dimensi Ekonomis.

Penciptaan nilai tambah dari setiap asupan (*input*) yang digunakan terhadap produk yang dihasilkan (*output/outcome*)

2. Skala Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas dapat dilakukan pada berbagai skala sebagai berikut:

- Skala Makro, dapat dilakukan pada tingkat nasional, sektoral dan atau daerah.
- Skala Mikro, dapat dilakukan pada tingkat perusahaan, institusi dan atau organisasi

- Skala Individu, baik yang bekerja dalam hubungan kerja sebagai karyawan maupun usaha mandiri/perorangan.

3. Prinsip Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas dilakukan berdasarkan prinsip dasar sebagai berikut:

- Berorientasi pada peningkatan nilai tambah, perluasan lapangan kerja dan menghindari terjadinya pemutusan hubungan kerja.
- Dilakukan sebagai upaya bersama (kerjasama) antara manajemen dengan karyawan.
- Distribusi hasil peningkatan produktivitas secara berkeadilan

4. Proses Peningkatan Produktivitas

Peningkatan produktivitas, baik tingkat nasional, sektoral, daerah, perusahaan, institusi atau organisasi maupun tingkat individu, dilakukan melalui proses sebagai berikut:

a. Awareness

- Awareness adalah upaya untuk meningkatkan pemahaman dan kesadaran target group tertentu akan arti pentingnya peningkatan produktivitas bagi target group yang bersangkutan. Peningkatan pemahaman dan kesadaran dimaksud akan mendorong timbulnya kebutuhan dan komitmen untuk merancang dan melaksanakan program peningkatan produktivitas di wilayah atau lingkungan target group yang bersangkutan.
- Awareness dilakukan secara sistematis, terstruktur dan massif melalui sosialisasi, promosi, agitasi dan audit.

b. Improvement

- Dalam hal peningkatan produktivitas sudah menjadi kebutuhan dan komitmen, maka tahap selanjutnya adalah penyusunan dan pelaksanaan program perbaikan. Seperti misalnya perbaikan produk, perbaikan proses, perbaikan kualitas SDM dan atau perbaikan kebijakan dan manajemen. Masing-masing area perbaikan memerlukan perangkat dan metode (*tools and methods*) yang sesuai.
- Dalam rangka perancangan dan pelaksanaan berbagai program

peningkatan produktivitas dimaksud, diperlukan berbagai dukungan. Seperti misalnya keterlibatan para pihak (manajemen dan karyawan), perlunya investasi untuk pengadaan dan pengembangan perangkat dan metode, serta penyediaan insentif untuk memotivasi prestasi.

c. *Maintenance*

Tahap *maintenance* dalam proses peningkatan produktivitas, meliputi rangkaian kegiatan utama sebagai berikut:

▪ *Monitoring*

Pelaksanaan program peningkatan produktivitas dimonitor untuk keperluan pengendalian perkembangannya sesuai dengan rencana. Hambatan dan permasalahan yang terjadi diidentifikasi untuk segera dicari dan dilaksanakan solusinya.

▪ *Measurement* (Pengukurann)

Pelaksanaan peningkatan produktivitas diukur keberhasilannya. Pengukuran keberhasilan program peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan pendekatan sebagai berikut:

1) *Total Factor Productivity (TFP)*,

TFP adalah produktivitas *intangible factor* dari suatu proses produksi. Seperti misalnya hasil dari peningkatan kompetensi dan profesionalitas, perbaikan proses, atau peningkatan kerjasama internal maupun eksternal.

2) *Multi Factor Productivity (MFP)*.

MFP adalah akumulasi produktivitas dari semua faktor produksi yang digunakan (sebagai satu satuan input) dalam proses produksi. Faktor produksi dimaksud seperti misalnya tenaga kerja, energi, modal, material, jasa.

3) *Partial Factor Productivity (PFP)*.

PFP adalah produktivitas setiap faktor produksi secara parsial. Seperti misalnya produktivitas tenaga kerja, produktivitas modal, dsb

▪ *Institutionalize* (Pelembagaan)

Dalam pelaksanaan program peningkatan produktivitas di suatu wilayah, institusi atau individu, tentunya ada praktik-

praktik terbaik (*best practises*) yang dapat dijadikan percontohan. Termasuk di dalamnya penyempurnaan dan pengembangannya lebih lanjut (*continuous improvement*) serta pelembagaannya menjadi budaya.

5. Produktivitas dan Daya Saing

▪ Daya saing adalah keunggulan kompetitif (*competitiveness*) suatu negara, wilayah, institusi atau individu, terhadap negara, wilayah, intitusi atau individu lain, dalam suatu iklim persaingan.

▪ Daya saing erat kaitannya dengan produktivitas. Esensi produktivitas adalah efisiensi, efektivitas dan kualitas yang memungkinkan memproduksi produk yang sama (atau bahkan lebih baik), dengan harga yang lebih murah. Dengan demikian maka, makin tinggi tingkat produktivitas suatu negara, wilayah, institusi atau individu akan semakin tinggi pula daya saingnya.

▪ Dalam skala makro, baik pada tingkat nasional, daerah, institusi, perusahaan, organisasi atau entitas lain, peningkatan produktivitas dan daya saing dapat dilakukan melalui perbaikan yang berkesinambungan atas 4 (empat) bidang utama sebagai berikut:

1) Perbaikan sistem manajemen baik di tingkat makro (nasional maupun daerah) maupun tingkat mikro (institusi atau perusahaan). Pada tingkat makro, perbaikan di bidang manajemen tersebut termasuk perbaikan regulasi dan birokrasi.

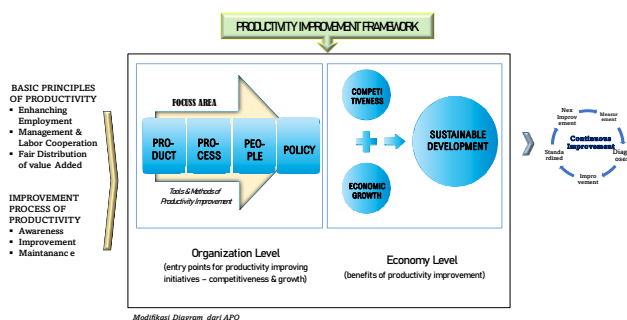
2) Pengembangan inovasi, baik teknologi maupun rekayasa sosial. Terlebih-lebih di era Industri 4.0 dan Masyarakat 5.0. Inovasi merupakan mesin penggerak perubahan dan kemajuan.

3) Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) seutuhnya, baik fisik, kesehatan, pendidikan, kompetensi, profesionalitas maupun mental dan spiritual. Peningkatan kualitas SDM ini kini menjadi semakin krusial, terutama dalam kaitannya dengan pemanfaatan “bonus demografi”.

4) Pengembangan budaya produktif, baik di tingkat individu, organisasi maupun masyarakat. Pengembangan budaya produktif merupakan tantangan yang terberat karena masyarakat Indonesia secara umum masih didominasi budaya konsumtif.

- Peningkatan produktivitas pada tingkat makro, mikro maupun individu merupakan pondasi dan sekaligus kunci dari kemenangan persaingan, baik di tingkat nasional maupun global.
- Kerangka pikir peningkatan produktivitas dan daya saing secara komprehensif sebagaimana tergambar pada diagram berikut:

Diagram – 1
Kerangka Pikir Peningkatan Produktivitas dan Daya Saing



B. ANTARA SLOGAN DAN KENYATAAN

1. Slogan Peningkatan Produktivitas

- Istilah produktivitas sudah lama dikenal dan populer di kalangan pebisnis, birokrat, akademisi dan politisi. Citra produktivitas di kalangan pemangku kepentingan tersebut sangat positif. Bahkan dijadikan jargon untuk memacu pertumbuhan maupun untuk pencitraan dalam persaingan. Namun demikian, pada sebagian diantaranya, penggunaan istilah produktivitas tersebut baru pada tingkat slogan. Artinya di dengung-dengungkan urgensinya, tetapi tidak atau belum diikuti dengan penjabarannya ke dalam program dan pelaksanaannya secara terstruktur dan sistematis.
- Program peningkatan produktivitas yang terstruktur dan sistematis lebih banyak disusun dan dilaksanakan di kalangan

pebisnis. Terutama pebisnis atau perusahaan dengan klasifikasi perusahaan menengah dan besar. Itupun kerap kali terkendala oleh faktor eksternal yang kontra produktif. Seperti misalnya regulasi dan atau kebijakan pemerintah di berbagai sektor terkait.

- Di kalangan birokrat, kesadaran akan arti pentingnya peningkatan produktivitas nasional sebenarnya sudah dimulai sejak tahun 1968. Yaitu dengan diterbitkannya Instruksi Presiden R.I Nomor 15 Tahun 1968 tentang Pembentukan Pusat Produktivitas Nasional di Departemen Tenaga Kerja. Selanjutnya melalui UU. No.13 Tahun 2003, Pasal 30, diamanahkan pembentukan lembaga produktivitas nasional yang berbentuk jejaring pelayanan peningkatan produktivitas. Pembentukan lembaga produktivitas nasional tersebut dilakukan melalui penerbitan Keputusan Presiden R.I Nomor 50 Tahun 2005 yang kemudian diperbaharui dengan Keputusan Presiden Nomor 1 Tahun 2023.
- Upaya untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing nasional, sebenarnya juga sudah dilakukan, diantaranya adalah:
 - 1) Penetapan bulan April – Nopember sebagai Bulan Mutu dan Produktivitas.
 - 2) Penyelenggaraan Anugerah Sidhakarya Produktivitas di tingkat provinsi dan Paramakarya Produktivitas di tingkat nasional.
 - 3) Penerbitan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010 – 2025.
 - 4) Pencantuman frasa peningkatan produktivitas rakyat dan daya saing di pasar internasional, sebagai cita ke 6 (enam) dari Nawa Cita Presiden R.I tahun 2014 – 2019.
 - 5) Pencantuman berbagai unsur peningkatan produktivitas nasional ke dalam 5 (lima) prioritas kerja Presiden R.I tahun 2019 – 2024.
 - 6) Penerbitan Undang-Undang Cipta Kerja beserta berbagai peraturan pelaksanaannya.
 - 7) Aktivitas sporadis dan parsial lain yang terkait dengan produktivitas dan daya

saing nasional di berbagai sektor dan daderah.

- a. Di bidang pendidikan dan pelatihan juga telah diterbitkan berbagai regulasi dan kebijakan yang mengarah pada peningkatan kompetensi dan profesionalitas tenaga kerja. Diantaranya adalah:

- 1) Penerbitan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2003 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) yang kemudian diperbaharui dengan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2018;
- 2) Penerbitan Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006, tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional;
- 3) Penerbitan Keputusan Presiden R.I Nomor 8 Tahun 2012, tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI);
- 4) Penerbitan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2016, tentang Revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Dalam Rangka Peningkatan Kualitas dan Daya Saing SDM Indonesia;
- 5) Pembentukan Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi di lingkungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi;
- 6) Penerbitan Peraturan Presiden Nomor 68 Tahun 2022, tentang Revitalisasi Pendidikan dan Pelatihan Vokasi.
- 7) Penerbitan berbagai Keputusan Menteri Ketenagakerjaan tentang Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI) di berbagai sektor dan lapangan usaha.

2. Kenyataan Kondisi Produktivitas Nasional

- Kondisi produktivitas nasional Indonesia dewasa ini belum seperti yang diharapkan. Laporan dari berbagai institusi dan pakar yang kredibel, mengkonfirmasi sinyalemen tersebut. Beberapa diantaranya sebagaimana uraian berikut:
- 1) APO Productivity Databook 2023 mencatat perbandingan indikator ekonomi dan produktivitas Indonesia dengan beberapa negara lain di

Kawasan ASEAN sebagaimana tabel berikut:

Tabel-1 : Indikator ekonomi dan produktivitas beberapa negara ASEAN 2021

Indikator Perekonomian dan Produktivitas	Negara				
	Singapore	Malaysia	Thailand	Indonesia	Vietnam
PDB (US\$ Milyar)	652	985	1.328	3.577	1.192
Income Per Kapita (US\$ Ribu)	119.6	30.2	19.2	13.4	12.1
Produktivitas TK (US\$ Ribu)	175.9	60.9	33.0	26.3	20.5
Produktivitas TK/Jam (US\$ Ribu)	80.7	28.8	16.3	13.8	9.6

Sumber: Data APO 2023

APO juga mencatat pertumbuhan ekonomi Indonesia periode 2015 – 2021 sebesar 3,4 % dan diproyeksikan akan meningkat menjadi 5,5 % pada periode 2021 – 2025.

- 2) Bank Dunia pada bulan Juni 2023 melaporkan hasil studinya yang berjudul *The Invisible Toll of COVID-19 on Learning*. Sebagian dari laporan tersebut terkait dengan perkembangan PDB serta inflasi di Indonesia pada periode 2019 – 2022 beserta proyeksinya pada periode 2023 – 2025. Gambarnya cukup positif, walau sempat mengalami pertumbuhan minus di tahun 2020 karena pandemi covid-19. Gambaran lengkap dari perkembangan PDB, investasi dan inflasi dimaksud sebagaimana tabel berikut:

Tabel.2 : Pertumbuhan PDB, Investasi & Inflasi

Tahun	Pertumbuhan Per Tahun (%)		
	PDB	Investasi	Inflasi
2019	5,0	4,5	2,8
2020	- 2,1	- 5,0	2,0
2021	3,7	3,8	1,6
2022	5,3	3,9	4,2
Proyeksi			
2023	4,9	5,0	4,1
2024	5,0	5,9	3,6
2025	5,0	6,1	3,4

Sumber: Data Bank Dunia

Studi Bank Dunia juga mencatat pertumbuhan produktivitas total faktor (TFP), PDB, modal dan labor pada periode 2003 – 2012, periode 2013 – 2019 dan periode 2020 – 2022 yang cukup positif sebagaimana tergambar dalam tabel berikut:

Tabel.3 : Pertumbuhan PDB dan TFP 2003 – 2022

Komponen dan Variabel	Pertumbuhan Periode		
	2003 - 2012	2013 - 2019	2020 – 2022
PDB	5,7	5,0	4,5
TFP	1,0	0,6	1,0
Modal	3,2	3,5	2,7
Labor	0,9	0,6	0,8
Human Capital	0,6	0,3	0,0

Sumber: Data Bank Dunia

Masih berdasarkan laporan studi Bank Dunia, disebutkan pula bahwa akibat pandemi COVID, produktivitas tenaga kerja Indonesia turun dari US\$ 7.530 (sekitar Rp 123,64 juta, dengan kurs US% 1=Rp 16.420) per pekerja pada tahun 2015, menjadi US\$ 5.336 (Rp 87,62 juta) per pekerja pada tahun 2023.

- 3) Walaupun demikian, *recovery* ekonomi Indonesia paska pandemi COVID tergolong cepat di banding beberapa negara kelompok berpenghasilan menengah yang lain. Statistik BPS mencatat perkembangan ekonomi serta kekerjaan dan pengangguran yang relatif tidak terlalu mengecewakan. Dampak Covid-19 terhadap ekonomi dan ketenagakerjaan di Indonesia hanya terjadi pada tahun 2020 dan 2021. Tabel berikut dapat menggambarkan hal tersebut.

Tabel-4 : Perkembangan PDB dan Kekerjaan

Tahun	PDB	Tingkat Kekerjaan (%)			
		Bekerja		Menganggur	
		Feb	Agt	Feb	Agt
2015	4,17	94,19	93,82	5,81	6,18
2016	4,58	94,50	94,39	5,50	5,61
2017	4,77	94,67	94,50	5,33	5,50
2018	4,95	94,90	94,70	5,10	5,30
2019	4,96	95,02	94,77	4,98	5,23
2020	-2,07	95,06	92,93	4,94	7,07
2021	3,27	93,74	93,51	6,26	6,49
2022	5,72	94,17	94,14	5,83	5,86
2023	5,05	94,55	94,68	5,45	5,32

Sumber: Data BPS

- b. Kondisi perekonomian dan ketenagakerjaan seperti di atas tidak lepas dari peran usaha mikro dan kecil serta sektor informal lainnya yang sangat lentur dalam penyerapan tenaga kerja. Hal ini dapat menjelaskan kenapa produktivitas tenaga kerja Indonesia relatif lebih rendah dari produktivitas negara yang perekonomiannya didominasi sektor formal.

Kualitas pekerjaan di sektor informal biasanya didominasi oleh pekerjaan yang belum tergolong pekerjaan layak (*decent work*). Tabel berikut membantu menjelaskan fenomena tersebut.

Tabel-5: Penduduk Bekerja Berdasar Status Pekerjaan Utama 2024

Status Pekerjaan Utama	Penduduk Bekerja	
	Jumlah	%
Berusaha sendiri	29.108.536	20,47
Berusaha dIbantu buruh tidak tetap/tidak dibayar	22.441.102	15,78
Berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar	5.006.042	3,52
Buruh/Karyawan	53.044.662	37,31
Pekerja bebas di pertanian	5.492.865	3,86
Pekerja bebas di non pertanian	7.044.937	4,95
Pekerja keluarga /tdk dibayar	20.040.902	14,09
Total Tenaga Kerja Bekerja	142.179.046	100

Sumber: Data BPS

3. Daya Saing Nasional

- a. Daya saing nasional adalah kemampuan perekonomian nasional untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan berkelanjutan (WEF). Merujuk pada IMD World Competitiveness Ranking (IMD WCR), daya saing Indonesia mengalami peningkatan dari peringkat 44 pada tahun 2022 menjadi peringkat 34 pada tahun 2023 dan pada tahun 2024 menduduki peringkat 27. Hal ini tentunya patut disyukuri dan dapat dimaknai bahwa pemulihan kembali (*recovery*) perekonomian Indonesia berkembang lebih cepat dari negara-negara lain. Peringkat daya saing Indonesia secara

lengkap dari tahun 2020 – 2024 sebagaimana tabel berikut.

**Tabel-6 : Peringkat Daya Saing Indonesia
Dari 69 Negara Tahun 2020 – 2024**

Komponen	Peringkat Daya Saing				
	2020	2021	2022	2023	2024
Nasional	40	37	44	34	27
Performa Ekonomi	26	35	42	29	24
Efisiensi Birokrasi	31	26	35	29	24
Efisiensi Bisnis	31	26	31	20	14
Infrastruktur	55	57	52	51	52

Sumber: Data IMD – tempo.co

- b. Kenaikan daya saing Indonesia selama periode 2022 – 2024 relatif tinggi. Di ASEAN daya saing Indonesia pada tahun 2024 berada di peringkat ketiga (27) setelah Singapore (1) dan Thailand (25). Selanjutnya diikuti dengan Malaysia (34) dan Philipina (52). Di Tingkat global, daya saing Indonesia mengungguli negara-negara maju seperti Inggris (28) dan Jepang (38).
- c. Kecenderungan peningkatan daya saing Indonesia di tingkat ASEAN dan tingkat global di atas, sejalan dengan peningkatan berbagai indikator ekonomi makro selama kurun waktu 10 tahun terakhir. Selama periode 2015 – 2024, indikator perekonomian dan ketenagakerjaan di Indonesia menunjukkan perkembangan yang relatif semakin membaik, kecuali kondisi tahun 2020 dan 2021. Khususnya yang terkait dengan indikator pertumbuhan ekonomi dan tingkat pengangguran. Pertumbuhan ekonomi sempat minus 2,1% pada tahun 2020 dan mulai tumbuh positif dengan 3,7% pada tahun 2021. Sedangkan tingkat pengangguran meningkat menjadi 7,1% pada tahun 2020 dan mulai menurun menjadi 6,5% pada tahun 2021. Gambaran selengkapnya mengenai hal tersebut sebagaimana tabel berikut:

Tabel-7: Indikator Perekonomian dan Ketenagakerjaan 2015 – 2023

SUBYEK EKOTEK	SATUAN	KONDISI EKOTEK TAHUN								
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
tumbuhan Ekonomi	%	4,9	5,0	5,1	5,2	5,0	-2,1	3,7	5,3	5,1
DB Per Kapita (HB)	Juta	45,1	47,9	51,9	56,0	59,3	57,2	62,3	71,0	75,0
jumlah Penduduk	Juta	255,6	258,5	261,4	264,2	266,9	270,2	272,7	275,7	278,7
jumlah Penduduk	%	1,31	1,27	1,23	1,19	1,15	1,25	1,22	1,17	1,13
penduduk Miskin	%	11,2	10,9	10,6	9,8	9,4	9,8	10,1	9,5	9,4
Indeks Pemb. Manusia	-	69,6	70,2	70,8	71,4	71,9	72,8	73,2	73,8	74,4
tingkat Partisipasi AK	%	65,8	66,3	66,7	67,3	67,5	67,8	67,8	68,6	69,5
laju Pengangguran Tbk	%	6,2	5,6	5,5	5,3	5,2	7,1	6,5	5,9	5,3

Sumber: Statistik Indonesia 2024 - BPS

- d. Namun demikian, secara komparatif di ASEAN, indikator perekonomian dan ketenagakerjaan Indonesia masih berada di ranking 4, di bawah Singapore, Malaysia, dan Thailand, sebagaimana tabel berikut.

Tabel-8: Indikator Perekonomian dan Produktivitas Tenaga Kerja 2023

Indikator	Negara				
	Sgpr	Mlya	Thld	Indo	Vietn
PDB (US\$-My)	652	985	1.328	3.577	1.192
Income/Kapita (US\$-Rbu)	119.6	30.2	19,2	13.4	12.1
Prod TK (US\$-Rbu)	175.9	60.9	33.0	26.3	20.5
Prod. TK/Jam (US\$-Rbu)	80.7	28.8	16.3	13.8	9.6

Sumber: Data IMD – tempo.co

C. GNP2DS SEBAGAI SOLUSI

1. Konsepsi, Kebijakan dan Strategi GNP2DS

- Gerakan Nasional Peningkatan Produktivitas dan Daya Saing yang selanjutnya disingkat GNP2DS, adalah kegiatan yang dilakukan oleh seluruh komponen bangsa dalam rangka meningkatkan produktivitas dan daya saing nasional secara terencana, terstruktur, sistematis, bersinergi dan berkelanjutan (Perpres No.1 Tahun 2023 tentang Lembaga Produktivitas Nasional).
- Komponen bangsa yang menjadi subyek dan sekaligus juga obyek dari GNP2DS meliputi kalangan pemerintah, kalangan

- dunia usaha dan industri, kalangan dunia pendidikan dan pelatihan, serta kelompok-kelompok masyarakat. Keseluruhan komponen bangsa tersebut secara bersama-sama melakukan kegiatan peningkatan produktivitas dan daya saing yang terencana, terstruktur, sistematis dan bersinergi, baik pada tingkat individu, tingkat mikro maupun tingkat makro.
- c. GNP2DS dirancang dan dilaksanakan dengan bertumpu pada kebijakan sebagai berikut:
- Pelibatan seluruh komponen bangsa di semua bidang kehidupan berbangsa dan bernegara;
 - Diselenggarakan secara terstruktur sistematis, massif dan berkesinambungan;
 - Diselenggarakan secara berkeadilan baik dalam proses maupun pembagian hasilnya.
- d. GNP2DS diselenggarakan dengan strategi dasar sebagai berikut:
- Peningkatan efisiensi, efektivitas dan kualitas setiap program dan kegiatan berbangsa dan bernegara, baik pada tingkat individu, tingkat mikro maupun tingkat makro.
 - Perbaikan sistem dan manajemen, pengembangan inovasi, peningkatan kualitas SDM dan pengembangan budaya produktif
 - Area perbaikan berfokus pada produk, proses, sumber daya manusia serta kebijakan dan atau regulasi.
 - Dilakukan sebagai proses perbaikan berkesinambungan yang dimulai dari peningkatan kesadaran dan komitmen (*awareness*), peningkatan kapabilitas dan kapasitas pelaksanaan perbaikan (*improvement*) sampai dengan pemeliharaan, pelembagaan dan pembudayaan praktik-praktik terbaik (*maintenance*)

2. Program GNP2DS

Program GNP2DS meliputi:

- a. Program Perbaikan Sistem dan Manajemen dengan fokus sasaran pada:
 - 1) Harmonisasi regulasi;
 - 2) Penyederhanaan birokrasi;
 - 3) Perbaikan tatakelola;
 - 4) Transparansi pelayanan.
- b. Program Pengembangan Inovasi dan Rekayasa dengan fokus sasaran pada:
 - 1) Peningkatan relevansi dan kualitas penelitian dan pengembangan;
 - 2) Pengembangan teknologi dan rekayasa sosial;
 - 3) Peningkatan dan pengembangan teknik dan metode peningkatan produktivitas.
- c. Program Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dengan fokus sasaran pada:
 - 1) Peningkatan integritas, kreatifitas dan kewirausahaan;
 - 2) Peningkatan kompetensi, profesionalitas, serta pembelajaran sepanjang hayat;
 - 3) Peningkatan gizi, kesehatan, kesejahteraan dan keselamatan kerja
- d. Program Pengembangan Budaya Produktif dengan fokus sasaran pada:
 - 1) Pengembangan disiplin kerja;
 - 2) Pengembangan motivasi dan ethos kerja;
 - 3) Pengembangan kerjasama tim (*team work*);
 - 4) Pengembangan sikap keterbukaan dan perbaikan berkesinambungan
- e. Program Pengembangan Jejaring Kelembagaan GNP2DS dengan fokus sasaran pada:
 - 1) Perluasan kelembagaan dan jejaring pelayanan peningkatan produktivitas di tingkat nasional, sektoral dan daerah. Cakupan jejaring tersebut meliputi lembaga pemerintah, dunia usaha, masyarakat dan asosiasi profesi serta lembaga pendidikan dan pelatihan.
 - 2) Peningkatan kapasitas dan kredibilitas kelembagaan dan jejaring layanan

peningkatan produktivitas di tingkat nasional, sektoral dan daerah .

D. KELEMBAGAAN GNP2DS

- Gerakan peningkatan produktivitas dan daya saing secara nasional memerlukan konstelasi kelembagaan yang tidak hanya terstruktur, tetapi juga berjejaring secara luas menjangkau seluruh komponen bangsa. Kelembagaan seperti itu telah diamanatkan dalam Peraturan Presiden R.I Nomor 1 Tahun 2023 tentang Lembaga Produktivitas Nasional (LPN).
- Kelembagaan GNP2DS bukanlah institusi tunggal (*single institution*), tetapi berbentuk jejaring kelembagaan peningkatan produktivitas dan daya saing. Dalam konstelasi sebagai jejaring kelembagaan dimaksud, LPN adalah lembaga penggerak utamanya. Lembaga jejaringnya tersusun dari tingkat nasional (di kementerian dan lembaga non kementerian), tingkat daerah (di provinsi dan kabupaten/kota sebagai lembaga penggerak kedua), sampai dengan tingkat institusi sebagai lembaga pelaksana pelayanan peningkatan produktivitas dan daya saing. Konstelasi kelembagaan GNP2DS selengkapnya sebagaimana uraian di bawah ini.

1. Lembaga Produktivitas Nasional (LPN)

- a. LPN adalah lembaga non struktural yang dibentuk dengan Peraturan Presiden R.I Nomor 1 Tahun 2023 yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden R.I. LPN berbentuk jejaring kelembagaan pelayanan peningkatan produktivitas yang bersifat lintas sektor dan daerah. Jejaring kelembagaan pelayanan dimaksud dimaknai sebagai pola hubungan fungsional di antara para pemangku kepentingan dalam pencapaian peningkatan produktivitas dan daya saing nasional.
- b. LPN berperan sebagai lembaga penggerak utama (*the first prime mover*) percepatan

pelaksanaan GNP2DS. Sesuai dengan perannya, LPN memiliki tugas:

- 1) Memberi saran dan pertimbangan kepada Presiden dalam perumusan kebijakan di bidang peningkatan produktivitas dan daya saing nasional.
 - 2) Mempercepat pelaksanaan program peningkatan produktivitas dan daya saing nasional.
- c. Organisasi LPN terdiri dari unsur Dewan Pengarah dan Tim Kerja. Tugas Dewan Pengarah menetapkan kebijakan dan program kerja LPN serta memberi pengarahan, melakukan pengendalian dan pemantauan pelaksanaan program kerja LPN. Sedangkan Tim Kerja bertugas sebagai pelaksana program LPN dan koordinator program GNP2DS.
 - d. Susunan organisasi Dewan Pengarah terdiri Ketua, Wakil Ketua, Sekretaris dan 9 anggota. Keanggotaan Dewan Pengarah bersifat *ex officio* pejabat Eselon I dari berbagai kementerian, lembaga non kementerian, KADIN dan organisasi akademisi (Pergubi). Ketua LPN secara *ex officio* dijabat oleh Menteri Ketenagakerjaan dan Sekretaris LPN dijabat oleh Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas, Kementerian Ketenagakerjaan.
 - e. Susunan organisasi Tim Kerja terdiri atas 4 (empat) bidang yaitu (1) Bidang Pemerintahan Pusat dan Daerah, (2) Bidang Dunia Usaha dan Industri serta Dunia Kerja, (3) Bidang Pendidikan dan Pelatihan, (4) Bidang Organisasi Kemasyarakatan. Keanggotaan Tim Kerja terdiri dari para profesional pada bidangnya, dengan susunan jabatan sebagai Ketua, Koordinator Bidang dan Anggota. Keanggotaan Tim Kerja terdiri atas unsur pemerintah, dunia usaha dan industri, dunia kerja, dunia pendidikan dan pelatihan, serta organisasi kemasyarakatan.

2. Lembaga Produktivitas Sektoral (LPS)

- a. LPS dibentuk di setiap kementerian dan lembaga non kementerian oleh Menteri atau Kepala lembaga non kementerian (LNK) yang bersangkutan. LPS adalah lembaga non struktural yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri atau Kepala LNK. LPS berperan sebagai lembaga penggerak ke dua (*the second prime mover*) peningkatan produktivitas dan daya saing di sektor atau bidang pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.
- b. Sesuai dengan perannya, LPS memiliki tugas:
 - 1) Mengembangkan dan memperkuat kapasitas dan kapabilitas jejaring kelembagaan pelayanan produktivitas dan daya saing di sektor atau bidang pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya;
 - 2) Mempromosikan, mengkoordinasikan dan memfasilitasi pelaksanaan peningkatan produktivitas dan daya saing di sektor atau bidang pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya;
- c. Organisasi LPS terdiri dari unsur Tim Pengarah dan Tim Pelaksana. Tugas Tim Pengarah menetapkan kebijakan dan program kerja LPS serta memberi pengarahan, melakukan pengendalian dan pemantauan pelaksanaan program kerja LPS. Sedangkan Tim Kerja bertugas sebagai penggerak dan pelaksana program LPS di sektor atau bidang pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawab institusinya.
- d. Susunan organisasi Tim Pengarah terdiri dari Ketua, Sekretaris dan Anggota. Keanggotaan Tim Pengarah bersifat *ex officio* di lingkungan kementerian atau LNK yang bersangkutan. Ketua Tim Pengarah dijabat oleh Sekrearis Jenderal (dalam LPS Kementerian atau Sekretaris Utama (dalam hal LNK).
- e. Susunan organisasi Tim Pelaksana terdiri dari Ketua, Koordinator Bidang dan Anggota. Koordinator Bidang terdiri atas (1) Bidang Pemerintahan Pusat dan

Ddaerah, (2) Bidang Dunia Usaha dan Industri serta Dunia Kerja, (3) Bidang Pendidikan dan Pelatihan, (4) Bidang Organisasi/Kelompok Kemasyarakatan. Keanggotaan Tim Kerja terdiri dari para profesional pada bidangnya.

3. Lembaga Produktivitas Daerah (LPD)

- a. LPD dibentuk di setiap provinsi dan kabupaten/kota oleh Gubernur (dalam hal LPD Provinsi) atau Bupati/Wali Kota (dalam hal UPD Kabuoaten/Kota LPD adalah lembaga non struktural yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur (untuk LPD Provinsi) atau Bupati/Walikota (untuk LPD Kabupaten/Kota). LPD berperan sebagai lembaga penggerak ke dua (*the second prime mover*) peningkatan produktivitas dan daya saing di daerah yang menjadi wilayah tugas dan tanggung jawabnya
- b. Sesuai dengan perannya, LPD memiliki tugas:
 - 1) Mengembangkan dan memperkuat kapasitas dan kapabilitas jejaring kelembagaan pelayanan produktivitas dan daya saing di daerah yang menjadi wilayah tugas dan tanggung jawabnya;
 - 2) Mempromosikan, mengkoordinasikan dan memfasilitasi pelaksanaan peningkatan produktivitas dan daya saing di daerah yang menjadi wilayah tugas dan tanggung jawabnya;
- c. Organisasi LPD terdiri dari unsur Tim Pengarah dan Tim Pelaksana. Tugas Tim Pengarah menetapkan kebijakan dan program kerja LPD serta memberi pengarahan, melakukan pengendalian dan pemantauan pelaksanaan program kerja LPD. Sedangkan Tim Kerja bertugas sebagai penggerak dan pelaksana program LPD di wilayah yang menjadi tugas dan tanggung jawab institusinya.
- d. Susunan organisasi Tim Pengarah terdiri dari Ketua, Sekretaris dan Anggota. Keanggotaan Tim Pengarah bersifat *ex officio* di lingkungan provinsi atau

kabupaten/kota yang bersangkutan. Ketua Tim Pengarah dijabat oleh Sekrearis Daerah Provinsi (dalam LPD Provinsi atau Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota (dalam hal LPD Kabupaten/Kota).

- e. Susunan organisasi Tim Pelaksana terdiri dari Ketua, Koordinator Bidang dan Anggota. Koordinator Bidang terdiri atas (1) Bidang Pemerintahan Pusat dan Ddaerah, (2) Bidang Dunia Usaha dan Industri serta Dunia Kerja, (3) Bidang Pendidikan dan Pelatihan, (4) Bidang Organisasi/Kelompok Masyarakat. Keanggotaan Tim Kerja terdiri dari para profesional pada bidangnya.

4. Lembaga Pelayanan Peningkatan Produktivitas dan Daya Saing (LP3DS)

- a. LP3DS adalah lembaga yang berperan sebagai pelaksana (*the executing institution*) program peningkatan produktivitas dan daya saing. LP3DS dikembangkan di tingkat sektoral nasional oleh LPS, di tingkat provinsi oleh LPD Provinsi dan di tingkat kabupaten atau kota oleh LPD Kabupaten atau LPD Kota.
- b. LP3DS memiliki tugas:
1. Berpartisipasi dalam mempromosikan arti penting dan urgensi peningkatan produktivitas dan daya saing kepada target group pelaksana program peningkatan produktivitas dan daya saing;
 2. Memberikan bimbingan dan atau konsultasi peningkatan produktivitas dan daya saing kepada target group;
 3. Memberikan pelatihan dan atau mentoring penerapan teknik dan metode peningkatan produktivitas dan daya saing sesuai kebutuhan target group.
- c. LP3DS dapat berbentuk lembaga pendidikan, lembaga pelatihan, asosiasi profesi, lembaga swadaya masyarakat, atau entitas lain sejenis. Dalam konstelasi kelembagaan GNP2DS, LP3DS adalah

lembaga yang menjadi ujung tombak dalam pemberian pelayanan peningkatan produktivitas dan daya saing kepada target group. Keberadaan LP3DS diregistrasi, dikembangkan serta ditingkatkan kapasitas dan kapabilitasnya oleh LPS atau LPD pembinaanya.

- d. Organisasi LP3DS disusun sebagai organisasi pelaksana teknis sesuai dengan bidang produktivitas yang menjadi lingkup pelayanannya. Dalam hal LP3DS dalam bentuk perluasan kapsitas dan peningkatan kapasitas entitas lembaga pelayan yang sudah ada, maka organisasi LP3DS disesuaikan dengan organisasi entitas yang bersangkutan,

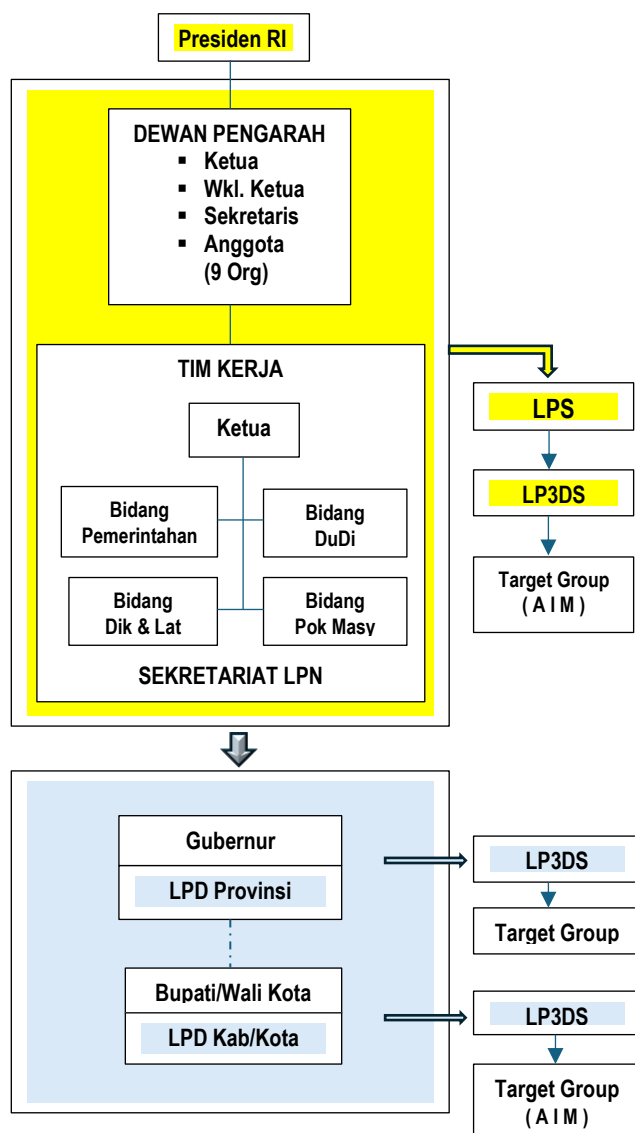
5. Target Group Pelaksana Peningkatan Produktivitas dan Daya Saing

- a. Target group pelayanan peningkatan produktivitas dan daya saing adalah para pihak yang berkepentingan langsung dengan peningkatan produktivitas dan daya saing di entitasnya. Entitas tersebut dapat berupa individual institusi, perusahaan, kelompok masyarakat atau entitas lain.
- b. Target group ini merupakan sasaran akhir dari jejaring kelembagaan pelayanan peningkatan produktivitas dan daya saing. Entitas ini memiliki peran sebagai pelaku dan sekaligus juga penarik manfaat langsung dari kegiatan peningkatan produktivitas dan daya saing di entitasnya.
- c. Di samping dalam bentuk entitas tertentu, target group jejaring kelembagaan pelayanan peningkatan produktivitas dan daya saing dapat pula terdiri dari orang per orang. Seperti misalnya individu personel yang bekerja sebagai karyawan dan atau berwirausaha (usaha mandiri).

Konstelasi kelembagaan GNP2DS sebagaimana diuraikan di atas ibarat sarang labah-labah. Setiap jaringan terkait secara fungsional dengan jaringan lain, baik secara horizontal

maupun vertikal. Oleh karena itu setiap jaringan dapat memperkuat atau memperlemah jaringan lain yang tentunya akan berdampak pada performa jejaring secara keseluruhan. Gambaran tentang keterkaitan dan saling ketergantungan diantara lembaga yang tergabung dalam konstelasi kelembagaan GNP2DS dapat dilihat pada diagram berikut

Diagram-2
Konstelasi Kelembagaan GNP2DS



Keterangan

- LPN > Lembaga Produktivitas Nasional
- LPS > Lembaga Produktivitas Sektoral
- LPD > Lembaga Produktivitas Daerah
- LP3DS > Lembaga Pelayanan Peningkatan Produktivitas dan Daya Saing

E. DUKUNGAN INFRASTRUKTUR JEJARING KELEMBAGAAN GNP2DS

Percepatan pelaksanaan GNP2DS di samping memerlukan konstelasi kelembagaan yang terstruktur dari tingkat nasional tingkat daerah provinsi dan kabupaten/kota sampai tingkat LP3DS, memerlukan berbagai dukungan infrastruktur. Baik yang berupa perangkat keras (*hard ware*), perangkat lunak (*soft ware*), maupun kualitas sumber daya manusia (*brain ware*). Diantaranya sebagaimana uraian berikut.

1. Pembentukan LPS, LPD dan LP3DS

- Konstelasi pelaksanaan GNP2DS telah diuraikan di atas, baik jenis, peran dan tugas serta organisasi dan keanggotaannya. Dari keseluruhan konstelasi kelembagaan GNP2DS tersebut, baru LPN yang telah terbentuk (Perpres No.1 Tahun 2023). Itupun belum lengkap karena Tim Kerja (yang juga diamanahkan pembentukannya dalam Perpres dimaksud), sampai juni 2024 bulan lalu sepertinya belum terbentuk.
- Percepatan pelaksanaan GNP2DS akan menjadi hal yang sulit dilakukan apabila konstelasi kelembagaan yang akan menggerakkan dan melaksanakannya belum ada atau belum terbentuk. Oleh karena itu, pembentukan Tim Kerja di LPN, LPS di kementerian dan lembaga non kementerian, LPD di tingkat provinsi dan kabupaen/kota serta LP3DS di berbagai tingkatan, perlu dijadikan prioritas. Oleh LPN dan institusi pemangku kepentingan terkait.
- Tentunya tidak hanya lembaganya, tetapi juga program dan operasionalnya. Mengingat luasnya wilayah Indonesia, pelaksanaannya dapat dilakukan secara bertahap. Ada baiknya dimulai dengan modelling di sejumlah LPS, LPD dan LP3DS.

2. Penyusunan dan Penetapan Strategi Nasional Pelaksanaan GNP2DS

- GNP2DS adalah kegiatan yang dilakukan oleh seluruh komponen bangsa, dari tingkat nasional, sektoral dan daerah, yang dilakukan secara terencana, terstruktur, sistematis, bersinergi dan berkesinambungan. Untuk itu diperlukan adanya Strategi Nasional (Stranas) yang komprehensif yang dapat dijadikan sebagai kerangka acuan bagi semua entitas atau individu yang terlibat dalam kelembagaan dan pelaksanaan GNP2DS.
- Atas dasar pemikiran di atas, maka LPN perlu segera merumuskan Stranas GNP2DS tersebut dan mempejuangkan penetapannya dengan Instruksi Presiden R.I. Untuk tahap awal keberadaan Stranas GNP2DS tersebut dapat ditetapkan dengan Keputusan Ketua LPN.

3. Penyusunan Rencana Aksi DNP2DS.

Selain Stranas, LPN juga perlu menyusun Rencana Aksi GNP2DS untuk 5 (lima) tahun ke depan. Rencana Aksi ini akan menjadi acuan bagi LPS dan LPD serta LP3DS dalam menyusun program dan kegiatan GNP2DS di institusi masing-masing

4. Penyusunan dan Penetapan Pedoman Pelaksanaan Stranas GNP2DS

- Seiring dengan perumusan dan penetapan Stranas serta Rencana Aksi GNP2DS, LPN juga harus menyiapkan Pedoman Umum maupun Pedoman Teknis Pelaksanaan Stranas dan Rencana Aksi dimaksud. Termasuk di antaranya adalah Pedoman Pembentukan LPS dan LPD.
- Berbagai Pedoman tersebut perlu disosialisasikan secara terstruktur dan sistematis. Agar sosialisasi dapat dilakukan secara efektif dan efisien, diperlukan adanya Pedoman Sosialisasi Pembentukan Jejaring

Kelembagaan Pelayanan Produktivitas dan Daya Saing.

5. Penyediaan SDM Profesional di bidang Produktivitas dan Daya Saing

- Penyediaan SDM profesional di bidang produktivitas dan daya saing, merupakan hal yang sangat strategis dalam percepatan pelaksanaan GNP2DS. Namun demikian juga merupakan hal yang tidak mudah melaksanakannya. Apalagi kondisi infrastruktur pendukungnya saat ini belum seperti yang diharapkan, baik secara kualitatif maupun kuantitatif.
- Tiga pilar utama infrastruktur penyediaan SDM professional di bidang produktivitas dan daya saing meliputi:
 - a. Keterediaan standar kompetensi dan kualifikasi SDM produktivitas yang memadai pada berbagai bidang dan tingkatan yang megacu pada Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia (KKNI – Kepres Nomor 8 Tahun 2012).
 - b. Keberadaan lembaga pendidikan dan pelatihan (lembaga diklat) yang memadai di bidang produktivitas serta ketersediaan standar program diklat, pendidik/pelatih, fasilitas dan sarana diklat yang mendukung pencapaian standar kompetensi dan kualifikasi kompetensi SDM produktivitas sebagaimana dirumuskan dalam butir a di atas.
 - c. Ketersediaan skema sertifikasi kompetensi dan keberadaan lembaga sertifikasi profesi (LSP) yang memadai di bidang produktivitas yang relevan dengan standar kompetensi dan kualifikasi kompetensi SDM produktivitas sebagaimana dirumuskan dalam butir a di atas.

6. Pengembangan Sistem Pendanaan GNP2DS

- Penyediaan dan penguatan kapasitas serta kapabilitas infrastruktur jejaring kelembagaan GNP2DS di atas memerlukan dukungan sistem pendanaan yang memadai. Demikian pula halnya dengan pengoperasiannya, baik yang terkait dengan penggerakan maupun pelaksanaan peningkatan produktivitas dan daya saing.
- Pendanaan untuk penyediaan serta penguatan kapasitas dan kapabilitas infrastruktur perlu dialokasikan secara khusus. Demikian pula halnya dengan pendanaan untuk program dan kegiatan penggerakan. Sedangkan pendanaan untuk pelaksanaan program dan kegiatan peningkatan produktivitas dan daya saing, dapat diintegrasikan ke dalam pendanaan program regular dari masing-masing entitas kelembagaan GNP2DS
- Pendanaan percepatan pelaksanaan GNP2DS sebagaimana diuraikan di atas, bersumber dari APBN kementerian dan lembaga non kementerian, APBD organisasi perangkat daerah provinsi dan kabupaten/kota, dunia usaha dan masyarakat serta sumber lain yang syah, sesuai ketentuan.

====oo0oo====

GNP2DS

- ❖ Persaingan Global adalah Keniscayaan.
- ❖ Jadi Pemenang atau Pecundang adalah Pilihan.
- ❖ Jadikan Hari Ini Lebih Baik dari Kemarin dan Hari Esok Lebih Baik dari Hari Ini.

Jakarta, Medio Juli 2024