



WISUDA

UNIVERSITAS TERBUKA

PERIODE I TAHUN 2015

ORASI ILMIAH

Oleh : Dewi Padmo, Ph.D.



UNIVERSITAS TERBUKA

ORASI ILMIAH

**PENINGKATAN DAYA SAING TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR
NEGERI MELALUI PENDIDIKAN TINGGI JARAK JAUH ERA DIGITAL**

**Disampaikan pada Upacara Wisuda Periode I
31 Maret 2015**

Oleh

Dewi Padmo, Ph.D

**Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Universitas Terbuka**

**Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
Melalui Pendidikan Tinggi Jarak Jauh Era Digital**

*Dewi Padmo, Ph.D
Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan*

Pendahuluan

Tenaga kerja merupakan salah satu faktor pendukung perekonomian bagi suatu Negara baik tenaga kerja yang dipekerjakan di dalam maupun luar Negeri. Tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri dapat menghasilkan devisa negara yang turut mendukung perekonomian Indonesia. Kenyataan yang dihadapi oleh Indonesia saat ini adalah sebagian besar tenaga kerja di Indonesia berpendidikan rendah dengan keterampilan dan keahlian yang kurang memadai (Ervina, 2012). Hal ini secara langsung berdampak pada terbatasnya kesempatan kerja pada bidang-bidang yang lebih beragam serta menuntut keterampilan dan keahlian khusus. Dengan demikian daya saing tenaga kerja Indonesia di luar negeri menjadi rendah dan tidak dapat mengisi pasar tenaga kerja dengan keahlian dan keterampilan khusus dengan penghasilan yang baik. Kondisi ini merupakan tantangan bagi negara kita untuk menyiapkan tenaga kerja luar Indonesia di luar negeri memiliki "nilai jual" yang tinggi. Kenyataan lain yang sudah tidak dapat terelakkan adalah akan diberlakukannya ASEAN Economic Community atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang beranggotakan 10 negara ASEAN pada akhir bulan Desember 2015. MEA akan menerapkan 12 sektor prioritas salah satunya adalah *free flow of skilled labor* atau arus bebas tenaga kerja terampil (Andriwali, 2014). Laporan Bank Pembangunan Asia (ADB) dan Organisasi Buruh Internasional (ILO), MEA akan menciptakan 14 juta lapangan kerja tambahan atau mengalami kenaikan sebesar 41% pada tahun 2015 dengan bebasnya pergerakan tenaga kerja terampil (Wuryandari, 2014). Dampak penerapan MEA khususnya dalam hal tenaga kerja adalah terbuka luasnya pintu masuk bagi tenaga-tenaga kerja asing yang terampil untuk bekerja di Indonesia. Sebaliknya apakah Indonesia siap untuk mengirimkan tenaga kerja terampilnya untuk

mengisi pasar tenaga kerja di luar negeri? Menjawab pertanyaan ini kita sudah seharusnya berlomba dengan negara-negara tetangga untuk meningkatkan daya saing sumber daya manusia yang handal untuk mengantisipasi menghadapi MEA 2015.

Salah satu upaya untuk dapat bersaing dengan negara-negara ASEAN khususnya adalah penyediaan tenaga-tenaga kerja terampil yang siap dikirim ke pasar kerja luar negeri. Apabila ditinjau dari aspek demografi Sumber Daya Manusia, Indonesia sebenarnya merupakan salah satu Negara yang produktif. Hal ini dilihat faktor usia, dan dari sisi ketenagakerjaan Indonesia memiliki 125,3 juta angkatan kerja dan 118,2 juta diantaranya telah bekerja (*data BPS, tahun 2014*). Dari jumlah tersebut, berdasarkan data Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) tahun 2013 jumlah tenaga kerja Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang bekerja di luar negeri saat ini mencapai 6,5 juta yang bekerja di 142 negara (Nurhayat, 2013).

Dalam menghadapi arus globalisasi, Indonesia harus mampu keluar dari stigma negatif bahwa Indonesia hanya menjadi pemasok tenaga-tenaga kerja yang tidak memiliki keahlian dan keterampilan termasuk penguasaan terhadap bahasa asing. Kenyataan yang dihadapi saat ini ternyata kemampuan tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri masih di bawah negara Philipina. Dengan animo yang cukup besar bagi tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di luar negeri dan kenyataan bahwa kemampuan sebagian tenaga kerja Indonesia di luar negeri masih rendah maka upaya peningkatan keahlian dan keterampilan bagi calon tenaga kerja di luar negeri perlu ditingkatkan. Demikian pula halnya dengan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang telah bekerja di luar negeri harus terus berupaya meningkatkan kemampuannya dengan mengikuti berbagai seminar atau pelatihan keterampilan agar wawasan semakin luas dan bahkan pendidikan jenjang formal. Menjadi sangat ideal apabila pelatihan dan pendidikan bagi tenaga kerja Indonesia yang sedang bekerja di luar negeri dirancang secara terstruktur dan terencana.

Upaya Peningkatan Kualitas dan Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia

Upaya peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia yang akan ataupun yang sedang bekerja di luar negeri merupakan sebuah harga yang tidak dapat ditawar lagi agar “nilai jual” tenaga kerja Indonesia di luar negeri sejajar atau bahkan melebihi tenaga kerja dari negara lain. Peningkatan kualitas ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, Ervina (2012) mengemukakan kegiatan ini dapat dilakukan melalui jalur formal, seperti sekolah umum, sekolah kejuruan dan kursus-kursus; serta jalur nonformal, misalnya latihan kerja, magang, seminar, atau *workshop*. Kemudahan dalam memperoleh pendidikan dan pelatihan, serta sertifikasi di bidang keahlian bagi tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan sebuah pekerjaan rumah yang perlu diagendakan. Hal senada juga dikemukakan oleh Wuryandari (2014) bahwa peningkatan kualitas tenaga bertumpu pada tiga pilar utama yaitu: standar kompetensi kerja, pelatihan berbasis kompetensi, serta sertifikasi kompetensi oleh lembaga yang independen.

Upaya pemerintah dalam memperbanyak jumlah Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) untuk mempersiapkan kualitas dan daya saing pekerja Indonesia harus terus menerus digalakkan. Chairul Tanjung, Menteri Perekonomian pada masa pemerintahan Soesilo Bambang Yudhoyono, mengemukakan bahwa upaya mempercepat proses sertifikasi tenaga kerja melalui Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) sebagai pelaksana sertifikasi kompetensi kerja juga akan mengoptimalkan kesiapan tenaga kerja Indonesia. Layanan sertifikasi kompetensi kerja dalam berbagai bidang harus didasarkan pada SKKNI, standar khusus, dan/atau standar International. Program peningkatan tenaga kerja ini dapat dilakukan melalui kerjasama dengan pemerintah, swasta, perguruan tinggi, dan masyarakat untuk menyiapkan angkatan kerja berketerampilan tinggi. Untuk itu diperlukan sinergi dan pemberdayaan seluruh lembaga pendidikan dan pelatihan untuk menyiapkan tenaga kerja yang berkompeten dan mampu berkompetisi dalam persaingan global (Widiyanto, 2013).

Pendidikan Jarak Jauh sebagai Pintu Gerbang Peningkatan Kualitas dan Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri

Pepatah yang mengatakan “sambil menyelam minum air” atau “sekali dayung dua tiga pulau terlampaui” merupakan satu pepatah yang dikenal di negara kita dan

menjadi sangat tepat bagi para tenaga kerja di Indonesia dalam hal mengumpulkan “koin dan poin”. Tenaga kerja Indonesia di luar negeri dapat bekerja untuk mengumpulkan koin demi koin mata uang asing sekaligus poin dalam peningkatan keahlian, keterampilan, dan pendidikannya. Suatu fakta, bahwa cukup banyak tenaga kerja Indonesia di luar negeri yang saat ini sedang menimba ilmu juga melalui berbagai lembaga pendidikan informal seperti pelatihan singkat, maupun pendidikan formal termasuk di Universitas Terbuka. Data menunjukkan bahwa tenaga kerja Indonesia di luar negeri yang sedang menempuh kuliah di UT registrasi tahun 2014 berjumlah 1.139 atau 0.28% dari total jumlah mahasiswa UT yang registrasi pada tahun yang sama (*Sumber: data mahasiswa registrasi 2014*). Jumlah ini masih sangat kecil jika dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja Indonesia di luar negeri yang mencapai 6.5 juta. Jika mereka yang termasuk dalam hitungan 1.139 pekerja dapat “menyelam sambil minum air”, mengapa jutaan lainnya tidak bisa? Tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri pada umumnya adalah mereka yang memiliki kemauan yang kuat dan tahan banting. Diperlukan sinergi antara pemerintah dan swasta yang mempunyai kepentingan dalam peningkatan daya saing tenaga kerja Indonesia khususnya yang telah berada di luar negeri. Pemberian informasi yang memadai, dukungan fasilitas dalam memberikan kesempatan bagi tenaga kerja Indonesia di luar negeri, impian untuk mencapai ini dapat terwujud. Universitas Terbuka saat ini telah bekerjasama dengan Kementerian Luar Negeri untuk dapat membantu tenaga kerja Indonesia yang sedang dan ingin mengenyam pendidikan di UT. Layanan pendidikan jarak jauh di UT memanfaatkan TIK dan berbagai jenis media lain. Namun TIK yang luar biasa telah membuka peluang untuk menimba ilmu dan mempermudah proses pembelajaran di UT dan juga tentunya instansi pendidikan jarak jauh lainnya.

Kemajuan teknologi komunikasi dan informasi yang meniadakan batas geografis pada tingkat negara maupun dunia merupakan sarana yang sangat baik dalam proses alih pengetahuan dan teknologi bagi tenaga kerja Indonesia (Wuryandari, 2014). Di era teknologi komunikasi dan informasi yang luar biasa pesatnya saat ini, banyak masyarakat yang telah memanfaatkan Internet sebagai sumber informasi atau juga sebagai media sosial yang begitu maraknya. Berdasarkan data dari *Internet World Statistic*, pada tahun 2014 tercatat sebanyak 3.036 milyar (42.3%) dari 7.182

milyar penduduk dunia telah memanfaatkan Internet, dan pengguna Internet di Asia mencapai 1,386 milyar (34,7%) dari jumlah penduduk dunia. Sementara pengguna internet di Indonesia mencapai 71.190.000 atau sekitar 28,1% dari jumlah penduduk Indonesia, dan pengguna facebook mencapai 51.096,860 (<http://www.internetworldstats.com/stats.htm>). Demikian pula halnya dengan penggunaan peralatan mobile, pengguna telepon genggam di Indonesia ternyata jumlahnya sudah melebihi jumlah penduduk, yang artinya banyak penduduk yang sudah mampu memanfaatkan perangkat tersebut memiliki lebih dari satu telepon genggam. Kenyataan ini menunjukkan bahwa TIK telah mempengaruhi alur komunikasi dan informasi yang lebih cepat dan bersifat global. Hal ini secara langsung ataupun tidak langsung sangat mempengaruhi fasilitasi dan proses pembelajaran pada penyelenggaraan pendidikan jarak jauh.

Pendidikan Jarak Jauh Pada Era Digital

Pemanfaatan TIK yang saat ini berkembang dengan pesat akan menjadi sangat “Idle” atau “sia-sia” apabila tidak didayagunakan secara positif dan maksimal untuk keperluan pelatihan maupun pendidikan berjenjang sebagai upaya menyiapkan tenaga-tenaga kerja Indonesia yang terampil dan berkualitas.

Pemanfaatan TIK untuk keperluan pendidikan dan pelatihan di Indonesia cepat atau lambat akan menjadi peluang sekaligus *trend* dalam peningkatan kualitas SDM Indonesia khususnya bagi tenaga kerja Indonesia di luar negeri. Perkembangan perangkat mobile, *smartphone* yang luar biasa juga telah memperluas pemanfaatan TIK yang sekaligus mempermudah pengguna untuk mengakses berbagai informasi dan pengetahuan termasuk materi pembelajaran. Perkembangan perangkat mobile yang dapat digunakan untuk keperluan pembelajaran memunculkan istilah pembelajaran mobile (*mobile learning*).

Pada awalnya definisi mengenai pembelajaran mobile lebih banyak menekankan pada penggunaan teknologi tanpa kabel untuk membedakan dengan bentuk pembelajaran yang lain. Salah satu definisi *mobile learning* yang dikemukakan oleh Naismith, Lonsdale, Vavoula, dan Sharples (2004) menekankan pada pentingnya perangkat teknologi yang mudah dibawa sehingga memungkinkan terjadinya proses

belajar di lintas lokasi. Sependapat dengan definisi tersebut, Keegan (2005) menyatakan bahwa *mobile learning* merupakan pendidikan dan pelatihan melalui *Personal Digital Assistant/palmtops/handhelds, smartphones and selular (mobile phones)*. Sementara, O'Malley, dkk. (2004) mendefinisi secara lebih luas dengan menyertakan aspek mobilitas dari peserta didik dimana proses pembelajaran terjadi ketika peserta didik berada pada lokasi yang tidak tetap dan tidak dapat ditentukan, atau pembelajaran terjadi pada saat peserta didik mendapat keuntungan dari kesempatan belajar yang ditawarkan oleh teknologi *mobile*" (hal.6). Definisi tersebut berkembang sangat pesat dengan menyertakan elemen dan perspektif yang lain. Sharples, Taylor, and Vavoula (2007) bahkan menekankan atribut pembelajaran *mobile* yang lain yaitu karakter yang kontekstual dan adanya kehadiran interaksi antar manusia. Menurut mereka, pembelajaran *mobile* merupakan "proses memperoleh pengetahuan melalui percakapan di berbagai konteks antar manusia dan teknologi interaktif secara personal". Sementara Shon (2008) mendefinisikan *mobile learning* sebagai penggunaan teknologi komputer yang *mobile* dan tanpa kabel yang mempromosikan situasi *mobile* dan tidak menetap.

Pemanfaatan teknologi jaringan serta perangkat mobile diibaratkan sebagai sebuah pintu gerbang bagi tenaga kerja Indonesia secara umum dan tenaga kerja Indonesia yang berada di luar negeri untuk lebih mudah mengakses pendidikan agar dapat meningkatkan kemampuan, keahlian, dan keterampilan mereka. Sebagian besar tenaga kerja Indonesia di luar negeri pada umumnya berada di negara-negara maju yang tidak mempunyai kendala dalam pemanfaatan TIK, dan sebagian besar dari mereka memiliki perangkat mobile. **Pintu gerbang yang telah terbuka ini adalah sebuah peluang.** Namun, pertanyaan yang muncul selanjutnya adalah mengenai bagaimana kesiapan masyarakat Indonesia untuk memanfaatkan TIK yang dikenal istilah ini dikenal sebutan E-readiness. Kesiapan ini tidak hanya terbatas untuk keperluan sebagai alat komunikasi dan interaksi sosial tetapi juga untuk keperluan yang lebih kemanfaatan yang lebih besar seperti pendidikan.

Kesiapan pemanfaatan TIK (*E-readiness*)

Pengertian *E-readiness* secara umum adalah pengukuran tingkat kualitas infrastruktur jaringan teknologi informasi dan komunikasi sebuah wilayah negara

termasuk pemanfaatannya oleh konsumen, bisnis maupun pemerintah untuk kepentingan dan keuntungan mereka (Economist Intelligence Unit, 2005). Kemudian definisi tersebut pada tahun 2009 lebih diperluas cakupannya. *E-readiness* menekankan bahwa kemajuan pendayagunaan sistem digital dalam sebuah negara bergantung pada kemajuan negara tersebut dalam berbagai bidang yang saling berhubungan seperti lingkungan dunia bisnis dan pendidikan, dukungan terhadap inovasi, kerangka hukum legal, kebijakan dan visi pemerintah (Economist Intelligence Unit, 2009).

Berkaitan dengan *e-learning* sebagai salah satu inovasi pembelajaran yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi, Bowles (2004) mendefinikan *e-readiness* sebagai “seberapa siap sebuah organisasi menerapkan *e-learning* dilihat dari berbagai aspek”. Selanjutnya, Bowles (2004) menyatakan bahwa sangat penting bagi sebuah organisasi untuk menyatakan adanya kesiapan untuk memanfaatkan *e-learning* sebelum organisasi tersebut mengenalkan *e-learning*. Kesiapan terhadap pemanfaatan *e-learning* ini perlu dilihat dari berbagai aspek antara lain, kemampuan peserta didik untuk dapat beradaptasi dengan tantangan teknologi, termasuk belajar bekerjasama serta kemampuan untuk berkomunikasi secara langsung (*synchronous*) maupun secara tidak langsung (*asynchronous*) melalui teknologi. Hal lain yang juga diperlukan sebagai bagian dari kesiapan memanfaatkan teknologi atau *e-readiness* adalah motivasi dan kedisiplinan mereka untuk dapat belajar dan mampu memberikan respon secara independen melalui pembelajaran *online*. ***Siapkah tenaga kerja Indonesia untuk memanfaatkan dan memperoleh keuntungan dari perkembangan teknologi?***

Hal ini memunculkan sebuah tantangan bagi kita yaitu bagaimana kita mendukung dan memfasilitasi, serta memberikan informasi yang cukup kepada tenaga kerja Indonesia di luar negeri untuk siap memanfaatkan TIK untuk kepentingan peningkatan kualitas keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan mereka.

Ragam Pendidikan Jarak Jauh pada Era Digital

Pemanfaatan TIK dalam pendidikan jarak jauh dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak, baik dalam bentuk “*fully online*” ataupun dikombinasikan dengan berbagai media lain. Pendidikan jarak jauh dalam bentuk “*fully online*” merupakan

pembelajaran berbasis TIK atau Internet. Penggunaan Internet yang digunakan sebagai alat pembelajaran (*learning tool*) secara *online*, dikenal secara umum sebagai *e-learning*. Allen (2003) mendefinisikan *e-learning* sebagai pembelajaran yang terstruktur dengan menggunakan teknologi elektronik atau komputer dalam mendukung proses pembelajaran. Definisi lain dari *e-learning* yang dikemukakan oleh the *American Society for Training and Development* (ASTD) adalah pembelajaran yang menggunakan berbagai bentuk aplikasi dan proses teknologi yang meliputi pembelajaran berbasis jaringan (*web-based learning*), pembelajaran berbasis komputer (*computer-based learning*), kelas maya (*virtual classroom*), dan kolaborasi digital (*digital collaboration*).

Hingga saat ini terminologi pembelajaran berbasis jaringan yang digunakan cukup beragam walaupun membicarakan sesuatu hal yang sama. Pembelajaran berbasis internet dapat disebut juga antara lain dengan sebutan *E-learning*, *online learning*, *computer-based training*, *web-based learning*, *distributed learning* (Cramer, Krasinsli, Crutchfield, Saclkmay, & Scalia, 2000). Dari beragam nama tersebut, berdasarkan sebuah survey penggunaan istilah pembelajaran berbasis internet yang paling banyak digunakan adalah *e-learning* (40%), kemudian *online training* (13%), *Web-based training* (10%), sementara lainnya menggunakan berbagai nama seperti *technology-based training*, *distance learning*, dan *computer-based training* (Carnevale, 2000).

Selain untuk pendidikan yang bersifat institusional dan formal, kemajuan TIK juga telah berkembang sebagai wahana penyebaran informasi dan pengetahuan secara informal dan personal. Perkembangan *Open Source Software* (OSS) telah memicu produktivitas para pengguna Internet untuk membagi hasil ciptaannya serta informasi yang dimilikinya kepada yang lain. Teknologi web yang interaktif mampu menjadikan semua pengguna internet sebagai konsumen sekaligus produsen informasi. Hal ini melahirkan suatu paradigma baru dalam komunikasi dan penyebaran informasi, yaitu paradigma berbagi (*share paradigm*). Setiap orang menjadi terpacu untuk berbagi hasil ciptaannya dan menjadikannya suatu materi informasi yang bersifat terbuka (*open content*). Pengaruh dari Gerakan OSS dan *Open Content* sangat luar biasa. Banyak orang terinspirasi untuk membuat berbagai inisiatif dan telah melahirkan berbagai materi pengetahuan yang bersifat terbuka, termasuk para pendidik yang

kemudian menciptakan berbagai bentuk materi pembelajaran untuk pengayaan seperti *learning object* (LO), *learning object material* (LOM), and *open courseware* (OCW).

Penyelenggaraan *open courseware* mulai banyak dilakukan oleh insitusi-institusi pendidikan. The Massachusset Institute of Technology (MIT) merupakan universitas pertama yang pada tahun 2001 secara eksplisit mendeklarasikan semua bahan perkuliahannya sebagai materi terbuka yang terkenal dengan MIT Open Courseware (MIT-OCW). Langkah MIT kemudian diikuti oleh berbagai lembaga pendidikan misalnya oleh WikiEducator yang dirilis pada tahun 2006 yang didukung oleh lembaga non-profit OER Foundation. WikiEducator merupakan sebuah projek dari komunitas *online* international yang mengembangkan berbagai materi pembelajaran yang dapat digunakan ulang, diadaptasi atau disebarakan secara bebas. Materi pembelajaran yang tersedia di WikiEducator cukup beragam, mulai dari perencanaan pembelajaran dan matakuliah secara utuh, dan juga berbagai sumber bantuan belajar seperti portal-portal sekolah yang dapat diakses. (<http://en.wikipedia.org/wiki/WikiEducator>).

Perkembangan gerakan *Open Content* yang semakin pesat ini kemudian menginspirasi UNESCO pada tahun 2002 memperkenalkan istilah Open Educational Resources (OER) pada forum *the Impact of Open Courseware for Higher Education in Developing Countries*, yang diprakarsai oleh *the William and Flora Hewlett Foundation*. *The Hewlett foundation* mendefinisikan OER sumber belajar, alat pembelajaran, dan hasil penelitian yang diterbitkan melalui ruang publik atau yang telah mendapat ijin untuk dapat digunakan secara bebas untuk keperluan lain oleh siapapun yang akan menggunakan. OER menurut *Hewlett Foundation* meliputi berbagai bentuk seperti materi perkuliahan utuh, bahan ajar matakuliah, modul, buku teks, video streaming, tes, perangkat lunak, serta berbagai alat, materi, ataupun teknik yang digunakan untuk dapat mengakses pengetahuan (Hewlett Foundation, 2014). Sementara itu, Wikimedia mendefinisikan *Open educational resources* (OER) sebagai dokumen atau media yang dapat digunakan untuk keperluan mengajar, belajar, dan juga untuk keperluan penelitian yang dapat diperoleh secara gratis (http://en.wikipedia.org/wiki/Open_educational_resources). Keberadaan OER

dengan pengertian-pengertian tersebut membuka jendela lebar bagi siapa saja untuk menimba ilmu pengetahuan termasuk tenaga kerja Indonesia.

Masih banyak materi pembelajaran yang dapat diperoleh melalui Internet baik materi yang dikemas secara tidak terstruktur dapat kita peroleh melalui "google search" atau "google scholar" ataupun melalui open education resource (OER) dari berbagai website khusus seperti MERLOT yang merupakan singkatan dari *Multimedia Education Resource for Learning and Online Teaching*. Melalui situs MERLOT, kita dapat menemukan berbagai materi belajar dari berbagai bidang ilmu. Universitas Terbuka juga menawarkan beragam materi pembelajaran yang dapat diperoleh secara gratis (open educational resources) oleh masyarakat melalui akses Internet, misalnya materi pengayaan kuliah (www.ut.ac.id). Selain itu UT juga menawarkan Massive Open Online Course (MOOCs), yaitu matakuliah yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat juga secara gratis.

Selain pemanfaatan materi yang terlepas-lepas atau tidak terstruktur, pemanfaatan TIK dalam pembelajaran jarak jauh dapat pula menggunakan materi-materi pembelajaran yang lebih terstruktur dengan menggunakan *learning management system* (LMS), seperti Blackboard, Moodle, dll. Misalnya, Universitas Terbuka telah memanfaatkan *e-learning* sebagai bentuk pembelajaran (*tutorial online*) yang terstruktur dengan memanfaatkan LMS – Moodle. Materi-materi tutorial *online* bagi mahasiswa UT disajikan secara terstruktur mengikuti pola pembelajaran yang terstandar, demikian pula forum komunikasi antara tutor dan mahasiswa serta antar mahasiswa dipersiapkan dalam Moodle. Demikian pula instansi-instansi pendidikan lainnya juga telah memanfaatkan LMS untuk menata pembelajaran *onlinenya* untuk lebih terstruktur.

Beberapa tahun belakangan ini, pemanfaatan *e-learning* pada lembaga atau intitusi pendidikan dan pelatihan mulai bermunculan dan cenderung meningkat. Kenyataan ini tidak terlepas dari sejumlah alasan yang antara lain terkait dengan biaya penyelenggaraan pelatihan. Banyak perusahaan-perusahaan yang memilih melatih karyawannya melalui pelatihan *e-learning* yang ternyata mampu menekan biaya perjalanan. Kelebihan pemanfaatan *e-learning* yang antara lain penyediaan pelatihan yang bersifat asinkronos, berorientasi pada kecepatan individual, serta dinilai lebih

efisien ternyata mampu mendorong sejumlah perusahaan untuk meningkatkan kapasitas karyawannya melalui *e-learning*.

Penutup

Dengan perkembangan TIK yang luar biasa, pendidikan jarak jauh menjadi lebih dekat dengan pengguna atau masyarakat termasuk tenaga kerja Indonesia yang berada di luar negeri. Apabila diibaratkan sebagai pintu gerbang, pendidikan jarak jauh yang difasilitasi oleh TIK telah menjadi pintu gerbang yang berdiri kokoh. Akses terhadap pendidikan jarak jauh baik yang bersifat terstruktur maupun tidak terstruktur telah terbuka luas. Tenaga kerja Indonesia di luar negeri secara mandiri dapat meningkatkan kualitas kemampuan, keterampilan, pengetahuannya dalam bidang yang diminati. Banyak pilihan yang dapat diambil dalam memanfaatkan TIK secara positif.

Dengan adanya persaingan yang menjadi lebih ketat pada akhir tahun 2015 dengan adanya Masyarakat Ekonomi Asia (MEA) yang akan membuka aliran tenaga kerja di Asia, maka sudah saatnya, mau tidak mau, tenaga kerja Indonesia terutama mereka yang bekerja di luar negeri harus bergegas meningkatkan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuannya. Pendidikan jarak jauh baik yang bersifat formal dan terstruktur maupun pendidikan informal yang tidak terstruktur dari berbagai sumber informasi dan pengetahuan yang ditawarkan secara terbuka untuk umum telah berada dalam genggaman. Pilihan tentunya berpulang pada setiap individu, namun "*Coin dan Poin*" dapat diraih bersamaan melalui pendidikan jarak jauh yang tidak mengenal batas jarak, waktu, tempat, tua dan muda. Semua memiliki kesempatan dan peluang yang sama.

Daftar Pustaka

- Allen, W.M. (2003). *Guide to e-learning: Building interactive, fun, and effective learning programs for any company*. John Wiley & Sons, Inc. New Jersey – USA.
- American Society for Training and Development (2001). *E-learning Glossary*. Alexandria, VA: www.learningcircuits.org/glossary.html.
- Andriwali (2015). Daya Saing Indonesia Dalam Menghadapi ASEAN Economic Community (AEC) diunduh dari <http://adriwaliwal.blogspot.com/2014/04/daya-saing-indonesia-dalam-menghadapi.html>
- Bowles M. (2004): *Relearning to e-learn: strategies for electronic learning and knowlzdge*. Melbourne University Press.
- Cranevale, D. (2000). It's education. It's *online*. It's someplace you aren't. What do you call it? *Chronicle of Higher Education*. Retrieved September 12, 2001 from <http://chronicle.com/free/2000/12/2000120801u.htm>.
- Cramer, S., Krasinki, S., Crutchfield, M. D., Sackmary, B., & Scalia, L. (2000). Using collaboration and the web to implement the new CEC standards. *Teaching Exceptional Children*, 32(5), 12-19.
- Dellasera, Q, & Priyanto, A. (2013) Tenaga Kerja Indonesia Bukan Komoditas OPINI | 23 November 2013. Diunduh dari <http://politik.kompasiana.com/2013/11/23/tenaga-kerja-indonesia-bukan-komoditas-610682.html>
- Economist Intelligence Unit (2005). The 2005 e-readiness rankings: a white paper from the Economist Intelligence Unit. (http://graphics.eiu.com/files/ad_pdfs/ERR2004.pdf)
- Economist Intelligence Unit (2009). **E-readiness rankings 2009**: The usage imperative.
- Ervina, A (2012). Kualitas Tenaga Kerja Indonesia. Diunduh dari <http://anitaervina.blogspot.com/2012/02/makalah-kualitas-tenaga-kerja-indonesia.html>.
- Keegan, D. (2005). The incorporation of mobile learning into mainstream education and training. In P. Isias, C. Borg, & P. Bonanno (Eds.), *Mobile Learning 2005* (hal. 198-202). Lisbon: IADIS.
- Naismith, L., Lonsdale, P., Vavoula, G., & Sharples, M. (2004). Literature review in mobile technologies and learning. University of Birmingham: Futurelab.
- Nurhayat, W. (2013) Jumlah TKI Capai 6,5 Juta, Tersebar di 142 Negara. Diunduh dari <http://finance.detik.com/read/2013/03/14/174040/2194313/4/jumlah-tki-capai-65-juta-tersebar-di-142-negara>. Kamis, 14/03/2013 17:40 WIB
- O'Malley, C., Vavoula, G., Glew, J.P., Taylor, J., Sharples, M., & Lefrere, P. (2004). WP4 – Guidelines for learning/teaching/tutoring in a mobile environment. *MOBIlearn deliverable*. Diunduh dari <http://www.mobilelearn.org/download/results/guidelines.pdf>
- Pedoman Penyelenggaraan Sistem Pelatihan Kerja Nasional Di Daerah, Departemen Tenaga Kerja Dan Transmigrasi RI Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Dan Produktivitas

- Sharples, M., Taylor, J., & Vavoula, G. (2007). A theory of learning for the mobile age. Dalam R. Andrews and C. Haythornthwaite (Eds.), *The Sage Handbook of Elearning Research* (hal. 221-47). London: Sage.
- Shon, J.G. (2008, March). Mobile learning trends in Korea. Makalah dipresentasikan pada *the ISO/IEC JTC1/SC36 Open Forum*, Seoul, Korea.
- Widianto, S. (2013) Indonesia Baru Miliki 406 Standar Kompetensi Kerja. Diunduh dari <http://www.pikiran-rakyat.com/node/315410>
- Wuryandari, D. (2014) Peluang dan tantangan SDM Indonesia menyongsong era masyarakat ekonomi ASEAN. *Info Singkat Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 6 (17).