



International
Labour
Organization



**Kajian Penelusuran dan
Persepsi Pemberi Kerja
terhadap Lulusan BLK (BLK)**

▶ **Kajian Penelusuran dan
Persepsi Pemberi Kerja
terhadap Lulusan BLK
(BLK)**

Dede Sudono
Diah Widarti
Tauvik Muhamad

Hak Cipta©International Labour Organization 2022

Terbitan pertama 2022

Publikasi-publikasi Kantor Perburuhan Internasional mendapatkan hak cipta menurut Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Namun demikian, kutipan singkat dari publikasi dapat direproduksi tanpa izin, dengan syarat bahwa sumbernya disebutkan. Untuk hak reproduksi atau terjemahan, permintaan harus diajukan ke Publikasi ILO (Hak dan Perizinan), Kantor Perburuhan Internasional, CH-1211 Geneva 22, Swiss, atau melalui email: rights@ilo.org.

Kantor Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan tersebut. Perpustakaan, institusi, dan pengguna lain yang terdaftar di organisasi hak reproduksi dapat membuat salinan sesuai dengan lisensi yang diberikan kepada mereka untuk tujuan ini. Kunjungi www.ifrro.org untuk menemukan organisasi dengan hak reproduksi di negara Anda.

Kajian Penelusuran dan Persepsi Pemberi Kerja Terhadap Lulusan BLK (BLK)

Jakarta: ILO 2022

xvi, 44 p.

ISBN: 978-92-2-037325-5 (web PDF)

Juga tersedia dalam bahasa Inggris: *Employer tracer study and perception of public vocational training center (BLK) graduates*, ISBN: 978-92-2-037324-8 (web PDF)

Penunjukan yang digunakan dalam publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan penyajian materi di dalamnya tidak menyiratkan ungkapan pendapat pihak Kantor Perburuhan Internasional dalam hal apapun mengenai status hukum negara, wilayah atau wilayah mana pun. atau otoritasnya, atau mengenai batas perbatasannya.

Tanggung jawab atas pendapat yang diungkapkan dalam artikel, kajian, dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab penulisnya, dan publikasi ini tidak merupakan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional atas pendapat yang disampaikan di dalamnya.

Rujukan untuk nama perusahaan dan produk dan proses komersial tidak menyiratkan dukungan Kantor Perburuhan Internasional kepada mereka, dan kegagalan untuk menyebutkan perusahaan, produk komersial, atau proses tertentu bukanlah tanda ketidaksetujuan.

Informasi tentang publikasi ILO dan produk digital dapat ditemukan di: www.ilo.org/publns.

Dicetak di Jakarta

Pengantar Kementerian Ketenagakerjaan

Peningkatan status Indonesia sebagai negara dengan pendapatan menengah atas (2020) dan dirilisnya Undang-Undang Cipta Kerja untuk mendorong investasi dan pertumbuhan ekonomi, mensyaratkan adanya keberlanjutan pengembangan keterampilan tenaga kerja yang kompeten, khususnya pencari kerja muda yang mendesak dilakukan, memanfaatkan bonus demografi dalam sepuluh tahun ke depan.

Adalah krusial melibatkan sektor industri dalam pengembangan kebijakan dan implementasi pelatihan keterampilan vokasi, termasuk yang dilakukan oleh BLK, untuk memastikan pelatihan keterampilan sesuai dengan permintaan industri.

Pelbagai kebijakan dan intervensi untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi lulusan BLK, baik yang dikelola oleh pemerintah pusat, daerah dan komunitas melalui kebijakan terintegrasi yang melibatkan peran industri telah dilakukan.

Salah satunya melalui Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menjadi fokus pemerintahan Presiden Joko Widodo saat ini dan memastikan kesesuaian strategi pengembangan keterampilan dengan Revolusi Industri 4.0.

Untuk itu, pemerintah telah mendorong keterlibatan industri melalui forum kemitraan industri, kerja sama industri dengan BLK dalam penyusunan pelatihan berbasis kompetensi, serta pemagangan untuk memastikan transisi yang baik dari pelatihan dan dunia kerja. Termasuk agenda pelibatan sektor industri dalam pengembangan keterampilan melalui Dewan Keterampilan Sektor dalam kerangka rencana Komite Vokasi Nasional.

Salah satu indikator keberhasilan BLK dalam menghasilkan tenaga terampil dan kompeten adalah tingginya tingkat penyerapan atau penerimaan lulusan peserta BLK oleh industri, dan bekerja sesuai dengan pelatihan industri yang dijalankan dan diperolehnya. Informasi terkait dengan tingkat penerimaan dan kinerja lulusan BLK yang dicoba digali dalam kajian penelusuran lulusan BLK dari perspektif pemberi kerja.

Kementerian Ketenagakerjaan menyambut baik diterbitkannya hasil kajian penelusuran dan persepsi dunia usaha terhadap lulusan BLK ini, yang dilaksanakan oleh Proyek Keterampilan Industri untuk Pertumbuhan Inklusif Tahap 2 ILO (ILO-InSIGHT2) yang didanai oleh Pemerintah Jepang. Kajian ini dapat menjadi acuan bagi peningkatan mutu dan kompetensi BLK dalam menyiapkan tenaga kerja kompeten sesuai dengan kebutuhan industri.

Kajian ini melengkapi riset dan penelitian sejenis, yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan bersama dengan Universitas Indonesia terkait dengan kajian penelusuran lulusan BLK, yang memperlihatkan hasil yang serupa terkait tingkat penyerapan lulusan BLK di industri.

Hasil kajian penelusuran ini mengidentifikasi pula beberapa temuan lain, termasuk permintaan keterampilan dan harapan perusahaan dari sektor industri, informasi pasar kerja terkait dengan antisipasi keterampilan yang diharapkan dan bidang-bidang yang perlu dikembangkan atau ditingkatkan di masa depan.

Informasi ini akan berguna untuk mengembangkan pelatihan keterampilan vokasi di BLK dan memastikan *“link and match”* antara pelatihan vokasi dan penyerapan tenaga terampil dan kompeten oleh industri.

Di masa depan model kajian penelusuran akan sangat berguna jika dilakukan secara berkala, sehingga BLK dapat secara teratur memperoleh informasi mutakhir terkait keterampilan yang diminta oleh industri untuk peningkatan kapasitas BLK dalam menciptakan pekerja yang terampil, berkualitas dan kompeten.

Jakarta, Juni 2022

Budi Hartawan

Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (Binalavotas)
Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Pengantar ILO

Indonesia mengalami ketimpangan keterampilan dan kekurangan tenaga kerja berkeahlian, yang mencerminkan ketimpangan keahlian antara permintaan industri dan penawaran lembaga pelatihan. Keadaan ini memberi kontribusi pada peningkatan angka pengangguran dan setengah-pengangguran, terutama kaum muda. Statistik memperlihatkan angka pengangguran kaum muda di Indonesia adalah 17,04 persen, lebih tinggi dari rata-rata global 13 persen (2019).

Sementara terdapat banyak faktor yang menyebabkan ketimpangan keterampilan. Salah satu faktor penyebab dari sisi penawaran adalah kapasitas BLK dalam memberikan dan menjalankan pelatihan berbasis kompetensi yang sesuai dengan permintaan industri.

Hingga saat ini, lebih dari 200 BLK yang ada di seluruh negeri, termasuk di dalamnya 21 BLK, berada dalam pengawasan langsung Kementerian Ketenagakerjaan.

Termasuk sejumlah BLK yang dikelola oleh pemerintah daerah (provinsi, kabupaten atau kota) memiliki kapasitas dan kinerja yang berbeda satu dengan yang lainnya.

Untuk menjawab persoalan ketimpangan keterampilan dan untuk meningkatkan efektivitas BLK dalam menjalankan pelatihan vokasi berbasis kompetensi yang sesuai dengan permintaan industri, adalah penting untuk menangkap persepsi atau pandangan pengusaha, terutama untuk perusahaan yang berlokasi di sekitar BLK, terkait dengan lulusan BLK khususnya dalam hal kemampuan teknis, keterampilan lunak (*soft skills*) dan keterampilan digital.

Untuk melengkapi penilaian yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan terkait dengan BLK, Proyek Keterampilan Industri untuk Pertumbuhan Inklusif Tahap 2 ILO (ILO-InSIGHT2), yang didanai oleh Pemerintah Jepang, melakukan kajian penelusuran tentang lulusan BLK pada November hingga Desember 2020. Kajian ini didasarkan pada analisis data yang dikumpulkan secara kualitatif dan kuantitatif.

Tujuan kajian ini adalah memberikan informasi secara cepat tentang tingkat penyerapan lulusan BLK oleh industri dan untuk mencakup informasi terkait dengan kompetensi dan kinerja lulusan BLK.

Kajian ini sejalan dengan satu dari sejumlah prioritas Proyek ILO-InSIGHT 2 untuk meningkatkan kebijakan dan sistem pengembangan keterampilan yang lebih responsif terhadap kebutuhan industri/pasar kerja di Indonesia.

Kajian ini memungkinkan BLK-BLK dapat memperoleh masukan dari industri terkait dengan keterampilan yang diminati dan dibutuhkan oleh industri, dan upaya mengidentifikasi bidang-bidang pengembangan keterampilan yang masih perlu ditingkatkan.

Selain itu, juga untuk memastikan pelatihan vokasi yang dijalankan oleh BLK dapat menjawab kebutuhan industri dan berdampak pada penyerapan lulusan BLK oleh industri. Yang pada gilirannya akan mengurangi persoalan ketimpangan keterampilan dan angka pengangguran, terutama bagi kaum muda.

Salah satu temuan dalam kajian ini adalah indikasi bahwa tingkat penyerapan lulusan BLK oleh industri baru mencapai 60 persen. Hasil temuan ini serupa dengan kajian Kementerian Ketenagakerjaan terkait dengan penelusuran lulusan BLK yang dilakukan oleh Universitas Indonesia.

Selain itu, kajian ini juga merekomendasikan perlunya pelibatan industri yang lebih besar dalam pengembangan kurikulum BLK. Termasuk mengefektifkan forum diskusi antara BLK dengan industri untuk pengembangan keterampilan. Hal ini sejalan dengan pendekatan sektoral ILO tentang Dewan Keterampilan Sektor yang dibentuk untuk menjawab ketimpangan dan kelangkaan keterampilan.

Publikasi ini diterbitkan pada waktu yang tepat, karena searah dengan prioritas pemerintah Indonesia, yang menetapkan pengembangan keterampilan sebagai prioritas utama, termasuk upaya-upaya meningkatkan pendidikan dan pelatihan teknis serta vokasi di Indonesia.

Kami berharap publikasi yang ditulis oleh Diah Widarti bersama dengan Dede Sudono dan Tauvik Muhamad ini akan memberikan kontribusi bagi peningkatan pengembangan keterampilan, khususnya dalam mendukung sentra-sentra pelatihan publik untuk vokasi atau BLK dalam memenuhi kebutuhan industri terkait dengan keterampilan teknis dan vokasi.

Kami menyampaikan terima kasih kepada Kemeterian Ketenagakerjaan Republik Indonesia yang telah memberikan masukan dan dukungannya terkait dengan kajian ini.

Kami juga menyampaikan terima kasih kepada pemerintah Jepang atas kontribusinya yang besar dalam mendanai pelaksanaan kajian ini dan penerapan kegiatan proyek yang relevan dengan pengembangan keterampilan vokasi di Indonesia.

Jakarta, Juni 2022

Michiko Miyamoto

Direktur Kantor ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Ibu Michiko Miyamoto, Direktur ILO untuk Indonesia dan Timor-Leste, yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian ini. Terima kasih kepada Ibu Akiko Sakamoto, *Senior Skills and Employability Specialist*, Kantor Regional ILO Bangkok atas masukannya selama penyusunan kuesioner dan laporan, Eka Novitasari serta tim proyek atas bantuannya dalam menyusun kuesioner secara daring.

Apresiasi kami sampaikan kepada Kementerian Ketenagakerjaan (Direktorat Jenderal Pelatihan dan Produktivitas), Bapak Muhammad Yasir, SSi., MSi., dinas serta industri-industri terkait lainnya atas data dan informasi yang berharga untuk penelitian ini.

Terakhir, terima kasih kepada Eka Novitasari yang membantu dalam penyusunan kuesioner daring dan Ario Hidayat dalam pengolahan data, serta Gita Lingga dan Budi Setiawati yang melakukan penyelarasan akhir laporan versi Bahasa Indonesia ini.

Ringkasan Eksekutif

Laporan ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas dan efisiensi BLK umum dalam mencetak lulusannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, survei dilakukan terhadap pemberi kerja untuk menilai kinerja lulusan BLK yang telah bekerja di perusahaan yang disurvei.

Pada awalnya kajian ini dilakukan dengan mengirimkan kuesioner kepada 611 perusahaan untuk ikut berpartisipasi, sayangnya tidak banyak mendapatkan tanggapan dari para responden. Selanjutnya, kajian ini mengurangi jumlah yang ditargetkan menjadi 100 responden dan terdapat 73 perusahaan yang merespons survei tersebut. Pada akhirnya hanya 42 responden – akibat kondisi perusahaan yang tutup akibat pandemi COVID-19 dan akibat tutup buku akhir tahun – yang dapat diambil untuk dianalisis lebih lanjut, mengingat 31 responden lainnya tidak mengisi sebagian besar kuesioner dengan memadai.

Perusahaan-perusahaan yang merespons terutama dari sektor manufaktur dan konstruksi. Kajian ini melihat kemampuan teknis dan digital serta keterampilan lunak para pekerja. Pemberi kerja menilai keterampilan teknis pekerja BLK pada tingkat sedang, baik untuk tingkat kompetensi pertama, kedua dan ketiga. Selain itu, sebagian besar pemberi kerja cukup puas dengan pengetahuan lulusan BLK tentang literasi komputer dan kemampuannya dalam menggunakan komputer dalam bekerja. Sebagian besar perusahaan yang disurvei juga merasa cukup puas dengan kemampuan keterampilan lunak lulusan BLK pada beberapa aspek kemampuan: pemecahan masalah, kemampuan mempelajari keterampilan baru dan kemampuan melakukan pekerjaan selain yang ditentukan dalam uraian tugas (*job description*).

Sebagian besar pengusaha juga merasa cukup puas dengan lulusan BLK saat ini. BLK perlu meningkatkan strateginya dalam mendorong pelatihan terkait digitalisasi dengan memanfaatkan sumber daya digital internasional yang tersedia saat ini agar dapat beradaptasi dengan era digital yang akan datang.

Selain kepuasan pengusaha terhadap lulusan BLK, laporan ini juga mengupas sejauh mana informasi yang dimiliki perusahaan mengenai BLK itu sendiri. Cukup mengejutkan bahwa hampir 85 persen perusahaan yang disurvei tidak memiliki informasi yang cukup mengenai BLK. Laporan ini juga menemukan bahwa persentase perusahaan yang memiliki kontrak atau Nota Kesepahaman saat ini dengan BLK relatif rendah, hanya 13,3 persen. Terkait dengan temuan tersebut, BLK perlu mendorong dan meningkatkan komunikasinya dengan perusahaan, asosiasi pengusaha dan lembaga atau forum komunikasi lain yang dapat memperkenalkan BLK kepada industri.

Temuan dan rekomendasi penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan sumbangsih pada upaya pemerintah, khususnya Kementerian Ketenagakerjaan, untuk terus meningkatkan sistem pelatihan BLK.

Berikut adalah ringkasan temuan studi penelusuran:



1. Kajian ini mendapati bahwa sekitar 59 persen perusahaan yang disurvei mempekerjakan lulusan BLK, dengan 77 persen memiliki kompetensi jenjang operator dan teknisi/analisis, 78 persen direkrut melalui proses lamaran dan 58 persen adalah staf junior.
2. Persepsi Perusahaan: 64 persen perusahaan menyatakan puas dengan kinerja pekerja lulusan BLK. Sebanyak 69 persen perusahaan masih membutuhkan kompetensi pada jenjang teknis.



3. Hampir sebagian besar perusahaan menganggap keterampilan non-teknis (keterampilan lunak) pekerja lulusan BLK tertinggi di keterampilan kerja sama dan mempelajari hal baru. Sementara untuk pemecahan masalah dan komunikasi, sebagian besar menganggap hanya mencukupi dibandingkan lulusan non BLK.
4. Hampir 50 persen perusahaan yang disurvei melaksanakan *reskilling*, *skilling* dan *upskilling* termasuk *on the job training (OJT)* sebagai upaya peningkatan keterampilan pekerja.



- Sebanyak 59 persen perusahaan mengantisipasi untuk merekrut pekerja dengan jenjang operator ke atas. Berbagai kegiatan yang dilakukan perusahaan seperti berkolaborasi dengan BLK untuk memberikan pelatihan jenjang operator ke atas, meminjamkan instruktur perusahaan kepada BLK dan lainnya.
- Sebagian besar perusahaan belum memiliki perjanjian kerja sama dengan BLK, termasuk perekrutan, dengan alasan mereka belum mengetahui program BLK.



- Terkait pemagangan (OJT) di BLK, sebagian besar industri memberikan OJT kurang dari tiga bulan dan belum memiliki mentor, mengembangkan materi ajar maupun jurnal (*logbook*) peserta pemagangan.
- Sebagian besar perusahaan yang disurvei belum melaksanakan pemantauan program pemagangan (OJT) baik secara mandiri, oleh serikat pekerja maupun lembaga independen.



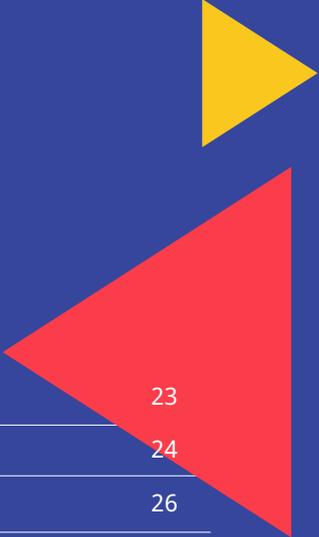
9. Sebanyak 30 persen Industri merekomendasikan agar pemerintah menyediakan dan memastikan pelatihan dan pelaksanaan vokasi berbasis kompetensi yang berkualitas.

Daftar Singkatan

APINDO	Asosiasi Pengusaha Indonesia
BLK	BLK
Kemenko PMK	Kementerian Koordinator bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan
DISNAKER	Dinas Tenaga Kerja
PDB	Produk Domestik Bruto
SDM	Sumber Daya Manusia
KPMG	KPMG singkatan dari <i>Klynveld Peat Marwick Goerdele International Limited</i> adalah sebuah jaringan layanan Profesional internasional Inggris-Belanda, dan salah satu dari Empat Besar organisasi akuntansi.
Kemnaker	Kementerian Ketenagakerjaan
Kemendiknas	Kementerian Pendidikan Nasional
LSM	Lembaga Swadaya Masyarakat
OJT	<i>On-the-job-training</i>
PEMDA	Pemerintah Daerah
PPP	<i>Purchasing Power Parity</i>
SD	Sekolah Dasar
SMA	Sekolah Menengah Atas
SMK	Sekolah Menengah Kejuruan
SMP	Sekolah Menengah Pertama
AKP	Analisa Kebutuhan Pelatihan
DPV	Dana Pelatihan Vokasi

▶ Daftar Isi

Pengantar	iii
Ucapan Terima Kasih	vi
Ringkasan Eksekutif	vii
Daftar Singkatan	xi
Daftar Isi	xii
Daftar Tabel	xiv
Daftar Bagan	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2. Tujuan	3
1.3. Cakupan	4
1.4. Metodologi	4
1.5. Susunan Laporan	4
BAB 2 PERSEPSI PERUSAHAAN DAN PENGUSAHA TENTANG KETERAMPILAN DAN KOMPETENSI PEKERJA	5
2.1. Perusahaan menurut Sektor Ekonomi	5
2.2. Perusahaan dan Lulusan BLK	6
2.3. Kompetensi yang Dibutuhkan oleh Perusahaan	9
2.4. Kepuasan Pemberi Kerja terhadap Kompetensi Pekerja	10
2.4.1 Pandangan Umum	10
2.4.2. Keterampilan Digital	11
Tingkat literasi komputer	11
Tingkat keterampilan dan pengetahuan komputer	12
2.4.3. Keterampilan Lunak (<i>Soft Skills</i>)	12
2.5. Perbandingan Soft Skills antara pekerja lulusan BLK dan Lulusan non-BLK	14
BAB 3. UPAYA UNTUK MENINGKATKAN KETERAMPILAN PEKERJA	19
3.1. <i>On the Job Training</i> (OJT)	20
3.2. <i>Skilling</i>	21
3.3. <i>Reskilling</i> dan <i>Upskilling</i>	22



3.3.1. <i>Reskilling</i>	23
3.3.2. <i>Upskilling</i>	24
3.4. Imbalan dan Insentif	26
BAB 4. KETERAMPILAN DI MASA DEPAN	29
4.1. Analisis Kebutuhan Pelatihan dan Kompetensi Keterampilan di Masa Depan	30
4.2. Meramalkan Rekrutan Baru dengan Keterampilan di atas Kompetensi Tingkat 3	30
BAB 5 KETERLIBATAN INDUSTRI DALAM PELATIHAN VOKASI	33
5.1. Keterlibatan Perusahaan dengan Industri Pelatihan	33
5.2. Partisipasi dalam Forum Komunikasi Jaringan Industri	38
5.3. Usulan untuk Pemerintah Berkaitan dengan Peningkatan Keterampilan Pekerja	39
BAB 6. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	43
6.1. Kesimpulan	43
6.2. Rekomendasi	45
REFERENSI	47

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1.	Jumlah perusahaan menurut sektor ekonomi, 2020	5
Tabel 2.2.	Perusahaan menurut jumlah pekerja tetap dan jenis kelamin, 2020	6
Tabel 2.3.	Metode perusahaan untuk mengidentifikasi kandidat lulusan BLK	7
Tabel 2.4.	Jumlah perusahaan yang memiliki lulusan BLK	7
Tabel 2.5.	Kategori pekerjaan pekerja lulusan BLK	7
Tabel 2.6.	Kompetensi pekerja lulusan BLK	8
Tabel 2.7.	Pemberian insentif/sertifikasi kepada lulusan BLK atau pekerja terampil	8
Tabel 2.8.	Jenis insentif yang diberikan kepada lulusan BLK/pekerja bersertifikat	8
Tabel 2.9.	Jenis kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan, 2020	9
Tabel 2.10.	Kepuasan pemberi kerja dengan kinerja pekerja lulusan BLK, 2020	10
Tabel 2.11.	Tingkat kepuasan pemberi kerja terhadap kompetensi keterampilan pekerja tingkat ke-1, 2 dan 3	10
Tabel 2.12.	Tingkat kepuasan pemberi kerja terhadap pekerja lulusan BLK mengenai tingkat literasi komputer	11
Tabel 2.13.	Tingkat kepuasan pemberi kerja terhadap pekerja lulusan BLK mengenai tingkat keterampilan dan pengetahuan komputer	12
Tabel 2.14.	Kemampuan lulusan BLK memecahkan masalah terkait pekerjaan	13
Tabel 2.15.	Kemampuan lulusan BLK mempelajari keterampilan baru terkait pekerjaan	13
Tabel 2.16.	Kemampuan lulusan BLK melaksanakan pekerjaan selain yang ditentukan dalam uraian tugas	14
Tabel 3.1.	Jenis upaya perusahaan untuk meningkatkan keterampilan pekerja	20
Tabel 3.2.	Pemberian insentif untuk lulusan BLK	27
Tabel 4.1.	Perusahaan yang melaksanakan analisis kebutuhan pelatihan (AKP)	30
Tabel 4.2.	Tingkat kompetensi yang direncanakan untuk direkrut oleh perusahaan dalam lima (5) tahun ke depan	30
Tabel 4.3.	Antisipasi perusahaan atas kebutuhan akan rekrutan baru dengan kompetensi melebihi tingkat 3	31
Tabel 4.4.	Langkah-langkah yang diambil oleh perusahaan untuk mengantisipasi kompetensi keterampilan melebihi tingkat 3	31
Tabel 4.5.	Langkah-langkah lain yang diambil oleh perusahaan untuk mengantisipasi kompetensi keterampilan melebihi tingkat 3	31
Tabel 5.1.	Eksistensi MoU antara perusahaan dan BLK tentang pemagangan (OJT), 2020.	33
Tabel 5.2.	Eksistensi kontrak perusahaan dengan BLK termasuk kerjasama untuk merekrut lulusan BLK	34
Tabel 5.3.	Alasan perusahaan tidak bekerjasama dengan BLK	34
Tabel 5.4.	Tanggapan pemberi kerja apakah akan terus mempekerjakan pekerja lulusan BLK, berdasarkan pengalaman mereka	34
Tabel 5.5.	Keterlibatan perusahaan dalam pelatihan BLK	35
Tabel 5.6.	Durasi keterlibatan perusahaan selama program OJT	35
Tabel 5.7.	Penugasan pendamping oleh perusahaan untuk memberikan bimbingan kepada peserta pemagangan OJT	35
Tabel 5.8.	Partisipasi perusahaan dalam forum komunikasi jaringan industri	36
Tabel 5.9.	Kebermanfaatan forum komunikasi industri bagi perusahaan	36
Tabel 5.10.	Metode pemantauan dan evaluasi peserta pemagangan OJT	37

Tabel 5.11.	Tanggapan pemberi kerja apakah akan tetap mempekerjakan lulusan BLK, berdasarkan pengalaman mereka	39
Tabel 5.12.	Usulan perusahaan untuk pemerintah berkaitan dengan peningkatan keterampilan pekerja	40

DAFTAR BAGAN

Bagan 2.1.	Persepsi pemberi kerja tentang kemampuan lulusan BLK dalam pemecahan masalah, mempelajari keterampilan baru, dan melaksanakan pekerjaan selain yang ditetapkan, 2020	12
Bagan 2.2.	Persepsi pemberi kerja terhadap kemampuan kerja tim pekerja (BLK dan Non-BLK)	14
Bagan 2.3.	Persepsi pemberi kerja terhadap keterampilan komunikasi pekerja (BLK dan Non-BLK)	15
Bagan 2.4.	Persepsi pemberi kerja terhadap kemampuan manajerial/ kepemimpinan pekerja (BLK dan non-BLK)	16
Bagan 3.1.	Pemberi kerja yang memberikan peningkatan keterampilan melalui <i>On the Job Training</i> , 2020	21
Bagan 3.2.	Pemberi kerja yang memberikan peningkatan keterampilan melalui <i>Skilling</i> , 2020	22
Bagan 3.3.	Pemberi kerja yang memberikan peningkatan keterampilan melalui <i>Reskilling</i> , 2020	23
Bagan 3.4.	Pemberi kerja yang memberikan peningkatan keterampilan melalui <i>Upskilling</i> , 2020	24
Bagan 3.5.	Insentif yang Diberikan Kepada Lulusan BLK atau Pekerja Bersertifikat, 2020	25
Bagan 3.6.	Perbandingan upaya perusahaan dalam meningkatkan keterampilan pekerja, 2020	26
Bagan 3.7.	Insentif yang diberikan kepada lulusan BLK atau pekerja bersertifikat, 2020	27
Bagan 5.1.	Kebermanfaatan forum jaringan industri, 2020.	39

BAB 1

Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Sejak pulih dari krisis keuangan Asia pada akhir 1990-an, Indonesia dilaporkan memiliki pertumbuhan ekonomi yang mengesankan. Sejak saat itu, perekonomian Indonesia relatif stabil dengan dorongan pertumbuhan yang berkesinambungan. Menurut **Bank Indonesia (2019)** secara keseluruhan pertumbuhan ekonomi tahun 2019 berada pada angka 5,02 persen, meskipun lebih rendah dari capaian tahun 2018 yang berada pada angka 5,17 persen. Indonesia secara resmi masuk sebagai negara berpenghasilan menengah ke atas, naik dari status sebelumnya sebagai negara berpenghasilan menengah ke bawah (**Bank Dunia, 2020a**).¹

Indonesia merupakan negara terpadat keempat di dunia dan menjadi anggota negara-negara G-20 serta ekonomi terbesar ke-10 di dunia dalam hal keseimbangan daya beli (PPP). Namun sekitar 25,1 juta penduduk Indonesia, dari sekitar 267,3 juta penduduknya, masih hidup di bawah garis kemiskinan. Indonesia telah membuat kemajuan besar dalam pengurangan kemiskinan, menurunkan tingkat kemiskinan lebih dari separuh sejak tahun 1999, menjadi 9,8 persen pada 2018. Namun, data bulan Maret 2019 melaporkan bahwa sekira 20,6 persen dari seluruh penduduk tetap rentan jatuh ke dalam kemiskinan, karena pendapatan mereka sedikit di atas garis kemiskinan nasional (**Bank Dunia, 2020b**).

Hampir separuh dari jumlah pekerja di Indonesia hanya mengenyam pendidikan sekolah dasar. Tampaknya, semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin rendah pangsanya terhadap angkatan kerja Indonesia.

Pada 2020, 27,7 persen penduduk Indonesia bekerja di sektor pertanian, 22,7 persen di sektor industri, dan 49,6 persen di sektor jasa (**Statista, 2020**).²

Selama dasawarsa terakhir, bagian terbesar PDB Indonesia adalah sektor industri, yang menyumbang sekira 45,7 persen dari PDB, dan diikuti secara ketat oleh sektor jasa. Dengan pesatnya peningkatan ekonomi Indonesia, angka pengangguran menurun, dengan sebagian besar penduduk Indonesia bekerja di sektor jasa (termasuk pariwisata, perhotelan, dan lain-lain). PDB dan PDB per kapita terus meningkat secara simultan (**Statista, 2020**).³ PDB per kapita Indonesia meningkat hampir empat kali lipat selama dasawarsa terakhir, dengan PDB juga meningkat pada tingkat yang sama. Saat ini, Indonesia termasuk salah satu negara terkemuka di dunia dengan produk domestik bruto terbesar

1 Artikel ini diterbitkan di thejakartapost.com dengan judul "Indonesia now upper middle-income country".

2 Statista, 2020. lihat <https://www.statista.com/statistics/320160/employment-by-economic-sector-in-indonesia/>

3 Ibid.

Sumber daya manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk menopang pembangunan, angkatan kerja terampil dapat membantu memberdayakan perusahaan untuk berinovasi dan meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Dengan demikian, sumber daya manusia dapat bermanfaat atau tidak bermanfaat bagi perusahaan. Dalam jangka panjang sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan apakah suatu perekonomian akan berkembang atau tidak. Oleh karena itu, sektor swasta yang produktif dapat menghasilkan lebih banyak pekerjaan dan dapat memberikan pajak yang dibutuhkan untuk investasi publik, dan berbagai layanan misalnya kesehatan, pendidikan dan lain-lain.

Pendidikan dan keterampilan

Menurut **ILO (2016)**, 79 persen pekerja di Indonesia adalah pekerja dengan keterampilan sedang dan terlibat dalam posisi, misalnya staf administrasi, pekerja layanan dan penjualan, dan operator pabrik dan mesin dan sebagainya. Sekitar 13 persen pekerja berketerampilan rendah dan bekerja dalam pekerjaan dengan pendidikan dasar. Sembilan persen sisanya adalah angkatan kerja berketerampilan tinggi dan bekerja sebagai manajer, profesional, teknisi dan profesional muda.

Pelatihan vokasi di bawah Kementerian Ketenagakerjaan merupakan salah satu upaya pemerintah dalam mempromosikan dan meningkatkan tenaga kerja yang berkualifikasi; sebuah program yang saat ini dilaksanakan baik oleh pemerintah melalui BLK maupun perusahaan atau swasta melalui lembaga pelatihan swasta, yang keduanya memiliki materi pelatihan/program yang disesuaikan dengan kebutuhan industri.

Hingga tahun 2019, terdapat 303 BLK yang tersebar di seluruh Indonesia. Sembilan belas BLK merupakan Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP), sedangkan 284 BLK merupakan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) yang dimiliki oleh pemerintah daerah (pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota). Keseluruhan unit BLK ini mampu menampung hingga 275.000 peserta. Sementara itu, terdapat sedikit perbedaan sebagaimana dilaporkan dalam *Chapeau Paper: Indonesia Technical and Vocational Education and Training (2019)* yang menyebutkan bahwa terdapat 305 BLK di seluruh Indonesia, yang terdiri dari 17 BLK UPTP dan 288 BLK UPTD yang dapat menampung 27.937 peserta.

Menurut **Kementerian Ketenagakerjaan (2019)**, kondisi peralatan penunjang di BLK dalam kondisi yang relatif baik. Jumlah BLK berkategori baik terus meningkat setiap tahunnya, di mana selama periode 2017–2018 jumlahnya bertambah sebanyak 55 unit. Saat ini, jumlah BLK berkategori baik telah mencapai 277 unit.⁴

Namun dalam beberapa kajian ditemukan bahwa sistem BLK terganggu dengan beberapa masalah yang mencegahnya untuk mendukung Sistem Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Kejuruan Nasional secara efektif. Pada 2018, terdapat hampir 8.700 lembaga pelatihan kejuruan negeri dan swasta (BLK dan LPKS) dengan 1.348 lembaga yang telah terakreditasi atau 16 persen dari total keseluruhan Lembaga pelatihan kejuruan. Semua lembaga pelatihan kejuruan tersebut berada dibawah pengawasan Kementerian Ketenagakerjaan (**Abdul Malik, Thia Jasmina, dan Tauhid Ahmad dalam Chapeau Paper, 2019**).⁵

Selain itu, terdapat juga 19.000 Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) yang berada di bawah kewenangan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (**Abdul Malik, Thia Jasmina, and Tauhid Ahmad in Chapeau Paper, 2019**).

Sistem pengelolaan BLK terbagi menjadi dua jenis pengelolaan, yaitu pengelolaan di bawah pemerintah pusat (UPTP) dan pengelolaan di bawah pemerintah daerah (UPTD). Keduanya merupakan lembaga pelatihan publik yang didanai oleh pemerintah. Isu pertama yang paling banyak disuarakan dalam pengelolaan BLK adalah kekurangan peralatan.⁶ Selain kekurangan peralatan, isu lainnya seperti jumlah dan mutu instruktur yang buruk karena minimnya pengalaman dalam dunia industri (hanya 36 persen instruktur yang berpengalaman dalam dunia industri). Status kepegawaian instruktur BLK sendiri juga menimbulkan masalah, ada kalanya instruktur berpindah-pindah dan mendapatkan pekerjaan di dalam birokrasi dan bukan di pusat pelatihan. Meski sebagian besar BLK menjadi kewenangan pemerintah daerah, namun operasional BLK daerah masih bergantung pada pendanaan dari pemerintah pusat. Sampai saat ini, pemerintah pusat masih mendanai sekitar 54 persen dari keseluruhan biaya pelatihan.

4 Kementerian Ketenagakerjaan. 2019. Pertumbuhan BLK di Indonesia: 303 BLK Tersebar di Seluruh Indonesia

5 Lihat Abdul Malik, Thia Jasmina, and Tauhid Ahmad. 2019. *Chapeau Paper Indonesia Technical and Vocational Education and Training*.

6 Peralatan yang tersedia kurang jumlahnya dan banyak kerusakan; banyak peralatan berada dalam kondisi buruk, ditambah teknologi yang relatif tidak mengikuti perkembangan zaman. Bank Dunia pada tahun 2011 menunjukkan bahwa sekitar 67 persen BLK tidak pernah menerima peralatan dalam dua dasawarsa terakhir, dan hanya 17 persen yang menerima peralatan dalam lima tahun terakhir.

Dari segi pendanaan, BLK juga dinilai belum efisien karena biaya satuan pelatihan BLK di bawah pemerintah pusat masih jauh lebih tinggi dibandingkan dengan pelatihan serupa yang dilakukan di BLK daerah. Dari segi program, banyak BLK yang belum melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi. Sebagaimana dijelaskan oleh survei Bank Dunia pada 2011, sekitar 95 persen BLK masih melakukan evaluasi sendiri tanpa pemantauan dan/atau verifikasi oleh penilai mandiri. Temuan-temuan tersebut membutuhkan perhatian dan tindak lanjutnya sangat penting dalam mencapai pelatihan yang lebih efektif secara nasional, khususnya bagi pendidikan non-formal. Namun perlu diketahui bahwa dunia industri juga telah dilibatkan dalam pelatihan peserta BLK, salah satunya melalui program-program pemagangan. Selain itu, pembentukan forum jaringan industri dirasa bermanfaat bagi pengusaha mengingat forum ini seringkali digunakan sebagai wadah komunikasi antar industri dan asosiasi terkait dalam meningkatkan keterampilan pekerja. Dengan begitu, program pelatihan BLK diharapkan dapat memenuhi tuntutan dari industri, khususnya dalam menyediakan pelatihan keterampilan yang dibutuhkan dunia industri.

Menurut Kementerian Ketenagakerjaan, saat ini terdapat 7.764 LPKS. Namun, baru 5.047 LPKS yang terdaftar di Kementerian dan memiliki *Vocational Identification Number (VIN)* dari Direktorat Bina Kelembagaan Pelatihan, Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, Kementerian Ketenagakerjaan.⁷

Dengan latar belakang tersebut maka terdapat alasan yang kuat untuk memperoleh persepsi pemberi kerja terhadap kompetensi pekerja/pekerja khusus yang telah diberi pelatihan oleh BLK dan untuk mengkaji kebutuhan keterampilan pekerja di masa mendatang mengingat dunia kerja sedang menghadapi implementasi Industri 4.0.

Penelitian yang berjudul **“Penilaian Cepat Persepsi Pemberi kerja terhadap Lulusan BLK (BLK)”** ini terfokus pada persepsi pemberi kerja berkenaan dengan kinerja dan keterampilan pekerja serta keadaan lulusan BLK yang bekerja di perusahaan-perusahaan. Hasil survei dapat digunakan sebagai masukan bagi pemerintah maupun sektor swasta dalam memetakan kebutuhan pelatihan di masa depan.

Survei pemberi kerja ini merupakan survei daring yang dikembangkan dan didanai oleh Proyek InSIGHT-2 ILO dengan masukan dari para pakar di ILO. Survei ini mencakup perusahaan-perusahaan di sekitar kota-kota besar di Jawa dan mencakup perusahaan kecil, menengah dan besar.⁸ Survei ini juga mencakup perusahaan-perusahaan di bidang ekonomi non-pertanian, formal, publik maupun swasta, serta perusahaan-perusahaan milik negara. Cakupan sektor ekonomi adalah di semua sektor ekonomi. Laporan ini menyajikan temuan-temuan utama, yang menganalisis tingkat keterampilan pekerja/pekerja saat ini dan kebutuhan keterampilan di sektor-sektor ekonomi.

1.2 Tujuan

Tujuan Umum

- ▶ Untuk mengetahui tingkat kepuasan pemberi kerja terhadap kompetensi dan kinerja lulusan BLK yang dipekerjakan di tempat kerja bersangkutan;
- ▶ Untuk mengidentifikasi tantangan utama pemberi kerja berkenaan dengan pekerja mereka;
- ▶ Untuk memahami persepsi dan ekspektasi pemberi kerja terhadap sumber daya manusia Indonesia pada umumnya dan khususnya di perusahaannya sendiri;
- ▶ Untuk menilai kinerja pekerja di tingkat perusahaan; dan
- ▶ Untuk memberikan rekomendasi dan pilihan kebijakan bagaimana memperkuat dan memberdayakan pekerjanya

Tujuan Khusus

- ▶ Untuk memberikan informasi umum tentang industri/perusahaan yang mempekerjakan lulusan BLK;
- ▶ Untuk menentukan indikator tingkat kepuasan pemberi kerja terhadap lulusan BLK yang dipekerjakan;
- ▶ Untuk mengkaji persepsi pemberi kerja dalam penilaian dan sertifikasi program pelatihan BLK

⁷ Sumber: Reactor.co.id. “LPKS Diminta Tingkatkan Kualitas Pelatihan Kerja.” June 28, 2019.

⁸ Kementerian Perindustrian Indonesia menentukan ukuran perusahaan berdasarkan jumlah pekerja sebagai berikut: 5 hingga 19 (kecil), 20 hingga 99 (sedang), dan 100 atau lebih (besar).

Untuk mengidentifikasi kebutuhan keterampilan yang diminta dunia industri; dan Untuk mengidentifikasi bidang-bidang yang memerlukan perbaikan dalam penyelenggaraan program pelatihan BLK.

1.3. Cakupan

Semula terdapat 611 kuesioner yang dikirim melalui Google Form kepada perusahaan-perusahaan selama bulan Oktober-Desember 2020 dengan harapan dapat menerima masukan dari sekitar 100 perusahaan. Namun, kemungkinan besar karena banyak perusahaan dilaporkan telah menutup usahanya^{9,10} serta usaha/perusahaan sedang sibuk karena akhir tahun, target 100 respons tidak tercapai. Pada akhirnya hanya ada 42 respons, dan beberapa perusahaan tidak mengisi kuesioner secara memadai.¹¹

1.4. Metodologi

Penelitian ini didasarkan pada data primer dan sekunder. Survei dilakukan melalui survei daring, dengan menggunakan Google Form, yang ditujukan kepada manajer puncak dan pemilik usaha atau manajer sumber daya manusia. Data primer diperoleh dari perwakilan perusahaan, yang sebagian besar merupakan manajer perusahaan.

Data sekunder diambil dari data dan informasi yang tidak dipublikasikan dari Kementerian Ketenagakerjaan, dan sumber-sumber lain misalnya Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), Organization for Economic and Corporation Development (OECD), Bank Dunia, Forum Ekonomi Dunia (WEF) dan penelitian/kajian lainnya tentang topik terkait. Kuesioner digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data dan informasi, yang dirancang dengan berkonsultasi dengan Kementerian Ketenagakerjaan.

1.5. Susunan Laporan

Laporan ini disusun sebagai berikut: Bab 1 menyajikan latar belakang dan tujuan laporan serta metodologi yang digunakan dalam penelitian. Bab 2 menyajikan usaha pemberi kerja dalam survei ini dan persepsi pemberi kerja tentang pekerja mereka dalam hal keterampilan teknis, keterampilan digital dan keterampilan lunak. Bab 3 menyajikan upaya perusahaan dalam mempromosikan keterampilan pekerja. Bab 4 membahas secara singkat keterampilan di masa depan. Bab 5 menyajikan keterlibatan industri dalam pelatihan di dalam industri dan Bab terakhir 6 menyajikan kesimpulan dan rekomendasi yang akan berguna bagi para pemangku kepentingan.

9 VOI. 56 Companies in Jakarta Are Temporarily Closed Due to COVID-19 (12 Agustus 2020)

10 AmCham Indonesia and ERIA Launch Survey Results on the Impact of COVID-19 on Foreign Firms in ASEAN

11 The AmCham melaporkan sebagai berikut: 75 persen perusahaan mengalami penurunan luaran/pendapatan/penjualan yang signifikan. Penurunan tersebut sebagian besar diakibatkan oleh kurangnya permintaan (79%), dan 72 persen perusahaan mengalami keterputusan rantai pasokan. Hingga 43 persen perusahaan sudah melakukan atau sedang mempertimbangkan pengurangan operasi produksi dan hingga 27 persen mungkin memulangkan operasi. Hingga 48 persen mungkin memindahkan operasi dari Tiongkok ke negara lain.

BAB 2

Perusahaan Bisnis dan Persepsi Pemberi Kerja Mengenai Keterampilan dan Kompetensi Pekerja

Pemerintah Indonesia berupaya untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas angkatan kerjanya dengan mendirikan BLK. Pemerintah mengalokasikan dana APBN lebih besar untuk pengembangan sumber daya manusia, dan mempersiapkan program kartu prakerja untuk memberikan insentif pelatihan bagi pekerja. Menurut survei perusahaan Jepang, produktivitas Indonesia lebih rendah dari negara-negara ASEAN (**The Jakarta Post Jakarta, 2020**).¹²

Bab ini menyajikan persepsi pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja terutama lulusan BLK. Perusahaan yang dicakup dalam survei ini berasal dari berbagai sektor ekonomi seperti terlihat pada **Tabel 2.1**.

2.1. Perusahaan Bisnis menurut Sektor Ekonomi

Tabel 2.1. menunjukkan sebaran perusahaan yang disurvei menurut sektor ekonomi, total terdapat 42 perusahaan. Terlihat pada tabel tersebut bahwa yang paling banyak memberikan tanggapan di antara perusahaan yang disurvei adalah sektor manufaktur dan diikuti oleh sektor konstruksi. Rincian persebaran geografis dari perusahaan-perusahaan tersebut ditunjukkan dalam Sub-bab 2.2 dan Gambar 2.1

Tabel 2.1. Jumlah perusahaan menurut sektor ekonomi, 2020

Sektor Ekonomi	Jumlah Perusahaan	%
Manufaktur	14	33,3
Pengadaan Air; Pengelolaan Sampah; Limbah dan Daur Ulang	2	4,8
Konstruksi	9	21,4
Perdagangan Besar dan Eceran; reparasi mobil dan sepeda motor	5	11,9
Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	3	7,1

¹² The Jakarta Post. 12 Februari 2020. "Indonesia's productivity lower than ASEAN countries, Japanese company survey says".

¹³ Survei ini dilakukan melalui Google Forms. Jumlah perusahaan yang ditargetkan tidak dapat dicapai sebagian karena pandemi, dan sebagian perusahaan berhenti beroperasi. Di samping itu, sulit untuk membuat perusahaan bersedia diwawancarai.

Sektor Ekonomi	Jumlah Perusahaan	%
Teknologi Informasi dan Komunikasi	3	7,1
Jasa Pendidikan	4	9,5
Jasa Kesehatan dan kegiatan sosial lainnya	1	2,4
Jasa lainnya	1	2,4
Total	42	100,0

Tabel 2.2. menunjukkan bahwa laki-laki lebih terkonsentrasi bekerja di perusahaan berukuran sedang dan pada tingkat yang lebih rendah di perusahaan besar. Sedangkan sebaran pekerja perempuan lebih merata, bekerja di berbagai skala perusahaan, mulai dari perusahaan mikro, kecil, sedang dan besar, meskipun lebih terlihat di perusahaan sedang dan besar.

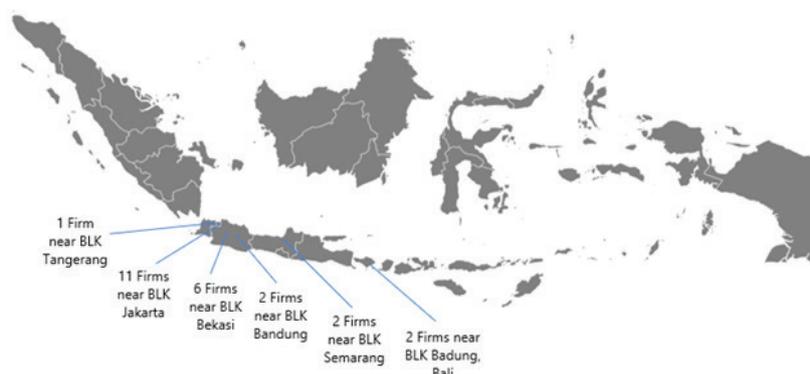
Tabel 2.2. Jumlah perusahaan menurut jumlah pekerja tetap dan jenis kelamin, 2020

Jumlah dan % Perusahaan	Laki-laki		Perempuan	
	Jumlah	%	Jumlah	%
Mikro (1-4)	4	9,5	6	16,3
Kecil (5-19)	3	7,1	11	25,6
Sedang (20-99)	23	54,8	13	30,2
Besar (>100)	12	28,6	12	27,9
Total	42	100,0	42	100,0

2.2. Perusahaan Bisnis dan Lulusan BLK

Perusahaan yang disurvei berlokasi tidak jauh dari BLK dengan radius kurang dari 20 kilometer. Dari keseluruhan responden, 24 perusahaan mengkonfirmasi bahwa kantor ataupun kantor cabang mereka berlokasi dekat BLK dan merekrut lulusan BLK yang berdekatan dengan tempat usaha mereka. Gambar 2.1 menunjukkan persebaran geografis perusahaan yang disurvei, di mana mayoritasnya ditargetkan ke perusahaan yang letaknya dekat dengan BLK. Mayoritas perusahaan yang merekrut lulusan BLK berlokasi di pulau Jawa, 11 perusahaan berada dekat dengan BLK Jakarta, 6 perusahaan berlokasi dekat BLK Bekasi, masing-masing 2 perusahaan berlokasi dekat dengan BLK Bandung, Semarang dan Bali, serta 1 perusahaan mengkonfirmasi dekat dengan BLK Tangerang.

Gambar 2.1. Penyebaran Geografis dari Perusahaan yang disurvei



Berdasarkan survei, pemberi kerja dapat mengidentifikasi calon pekerja yang berasal dari BLK melalui lamaran yang dikirimkan ke perusahaan. Lamaran kerja dapat digunakan sebagai alat perusahaan untuk mengidentifikasi latar belakang calon pekerja. Metode identifikasi lainnya yang lebih rendah adalah melalui kerjasama perusahaan dengan BLK (**Tabel 2.3.**).

Tabel 2.3. Metode perusahaan untuk mengidentifikasi calon pekerja lulusan BLK

Metode Perusahaan untuk Mengidentifikasi Kandidat Lulusan BLK	Respons	
	Jumlah Perusahaan	%
Dari Lamaran Pekerjaan	24	77,4
Kerjasama dengan BLK	5	16,1
Lainnya	2	6,5
Total	31	100,0

Adalah menggembirakan melihat bahwa hampir 60 persen dari perusahaan yang disurvei mempekerjakan lulusan BLK (**Tabel 2.4.**). Namun, karena jumlah lulusan BLK yang dipekerjakan di perusahaan tidak ditanyakan, kajian ini tidak dapat menggambarkan persentase pekerja lulusan BLK terhadap jumlah keseluruhan pekerja di perusahaan.

Tabel 2.4. Jumlah perusahaan yang memiliki pekerja lulusan BLK

Keberadaan pekerja lulusan BLK di perusahaan anda	Jumlah Perusahaan	%
Ya	25	59,52%
Tidak	17	40,48%
Total	42	100,00%

Sebagaimana ditunjukkan di **Tabel 2.5.** Lulusan BLK yang bekerja di perusahaan yang disurvei ditugaskan pada berbagai kategori tingkat kompetensi. Sekitar 60 persen lulusan BLK bekerja sebagai Staf Junior (pemegang kompetensi tingkat 1). Sebanyak 26,9 persen bekerja sebagai Staf Senior (pemegang kompetensi tingkat 2) dan yang direkrut sebagai penyelia (pemegang kompetensi tingkat 3) hanya 7,7 persen.

Tabel 2.5. Kategori Jabatan Lulusan BLK

Kategori Tingkat	Jumlah Perusahaan	%
Staf Yuniior/Tingkat Kompetensi 1	15	57,7
Staf Senior/Tingkat Kompetensi 2	7	26,9
Supervisor/Tingkat Kompetensi 3	2	7,7
Lainnya	2	7,7
Total	26	100,0

Tabel 2.6 menunjukkan kategori jabatan pekerja dalam perusahaan. Kategori tersebut merupakan kategori yang dikenal di kalangan industri.¹⁴ Tabel tersebut menunjukkan bahwa sekitar 78 persen perusahaan yang disurvei mempekerjakan lulusan BLK sebagai tenaga teknis dengan tingkat kompetensi 1,2,3,4 atau 5. Sekitar 18,5 persen pekerja lulusan BLK terlibat di pekerjaan dengan kompetensi non-teknis.

Tabel 2.6. Kompetensi Lulusan BLK

Kompetensi	Jumlah Perusahaan	%
Sebagian besar non-teknis	5	18,5
Sebagian besar teknis (tingkat kompetensi 1, 2, 3, 4, atau 5)	21	77,8
Berimbang antara kompetensi teknis & non-teknis	1	3,7
Total	27	100,0

Setelah lulus, lulusan BLK akan mendapat sertifikasi. Sebagaimana ditunjukkan di **Tabel 2.7**, terdapat 23 perusahaan atau 82,1 persen perusahaan yang disurvei membenarkan ini. Namun, tidak ada tanggapan terkait 18 persen lulusan yang tidak memperoleh sertifikasi. Ada beberapa kemungkinan mengenai hal tersebut di antaranya adalah lulusan tidak menyelesaikan kursusnya.

Tabel 2.7. Pemberian insentif untuk lulusan BLK atau pekerja terampil

Ketentuan insentif	Jumlah Perusahaan	%
Ya	23	82,14%
Tidak	5	17,86%
Total	28	100,00%

Sebagaimana ditunjukkan pada **Tabel 2.8**, bahwa jenis insentif yang diterima oleh pekerja dari pemberi kerja cukup bervariasi, mulai dari kenaikan gaji (23,3%), promosi (26,7%). Insentif paling bermanfaat yang dianggap sangat penting oleh sebagian besar pekerja adalah jaminan kerja yang diberikan oleh pemberi kerja, dan ini ditanggapi oleh sebagian besar perusahaan (36,7%).

Tabel 2.8. Jenis insentif yang diberikan kepada lulusan BLK/pekerja bersertifikat

Jenis Insentif	Respons	
	Jumlah Perusahaan	%
Kenaikan Gaji	7	23,3
Promosi	8	26,7
Jaminan Kerja	11	36,7
Lainnya	4	13,3
Total	30	100,0

¹⁴ Perusahaan tidak menerapkan *International Standard Classification of Occupations (ISCO)*, sebuah standar ILO untuk mengklasifikasikan informasi tentang tenaga kerja dan pekerjaan

2.3. Kompetensi yang Dibutuhkan oleh Perusahaan

Bagian ini menjelaskan kompetensi apa yang dibutuhkan oleh perusahaan serta persepsi pemberi kerja tentang kompetensi pekerja. Pemberi kerja yang disurvei menyatakan kompetensi pertama, kedua, dan ketiga yang paling dibutuhkan oleh perusahaan. Sedangkan untuk kepuasan pemberi kerja terhadap kompetensi pekerja, ditunjukkan dengan tingkat kepuasan mereka terhadap tingkat keterampilan dan kompetensi pekerjanya.

Sebagaimana ditunjukkan di **Tabel 2.9**, jenis kompetensi bervariasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tabel ini menunjukkan bahwa kompetensi pertama yang paling dibutuhkan oleh perusahaan adalah keterampilan teknis, 69 persen perusahaan yang disurvei membenarkan ini.

Kompetensi kedua yang paling dibutuhkan oleh 46,4 persen perusahaan adalah keterampilan lunak yang meliputi, antara lain, kerja tim, komunikasi, kemudian disusul oleh literasi digital. Sedangkan kompetensi ketiga yang paling dibutuhkan perusahaan adalah gabungan manajerial/kepemimpinan, kompetensi teknis dan keterampilan lunak, yang diverifikasi oleh sekira 76 persen perusahaan.

Tabel 2.9. Jenis kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan, 2020

Kompetensi Pertama yang Paling Dibutuhkan oleh Perusahaan	Jumlah Perusahaan	%
Keterampilan Teknis	20	69,0
Literasi komputer/digital	1	3,4
Keterampilan Lunak (kerja tim, komunikasi)	7	24,1
Manajerial/Kepemimpinan	1	3,4
Total	29	100,0
Kompetensi Kedua yang Paling Dibutuhkan oleh Perusahaan	Jumlah Perusahaan	%
Keterampilan Teknis	5	17,9
Literasi komputer/digital	8	28,6
Keterampilan Lunak (kerja tim, komunikasi)	13	46,4
Keterampilan antar pribadi	1	3,6
Manajerial/Kepemimpinan	1	3,6
Total	28	100,0
Kompetensi Ketiga yang Paling Dibutuhkan oleh Perusahaan	Jumlah Perusahaan	%
Keterampilan Teknis	7	24,1
Literasi komputer/digital	3	10,3
Keterampilan Lunak (kerja tim, komunikasi)	7	24,1
Keterampilan antar pribadi	4	13,8
Manajerial/Kepemimpinan	8	27,6
Total	29	100,0

Berkaitan dengan Tabel 2.9, kompetensi pertama yang paling dibutuhkan perusahaan berdasarkan hasil survei adalah **Keterampilan Teknis (69%)**. Keterampilan Teknis dibutuhkan bagi perusahaan yang bergerak di sektor Manufaktur (31%), Konstruksi (24.1%) dan Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum (6.9%).

Kompetensi kedua yang paling dibutuhkan perusahaan adalah **Keterampilan Lunak (46%)** yang dikonfirmasi oleh perusahaan yang bergerak di sektor Konstruksi (21%), Jasa Pendidikan (7%), Teknologi Informasi dan Komunikasi (7%) dan Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum (7%).

Selanjutnya, kompetensi ketiga yang paling dibutuhkan perusahaan adalah Manajerial/Kepemimpinan (27,6%). Hal ini dikonfirmasi oleh perusahaan yang bergerak di sektor Manufaktur (14%), Konstruksi (3,4%), Pengadaan Air; Pengelolaan Sampah; Limbah dan Daur Ulang (3,4%), Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum (3,4%). Berdasarkan hasil survei, terdapat respons yang relatif cukup tinggi untuk Keterampilan Teknis (24%) sebagai kompetensi ketiga yang paling dibutuhkan oleh perusahaan di sektor konstruksi dan TIK.

Sejak didirikannya, BLK ditujukan untuk membantu kaum muda dan pengangguran dengan memberikan pelatihan ketrampilan untuk memenuhi permintaan tenaga kerja di dunia industri. Merujuk pada hasil survei di **Tabel 2.5**, mayoritas lulusan BLK sebagian besarnya bekerja sebagai Staf Junior/Kompetensi Tingkat 1 (58%). Sejalan dengan hal tersebut, lulusan BLK sebagian besarnya bekerja di tingkat junior yang kemungkinan besar diberikan kepada pekerja yang usianya relatif muda

Lebih lanjut, kurikulum materi pembelajaran di BLK sebagian besar terdiri dari pelatihan teknik dasar dalam berbagai mata pelajaran seperti elektronika, mekanikal-elektrikal, otomotif, rancang grafis dan keahlian teknik lainnya. Mengingat sebagian besar materi pembelajaran yang bersifat teknis, lulusan BLK diprediksi akan memilih pekerjaan yang sejalan dengan pelatihan mereka. Temuan survei memverifikasi hal tersebut dengan 78 persen lulusan BLK bekerja pada pekerjaan yang bersifat teknis.

2.4. Kepuasan Pemberi Kerja terhadap Kompetensi Pekerja

Mengenai kepuasan pemberi kerja terhadap kompetensi pekerja, pertama pemberi kerja ditanyai tentang pandangan umum mereka tentang pekerja, kemudian dilanjutkan dengan pandangan mereka tentang keterampilan digital dan keterampilan lunak pekerja.

2.4.1. Pandangan Umum

Terdapat 29 perusahaan yang menanggapi pertanyaan mengenai kepuasan mereka terhadap kinerja pekerjanya. Yang membanggakan, data menunjukkan bahwa 62 persen perusahaan merasa puas dengan kinerja lulusan BLK, sedangkan sisanya menyatakan "*tidak puas*" atau "*tidak tahu*", masing-masing 17,24 persen dan 20,69 persen (**Tabel 2.10.**).

Tabel 2.10. Kepuasan pemberi kerja dengan kinerja pekerja lulusan BLK, 2020

Kepuasan pemberi kerja dengan kinerja pekerja lulusan BLK	Jumlah Perusahaan	%
Puas	18	62,07
Tidak Puas	5	17,24
Tidak Tahu	6	20,69
Total	29	100,00

Tabel 2.11. menguraikan lebih lanjut tingkat kepuasan pemberi kerja sesuai dengan tingkat keterampilan pekerja. Ketika pemberi kerja ditanyai apakah mereka puas dengan kompetensi keterampilan pertama pekerja mereka, sebagian besar pemberi kerja merasa puas pada tingkat sedang, yang ditunjukkan oleh 82,1 persen respons.

Tabel 2.11. Tingkat kepuasan pemberi kerja terhadap kompetensi keterampilan pekerja tingkat ke-1, 2 dan 3

Kepuasan Pemberi Kerja Keterampilan Pekerja Tingkat Pertama	Jumlah Perusahaan	%
Rendah	3	10,7
Sedang	23	82,1
Tinggi	2	7,1
Total	28	67,4

Kepuasan Pemberi Kerja Keterampilan Pekerja Tingkat Kedua	Jumlah Perusahaan	%
Rendah	1	3,6
Sedang	22	78,6
Tinggi	5	17,9
Total	28	100,0

Kepuasan Pemberi Kerja Keterampilan Pekerja Tingkat Ketiga	Jumlah Perusahaan	%
Sangat rendah	1	3,7
Sedang	21	77,8
Tinggi	4	14,8
Sangat tinggi	1	3,7
Jumlah	27	100,0

Kemudian, pemberi kerja ditanya lebih lanjut tentang kepuasan mereka berkenaan dengan kinerja pekerja mereka dengan tingkat keterampilan ke-2 dan ke-3, sekali lagi sebagian besar pemberi kerja mengakui bahwa kepuasan mereka juga berada pada tingkat sedang (**Tabel 2.11.**).

Singkatnya, sebagian besar pemberi kerja menilai keterampilan pekerja dalam tingkat kompetensi 1, 2 dan 3 adalah sedang/cukup.

2.4.2 Keterampilan Digital

Untuk mengukur kompetensi digital pekerja, pemberi kerja diminta untuk menilai keterampilan digital pekerja mereka dengan menggunakan dua indikator sebagai berikut:

- ▶ tingkat literasi komputer
- ▶ tingkat keterampilan dan pengetahuan di bidang komputer

Tingkat literasi komputer

Tabel 2.12. di bawah ini menunjukkan kepuasan pemberi kerja terhadap kinerja pekerja lulusan BLK. Mayoritas pemberi kerja (67,9%) memberikan "kepuasan tingkat sedang". Hanya 14,3 persen yang menilai tinggi dan 17,9 persen menilai kinerja pekerja lulusan BLK di tingkat rendah.

Tabel 2.12. Tingkat kepuasan pemberi kerja terhadap pekerja lulusan BLK mengenai tingkat literasi komputer

Tingkat Kepuasan Pemberi Kerja	Jumlah Perusahaan	%
Rendah	5	17,9
Sedang	19	67,9
Tinggi	4	14,3
Total	28	100,0

Tingkat Keterampilan dan Pengetahuan Komputer

Tabel 2.13. menunjukkan bahwa tingkat kepuasan pemberi kerja terhadap pekerja lulusan BLK dalam hal tingkat keterampilan dan pengetahuan komputer, sebagian besar pemberi kerja (70,4%) menyatakan tingkat kepuasan mereka di tingkat sedang.

Tabel 2.13. Tingkat kepuasan pemberi kerja terhadap pekerja lulusan BLK mengenai tingkat keterampilan dan pengetahuan komputer

Tingkat Kepuasan Pemberi Kerja	Jumlah Perusahaan	%
Rendah	4	14,8
Sedang	19	70,4
Tinggi	3	11,1
Sangat tinggi	1	3,7

2.4.3. Keterampilan Non Teknis (Keterampilan Lunak)

Selain keterampilan teknis, banyak perusahaan saat ini mencari calon pekerja yang memiliki keterampilan lunak yang dianggap sangat penting dimiliki oleh pekerja. Untuk menilai keterampilan lunak lulusan BLK, ada beberapa aspek kemampuan yang dilihat sebagai berikut

- ▶ kemampuan memecahkan masalah terkait dengan pekerjaan
- ▶ kemampuan mempelajari keterampilan baru terkait dengan pekerjaan
- ▶ kemampuan melaksanakan pekerjaan selain yang ditentukan dalam uraian tugas

Bagan 2.1. Persepsi pemberi kerja terhadap kemampuan lulusan BLK dalam memecahkan masalah, mempelajari keterampilan baru, dan melaksanakan pekerjaan selain pekerjaan yang ditentukan, 2020



Kemampuan memecahkan masalah terkait dengan pekerjaan

Bagan 2.1. menunjukkan bahwa 67 persen pemberi kerja merasa kemampuan pekerja lulusan BLK dalam pemecahan masalah (*problem-solving*) berada pada tingkat sedang, bahkan 27 persen responden menilai kemampuan lulusan BLK dalam pemecahan masalah berada di tingkat rendah. Hanya 7 persen responden beranggapan bahwa pekerja lulusan BLK memiliki kemampuan pemecahan masalah yang cukup tinggi.

Seperti digambarkan pada bagan 2.1. di atas, **Tabel 2.14** menjabarkan bahwa 26 persen pemberi kerja yang diwawancarai mengungkapkan ketidakpuasan mereka terhadap kemampuan lulusan BLK dalam pemecahan masalah.

Tabel 2.14. Kemampuan lulusan BLK memecahkan masalah terkait pekerjaan

Tingkat Kepuasan	Jumlah Perusahaan	%
Sangat rendah	1	4%
Rendah	6	22%
Sedang	18	67%
Tinggi	2	7%
Total	27	100%

Kemampuan mempelajari keterampilan baru terkait pekerjaan

Tabel 2.15. dan **Bagan 2.1.** menunjukkan bahwa kepuasan pemberi kerja terhadap kemampuan lulusan BLK dalam mempelajari keterampilan baru yang berhubungan dengan pekerjaan sebagian besarnya berada di tingkat sedang (48%). Sedangkan 33 persen pemberi kerja menyatakan ketidakpuasan mereka terhadap kinerja lulusan BLK dalam mempelajari keterampilan baru, dan hanya 19 persen perusahaan yang menyatakan kepuasan mereka terhadap kemampuan lulusan BLK dalam mempelajari hal baru terkait pekerjaan mereka.

Tabel 2.15. Kemampuan lulusan BLK mempelajari keterampilan baru terkait pekerjaan, 2020

Tingkat Kepuasan	Jumlah Perusahaan	%
Rendah	9	33%
Sedang	13	48%
Tinggi	5	19%
Total	27	100%

Kemampuan melaksanakan pekerjaan selain yang ditentukan dalam uraian tugas

Tabel 2.16. dan **Bagan 2.1.** menunjukkan bahwa lebih dari separuh pemberi kerja yang disurvei mengaku puas pada tingkat sedang terhadap kemampuan lulusan BLK dalam melakukan pekerjaan selain yang ditentukan dalam uraian tugas. Pemberi kerja yang diwawancarai menilai bahwa lulusan BLK memiliki kemampuan yang baik dalam **melaksanakan pekerjaan di luar uraian tugasnya**. 41 persen pemberi kerja yang diwawancarai menyatakan kepuasan mereka terhadap kinerja lulusan BLK dalam melaksanakan pekerjaan di luar uraian tugasnya, sementara 52 persen menilai lulusan BLK memiliki kinerja yang cukup.

Tabel 2.16. Kemampuan lulusan BLK melaksanakan pekerjaan selain yang ditentukan dalam uraian tugas

Tingkat Keuasan	Jumlah Perusahaan	%
Rendah	2	7%
Sedang	14	52%
Tinggi	11	41%
Total	27	100%

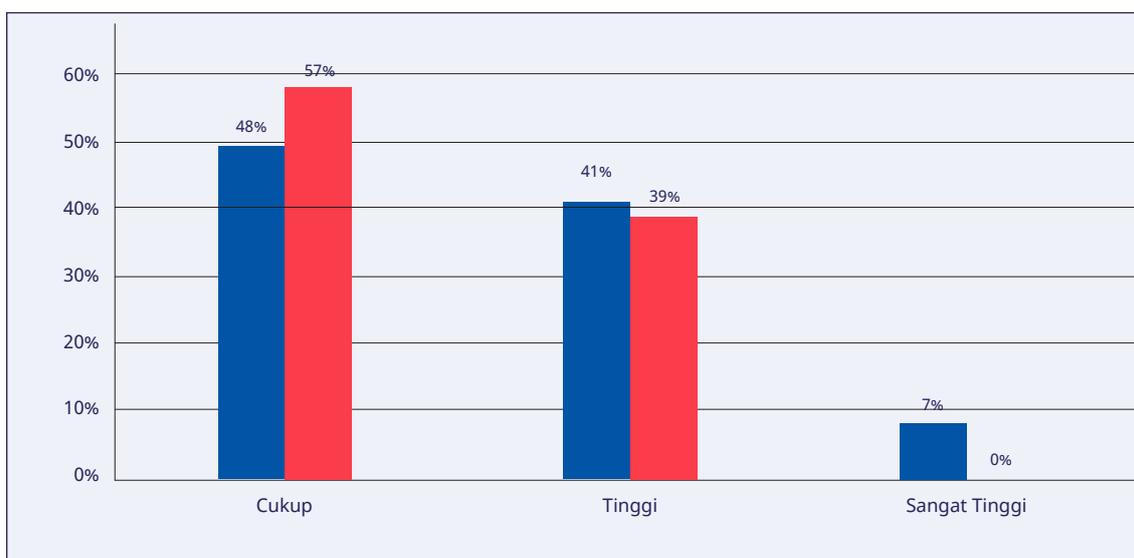
2.5. Perbandingan dalam keterampilan lunak antara pekerja lulusan BLK dan non-BLK

Bagan di bawah ini menunjukkan persepsi pemberi kerja terhadap kinerja pekerja, baik yang berasal dari BLK maupun yang bukan berasal dari lembaga BLK.

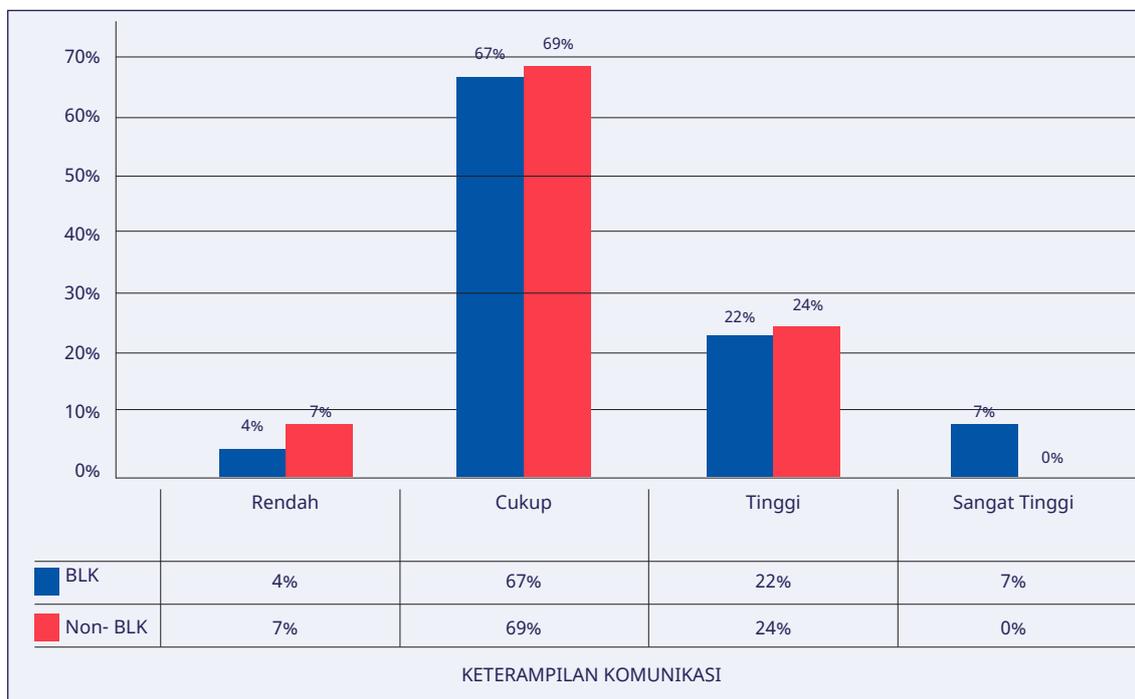
Pemberi kerja (48%) menganggap kemampuan kerja tim lulusan non-BLK sedang, sementara 57% pemberi kerja melihat lulusan BLK menunjukkan kemampuan kerja tim sedang. Berkenaan dengan kemampuan kerja tim yang tinggi, lebih banyak pemberi kerja yang menganggap lulusan BLK memiliki kemampuan kerja tim yang tinggi dibandingkan lulusan non-BLK. Kategori kemampuan kerja tim sangat tinggi yang dirasakan oleh pemberi kerja hanya dimiliki oleh lulusan BLK.

Sehubungan dengan data di atas tadi, persepsi pemberi kerja menunjukkan bahwa lulusan BLK secara keseluruhan berkinerja lebih baik daripada lulusan non-BLK dalam hal kemampuan kerja tim. Ini juga menggarisbawahi fakta bahwa kemampuan kerja tim itu penting dan sangat membutuhkan peningkatan. Meskipun pandangan umum tentang keterampilan lulusan BLK sebagaimana diungkapkan dalam analisis sebelumnya (Bagian 2.4.3) perlu ditingkatkan, namun jelas bahwa dalam hal keterampilan ini, lulusan BLK (meskipun tidak besar) memiliki keunggulan dalam perbandingan. Dengan kata lain BLK tampaknya menjadi salah satu lembaga yang dapat memberikan keterampilan ini (**Bagan 2.2.**).

Bagan 2.2. Persepsi pemberi kerja terhadap kemampuan kerja tim pekerja (BLK dan Non-BLK)



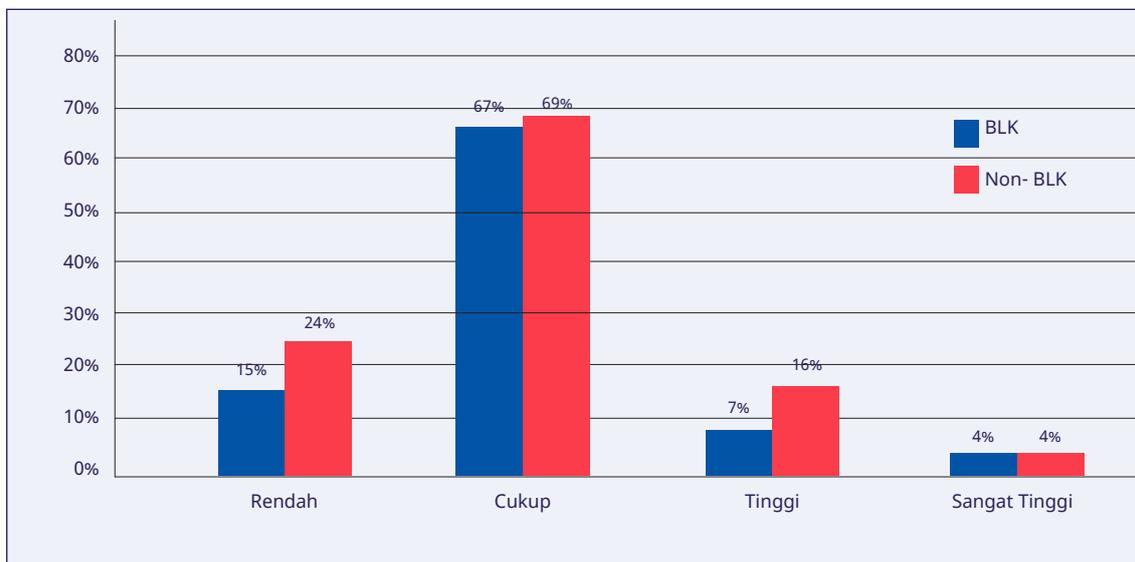
Bagan 2.3. Persepsi pengusaha/pemberi kerja tentang kemampuan keterampilan komunikasi pekerja (BLK dan Non-BLK)



Bagan 2.3. mengungkapkan bahwa sebagian besar pengusaha menyatakan bahwa keterampilan komunikasi baik lulusan BLK maupun non-BLK pada tingkat sedang, walaupun lulusan non-BLK sedikit lebih tinggi (69% berbanding 67%). Terkait dengan tingkat keterampilan komunikasi baik yang rendah maupun yang tinggi, pemberi kerja yang menganggap lulusan non-BLK memiliki keterampilan komunikasi lebih baik. Sedangkan persepsi 7 persen pengusaha tentang keterampilan komunikasi lulusan BLK sangat tinggi, sementara tidak ada lulusan non-BLK yang masuk ke dalam kelompok ini. Gambaran ini cukup membanggakan bagi lembaga BLK yang dapat mencetak lulusan tingkat keterampilan komunikasi yang sangat tinggi walaupun hal ini kurang terwakilkan dalam dua kelompok dengan tingkat keterampilan terendah (rendah dan sedang).

Bilamana data pemberi kerja yang mempunyai persepsi rendah dan sedang terhadap keterampilan komunikasi pekerja digabungkan, ternyata lebih banyak pemberi kerja (76%) yang memandang lulusan non-BLK memiliki keterampilan komunikasi rendah hingga sedang dibandingkan dengan 71 persen yang menganggap lulusan BLK memiliki keterampilan komunikasi rendah hingga sedang. Pola sebaliknya terlihat pada dua kelompok pemberi kerja yang mempunyai persepsi tinggi dan sangat tinggi digabungkan, 29 persen pemberi kerja memandang lulusan BLK memiliki keterampilan komunikasi tingkat tinggi/sangat tinggi, sementara hanya 24 persen pemberi kerja yang menganggap lulusan non-BLK masuk dalam kategori yang sama. Kombinasi pola-pola dalam data ini menunjukkan bahwa meskipun persepsi umum tentang keterampilan komunikasi cukup rendah (71%-76% pemberi kerja), lulusan BLK secara umum dipandang memiliki tingkat keterampilan komunikasi yang lebih tinggi. Hasilnya adalah bahwa peningkatan keterampilan komunikasi secara umum diperlukan dan tampaknya BLK unggul dalam hal pemberian keterampilan komunikasi (**Bagan 2.3**).

Bagan 2.4. Persepsi pemberi kerja terhadap kemampuan manajerial/kepemimpinan pekerja (BLK dan non-BLK)



Bagan 2.4. menunjukkan bahwa sebagian besar pemberi kerja memandang kemampuan manajerial/kepemimpinan lulusan BLK dan non-BLK berada pada tingkat sedang. Hal yang serupa juga ditemukan dalam keterampilan komunikasi, muncul pola yang menunjukkan bahwa lulusan BLK tidak sebaik lulusan non-BLK berkenaan dengan kemampuan manajerial dan kepemimpinan. Misalnya, hampir 90 persen pemberi kerja menganggap kemampuan manajerial dan kepemimpinan lulusan BLK rendah hingga sedang, sementara hanya 11 persen pemberi kerja yang menganggap lulusan BLK memiliki keterampilan tinggi hingga sangat tinggi di bidang ini. Sebaliknya, 80 persen pemberi kerja melihat lulusan non-BLK memiliki keterampilan rendah hingga sedang dan 20 persen melihat lulusan non-BLK memiliki tingkat keterampilan manajerial dan kepemimpinan tinggi hingga sangat tinggi. Banyak lulusan BLK yang tidak dapat mencapai posisi manajerial karena fokus mereka berada diarahkan sebagai pekerja kerah biru. Lulusan BLK yang berbakat dan ambisius mungkin dapat mencapai posisi manajerial, tetapi kenyataannya sebagian besar posisi ini kemungkinan diperuntukkan bagi pekerja yang mempunyai tingkat pendidikan yang relatif tinggi (Sarjana 1/S1, Strata 2, misal: MBA).

Secara keseluruhan, temuan pada survei ini mencerminkan acuan bagi para lulusan non-BLK di bidang keterampilan. Namun, hal ini diperkirakan terkait dengan program pelatihan BLK yang seringkali menyediakan kursus jangka pendek (seringkali untuk lulusan SMK/SMA) di mana sebagian besar pekerja yang dipekerjakan pada posisi yang membutuhkan kemampuan manajerial dan kepemimpinan kemungkinan adalah para lulusan berpendidikan tinggi. Hal ini membuat kedua variabelnya menjadi sulit untuk dibandingkan. Data secara umum menunjukkan bahwa lulusan non-BLK berkinerja lebih baik di bidang ini. Namun peningkatan pelatihan keterampilan manajerial dan kepemimpinan dibutuhkan di semua bidang.

Dari tabel dan bagan di atas, dapat dilihat bahwa terdapat sedikit perbedaan dalam persepsi pemberi kerja terhadap keterampilan lunak pekerja baik bagi lulusan BLK maupun non-BLK. Dalam keterampilan kerja tim dan komunikasi, pemberi kerja memandang bahwa lulusan BLK memiliki tingkat keterampilan yang lebih tinggi dibandingkan lulusan non-BLK, atau pemberi kerja lebih banyak menunjukkan persepsi bahwa lulusan non-BLK memiliki keterampilan rendah hingga sedang. Dalam hal keterampilan manajerial dan kepemimpinan, yang terjadi justru sebaliknya.

Fakta bahwa lulusan BLK lebih unggul daripada lulusan non-BLK dalam keterampilan komunikasi dan kerja tim menunjukkan tren yang kuat bahwa pelatihan keterampilan lunak yang diberikan oleh BLK melalui kursus yang relatif singkat memiliki dampak yang positif. Adanya persepsi yang besar tentang keterampilan tingkat sedang hingga rendah di kalangan pemberi kerja baik bagi lulusan BLK maupun non-BLK, menunjukkan bahwa perlu lebih ditekankan peningkatan kualitas dan pelatihan keterampilan lunak, terutama keterampilan kerja umum misalnya keterampilan komunikasi, kerja tim,¹⁵ dan pemecahan masalah. Sebagian besar pemberi kerja yang diwawancarai menilai bahwa

¹⁵ Keterampilan tersebut ditetapkan di sekitar "manajemen diri" meskipun ini tidak disebutkan dalam analisis ini, tetapi sangat penting untuk menyelesaikan serangkaian keterampilan lunak dan menghubungkan dengan harga diri di tempat kerja yang menjadi pendorong sikap utama dari kinerja dan kemampuan untuk secara percaya diri beradaptasi dengan keterampilan yang berada di luar uraian tugas resmi dan berinisiatif di bawah kondisi tertentu yang diizinkan.

keterampilan lunak lulusan BLK dan non-BLK (komunikasi, kerja tim, manajerial/kepemimpinan) berada pada tingkat sedang. Meskipun perlu dicatat bahwa pemberi kerja tampaknya cukup puas dengan kemampuan kerja tim lulusan BLK dan non-BLK.

Di masa mendatang, diperkirakan angkatan kerja tidak hanya perlu memiliki keterampilan teknis yang baik dan keterampilan lunak yang sangat baik dalam mengatasi kesenjangan keterampilan kerja yang dibutuhkan oleh industri. BLK tampaknya menjadi penyedia keterampilan lunak yang paling terpercaya bagi pekerja tingkat bawah hingga sedang dan oleh karena itu dibutuhkan pelatihan keterampilan lunak yang lebih luas, mudah diakses dan terus menerus ditingkatkan untuk meningkatkan kapasitas peserta pemagangan dan program pelatihannya. BLK mungkin dapat meningkatkan kapasitas secara signifikan di bidang ini dengan memanfaatkan internet sebagai sumber daya yang relevan dalam mengembangkan kapasitas pelatihan digital mereka.

BAB 3

Upaya Untuk Meningkatkan Keterampilan Pekerja

Bab ini memaparkan upaya pemberi kerja untuk meningkatkan keterampilan pekerjanya, baik lulusan BLK maupun non-BLK.

Untuk meningkatkan keterampilan pekerja, perusahaan perlu memberikan perhatian yang sama pada keterampilan teknis dan keterampilan lunak.¹⁶ Meskipun diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas-tugas teknis dalam suatu pekerjaan, pada umumnya keterampilan teknis hanya memerlukan pembelajaran materi dan pengembangan memori otot yang diperlukan untuk melakukan tugas fisik terkait. Namun, keterampilan lunak sangat penting untuk karier seseorang dan diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan fungsional, karena selain mempelajari materi pelatihan dan memori otot juga terdapat unsur psikologis yang penting. Keterampilan lunak dan keterampilan kerja umum pada umumnya ditujukan untuk mengatasi hambatan psikologis yang terkait dengan kepercayaan diri dan harga diri. Untuk alasan ini, pemberi kerja sering mencari orang yang memiliki keterampilan lunak dan keterampilan teknis yang terbukti. Sebagian pemberi kerja mungkin lebih suka untuk memilih calon pekerja yang memiliki serangkaian keterampilan lunak yang lebih kuat daripada keterampilan teknis, karena keterampilan lunak terkadang lebih sulit untuk dikembangkan.

Selama bertahun-tahun, pemerintah Indonesia terus berupaya meningkatkan program pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi (TVET) yang mencakup peningkatan BLK di seluruh negeri. Ada kebutuhan mendesak untuk meremajakan fasilitas BLK dan meningkatkan kemampuannya dalam memberikan pelatihan yang memadai bagi lulusan untuk memenuhi permintaan pasar tenaga kerja. Melalui BLK, pemerintah berharap dapat mengurangi kesenjangan yang tercipta antara permintaan industri dan kurikulum sekolah yang selama ini menjadi salah satu masalah utama di negeri ini. BLK juga memiliki peran penting untuk memberikan pelatihan yang memadai bagi anak putus sekolah agar dapat bersaing di pasar kerja yang kompetitif. Namun peraturan perundang-undangan tempat kerja yang rumit terkait pekerja anak saat ini menghambat hal ini. Maka, selain ada pelatihan keterampilan lunak juga perlu ditemukan suatu cara yang memadai untuk menjawab kebutuhan akan pelatihan dan lapangan kerja bagi anak muda yang tidak menyelesaikan pendidikan formal 12 tahun.

Responden yang terlibat dalam survei ini berasal dari berbagai sektor ekonomi yang mencakup beragam pekerja laki-laki dan perempuan. Mayoritas perusahaan yang terlibat dalam survei adalah perusahaan sedang (yang mempekerjakan 20 hingga 99 pekerja tetap) serta perusahaan skala besar (yang mempekerjakan lebih dari 100 pekerja tetap).

Menyadari bahwa perusahaan perlu mengikuti kemajuan teknologi, pemberi kerja telah melakukan upaya untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pekerjanya. Sebagaimana terlihat di **Tabel 3.1** perusahaan-perusahaan yang disurvei berupaya meningkatkan keterampilan pekerjanya melalui beberapa metode berbeda.

¹⁶ *Hard skills* adalah keterampilan teknis pekerja yang memungkinkan mereka melaksanakan tugas tertentu, misalnya bekerja dengan program komputer tertentu, sementara *soft skills* (keterampilan lunak) mengacu pada kecerdasan emosional, kemampuan komunikasi, pengelolaan perubahan, dan keterampilan pribadi dan antar-pribadi lainnya yang membantu pekerja untuk berkembang secara efisien dalam perusahaan modern. *Soft skills* adalah kebiasaan dan sifat pribadi yang membentuk cara Anda bekerja, baik sendiri maupun dengan orang lain. Komunikasi yang efektif, misalnya, merupakan keterampilan lunak utama yang dicari banyak pemberi kerja. Beberapa lainnya mencakup bisa diandalkan, kerja tim yang efektif dan mendengarkan secara aktif.

Tabel 3.1. Jenis upaya perusahaan untuk meningkatkan keterampilan pekerja

Upaya Perusahaan untuk meningkatkan keterampilan pekerja	Respons	
	Jumlah Perusahaan	%
<i>On the Job Training</i>	11	23,4%
<i>Skilling</i> (pelatihan dasar)	15	31,9%
<i>Reskilling</i>	10	21,3%
<i>Upskilling</i>	10	21,3%
Lain-lain	1	2,1%
Total	47	100,0%

Tabel 3.1. mengungkapkan bahwa sekitar 32 persen dari perusahaan yang disurvei melakukan *skilling* (pelatihan keterampilan dasar) untuk pekerja mereka, diikuti dengan melakukan *on-the-job-training* (23,4%), setelah itu *reskilling* (pelatihan keterampilan ulang) atau *upskilling* (pelatihan peningkatan keterampilan) masing-masing sebanyak 21,3 persen.

Dengan munculnya revolusi digital, profesi baru yang berspesialisasi di bidang teknologi seperti *Big Data* dan Kecerdasan Buatan berkembang dengan kecepatan yang tidak dapat diimbangi oleh pasar kerja. Dalam upaya untuk menutup kesenjangan ini, perusahaan menawarkan pelatihan kepada staf untuk memaksimalkan kinerja mereka (*upskilling*) atau untuk “mendaur ulang” mereka untuk posisi yang berbeda (*reskilling*). Pelatihan melalui modalitas seperti *reskilling* atau *upskilling* menjadi kunci dalam lingkungan kerja yang kerap berubah-ubah.¹⁷

Menurut McKinsey & Company, pasar kerja gagal mengimbangi laju revolusi digital. Ini berarti bahwa selama beberapa tahun ke depan kita akan mendapati diri kita – pada kenyataannya itu sudah terjadi – kekurangan tenaga profesional untuk mengisi beberapa jabatan yang membutuhkan orang-orang dengan keterampilan teknologi spesialis (McKinsey and Company, 2019).

Revolusi digital telah dimulai di Indonesia. Dalam beberapa tahun terakhir, pertumbuhan pesat jumlah orang yang mendapatkan akses ke Internet melalui perangkat seluler, ledakan penggunaan *cloud computing*, dan peningkatan besar penggunaan *Internet of Things* dan *big data* serta teknologi canggih lainnya.¹⁸

Dikejutkan oleh Revolusi Industri 4.0, perusahaan-perusahaan telah mengalami perubahan internal yang sangat besar selama beberapa tahun terakhir, yang mendorong mereka memperbarui budaya perusahaan, memulai penggunaan sistem yang terkomputerisasi, dan mendorong kreativitas dan inovasi staf mereka. Di lain pihak, pekerja merasa berkewajiban untuk beradaptasi (pembelajaran sepanjang hayat) untuk menghindari ketertinggalan di pasar persaingan tenaga kerja. Cukup jelas bahwa revolusi digital bergerak dengan kecepatan yang menuntut terlalu banyak, terus-menerus menciptakan profesi dan peran baru di mana tidak tersedia cukup calon pekerja dengan pelatihan yang sesuai dan bahkan beberapa pekerjaan yang belum ditemukan atau diidentifikasi.

Berikut ini beberapa metode yang digunakan oleh pemberi kerja untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pekerjanya.

3.1. Pelatihan di tempat kerja (*On the Job Training/OJT*)

Pemberi kerja dari perusahaan yang disurvei menegaskan bahwa OJT sebagai salah satu metode untuk meningkatkan keterampilan pekerja mereka saat ini. Sebagaimana telah diinformasikan pada bab sebelumnya, responden yang disurvei menyatakan bahwa 77,8 persen lulusan BLK bekerja pada peran teknis, sedangkan 70 persen lulusan non-BLK juga bekerja pada peran teknis.

Menurut hasil survei, 37 persen pemberi kerja dengan lulusan BLK dan 60 persen pemberi kerja dengan lulusan non-BLK memberikan program OJT kepada pekerja mereka. Perlu diperhatikan bahwa 67 persen pemberi kerja dengan

17 Iberdola. undated. “Reskilling and upskilling: work training in the digital transformation era” (Iberdola <https://www.iberdola.com/talent/reskilling-upskilling>).

18 <https://www.mckinsey.com/featured-insights/asia-pacific/digital-revolution-what-it-means-for-indonesian-business>

lulusan BLK tidak menganggap program OJT sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan keterampilan pekerjanya (**Bagan 3.1**). Diharapkan perusahaan dapat memberikan lebih banyak kesempatan OJT untuk mempersiapkan lulusan BLK menghadapi pasar kerja.

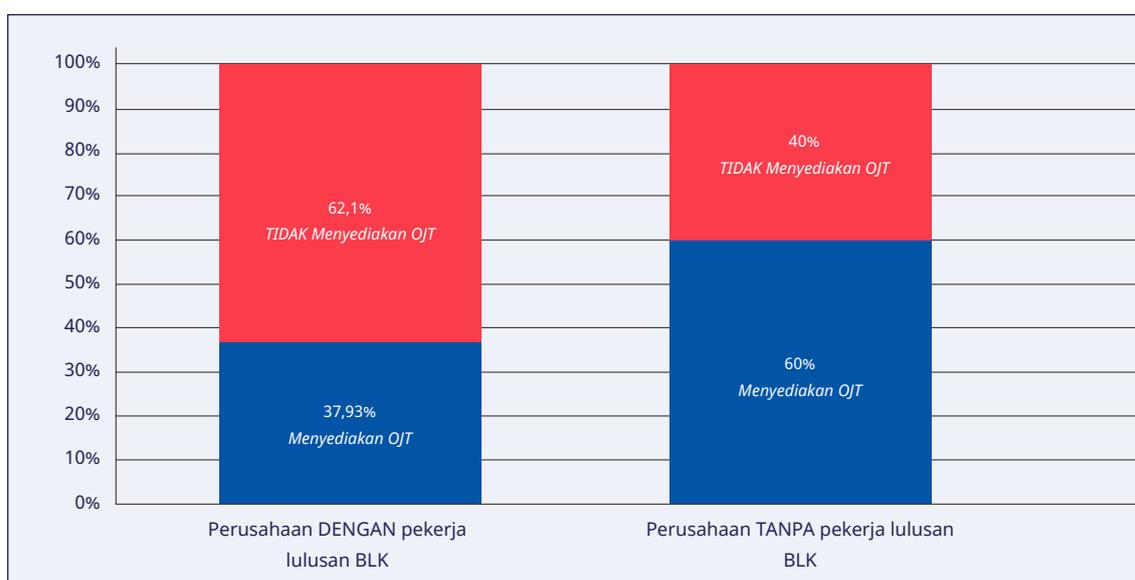
Bagi kebanyakan Divisi Tenaga Kerja di perusahaan-perusahaan, program OJT dinilai sebagai metode yang awam digunakan dan membutuhkan biaya yang relatif murah untuk melatih peserta pemagangan atau pekerja baru dalam menghadapi dunia kerja. Dalam program OJT, pekerja dapat belajar, beradaptasi dan mempraktekkan langsung dibawah pengawasan mentor. Mentor yang ditunjuk oleh perusahaan akan memberikan petunjuk tertulis, instruksi verbal dan praktek secara langsung untuk memastikan peserta OJT dapat menguasai materi yang diberikan dalam program OJT.

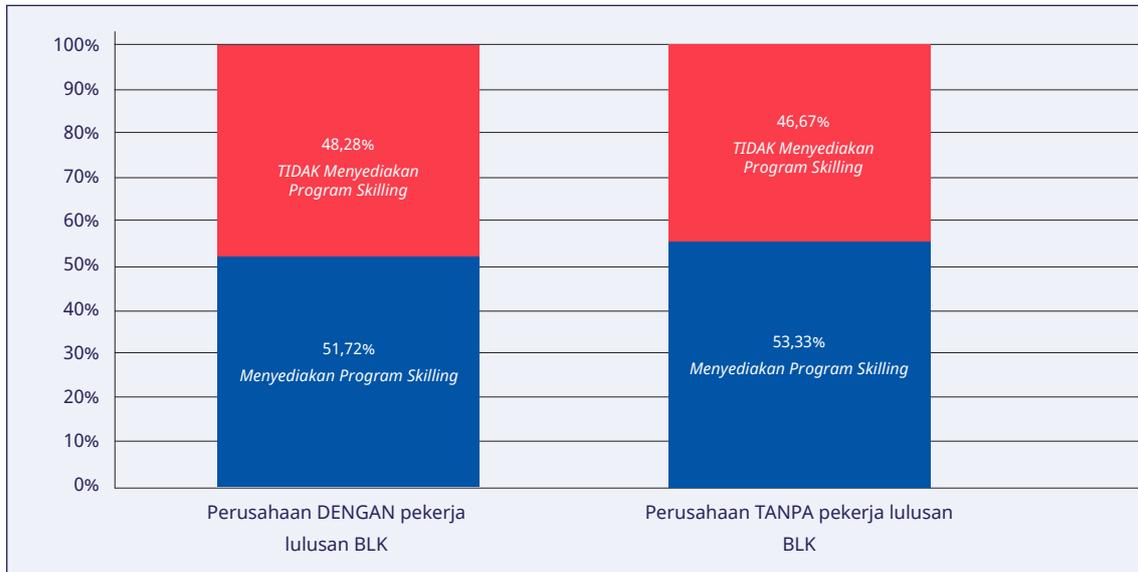
3.2. Pelatihan (*Skilling*)

Perusahaan yang disurvei juga ditanya apakah mereka menyediakan program skilling kepada pekerja mereka saat ini untuk memenuhi permintaan industri. **Bagan 3.2** mengungkapkan bahwa lebih dari 50 persen pemberi kerja yang disurvei setuju untuk memberikan peningkatan keterampilan melalui program *Skilling*.

Dengan perkembangan teknologi dan era digital yang akan datang, perusahaan di Indonesia menghadapi tantangan besar dalam mengatasi kesenjangan keterampilan para pekerjanya. Survei ini menunjukkan bahwa *Skilling* dianggap sebagai metode terbaik untuk meningkatkan keterampilan pekerja oleh sebagian besar perusahaan yang disurvei dibandingkan dengan metode peningkatan keterampilan lainnya.

Bagan 3.1. Pemberi kerja yang memberikan peningkatan keterampilan melalui OJT, 2020



Bagan 3.2. Pemberi kerja yang memberikan peningkatan keterampilan melalui program *skilling*, 2020

Keputusan perusahaan untuk memilih program *skilling* berkorelasi dengan meningkatnya ketidaksesuaian keterampilan (*skill mismatch*) para pekerja. Menurut penelitian **J.P. Morgan (2016)**.¹⁹ Negara-negara ASEAN-5 (Indonesia, Filipina, Singapura, Malaysia dan Thailand) memiliki tantangan yang sama dalam sistem pendidikan mereka karena sistem tersebut tidak mampu memenuhi permintaan industri. Oleh karena itu, lembaga pendidikan diharapkan dapat merevisi kurikulumnya yang sudah kadaluwarsa, sementara sektor swasta diharapkan dapat memperkuat peta jalan Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Kejuruan dengan menekankan kerja sama pelatihan guna mengurangi kesenjangan antara sekolah dengan industri. Selain itu, mempersiapkan pekerja untuk pekerjaan tertentu melalui pelatihan dengan durasi pendek dan program yang lebih terfokus ditengarai lebih efisien dibandingkan dengan sistem pendidikan formal. Banyak lulusan SMK, misalnya, mengambil kursus singkat BLK untuk lebih mempersiapkan diri dan meningkatkan peluang mendapatkan pekerjaan..

3.3. Pelatihan Kembali dan Peningkatan Keterampilan (*Reskilling dan Upskilling*)

Reskilling dan *upskilling* merupakan pilihan bagi perusahaan untuk membekali staf mereka dengan keterampilan baru untuk memenuhi kebutuhan bisnis.

Tujuan pelatihan *upskilling* dan *reskilling*.

- ▶ *Upskilling* bertujuan untuk mengajarkan keterampilan baru kepada pekerja untuk memaksimalkan kinerja mereka saat ini
- ▶ *Reskilling*, yang juga dikenal sebagai daur ulang profesional: bertujuan melatih pekerja untuk beradaptasi dengan posisi berbeda di dalam perusahaan.

Manfaat pelatihan *reskilling* dan *upskilling* meliputi:

- ▶ Menjembatani kesenjangan digital di dalam perusahaan dan membuat kinerja perusahaan menjadi lebih kompetitif.
- ▶ Mengurangi prosedur seleksi dan, oleh karena itu, memperpendek jangka waktu adaptasi.
- ▶ Membantu menciptakan loyalitas dan mempertahankan staf. Staf sadar bahwa perusahaan berinvestasi pada mereka untuk meningkatkan profil profesional mereka.

¹⁹ J.P. Morgan. Managing Skills Challenges in ASEAN-5. 2016

- ▶ Memberikan pelatihan berkesinambungan akan meningkatkan reputasi perusahaan.
- ▶ Berkontribusi terhadap pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) PBB, khususnya Tujuan No. 8, 9 dan 10.
- ▶ Mendorong budaya bisnis yang dinamis yang disesuaikan dengan lingkungan persaingan usaha yang berkembang secara konstan.

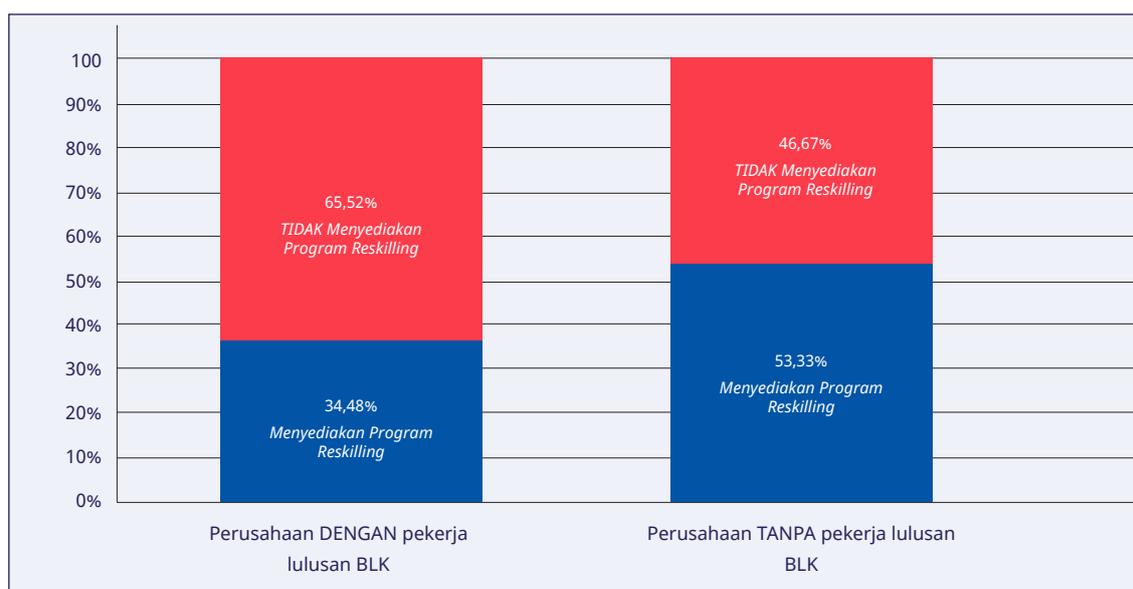
3.3.1. Pelatihan Kembali (*Reskilling*)

Reskilling melibatkan pemberian pelatihan tentang serangkaian keterampilan yang sama sekali baru untuk mempersiapkan pekerja mengambil peran baru atau berbeda dibandingkan dengan uraian tugas mereka saat ini. *Reskilling* seringkali diadakan bila pengalaman pekerja menjadi tidak relevan dengan tugas dan tanggung jawab baru mereka. Karena teknologi dan model bisnis berkembang pesat dengan kadar yang berbeda di setiap sektor ekonomi, perusahaan dapat memilih program *reskilling* untuk mengatasi kesenjangan bakat di organisasi mereka.

Dalam hal peningkatan, program *reskilling* seringkali terfokus pada pengembangan keterampilan pekerja dalam berpikir kritis, kepemimpinan dan manajemen, serta analisis data tingkat lanjut (McKinsey & Company, 2020).²⁰ Pada 2020, karena dampak pandemi COVID-19 yang menghancurkan, sebuah perusahaan dapat memilih untuk melakukan *reskilling* pada pekerjanya saat ini alih-alih merekrut bakat baru untuk bertahan di masa-masa sulit serta untuk mengurangi biaya operasional dalam merekrut bakat baru. Di sisi lain, perusahaan mungkin mengambil kesempatan untuk membiarkan staf yang ada tetapi dirumahkan untuk pergi dan memanfaatkan dampak pandemi untuk memperbarui tenaga kerja mereka. Sudah ada bukti anekdotal bahwa hal ini terjadi di Indonesia. Dalam situasi ini, *skilling* dan *upskilling* menjadi lebih penting saat staf yang *lebih baru, lebih muda dan kurang berpengalaman tetapi lebih murah* menggantikan staf yang telah ada, lebih tua, *lebih berpengalaman tetapi lebih mahal* untuk dipertahankan.

Bagan 3.3 menunjukkan bahwa 34 persen pemberi kerja lulusan BLK memberikan program *Reskilling* kepada pekerjanya, sementara lebih dari 50 persen pemberi kerja lulusan non-BLK memberikan program *reskilling* kepada pekerjanya.

Bagan 3.3. Pemberi kerja yang memberikan peningkatan keterampilan melalui program *reskilling*, 2020



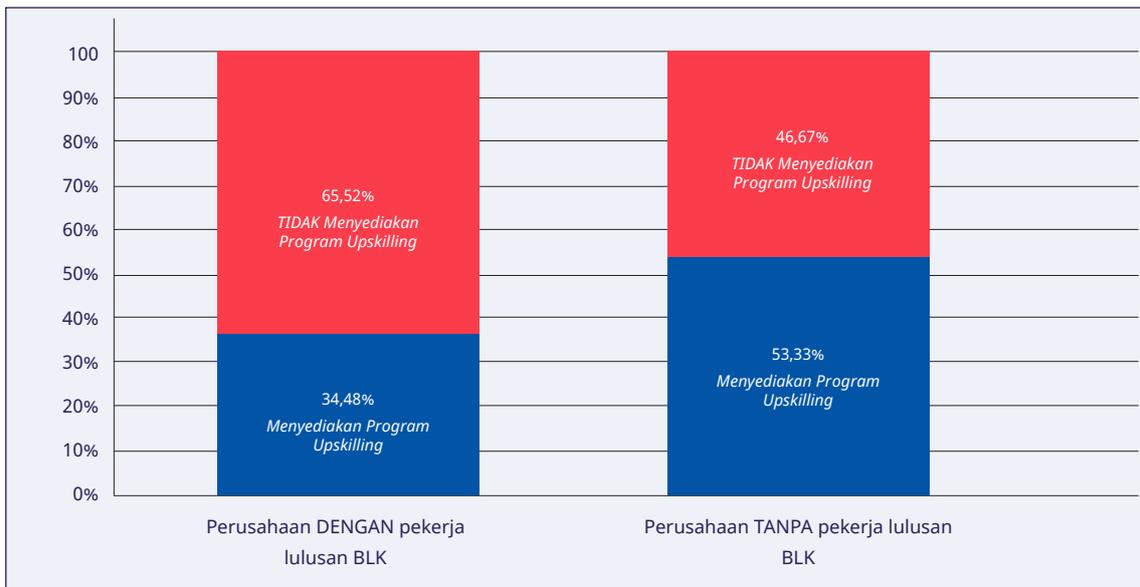
²⁰ McKinsey & Company. 2020. Beyond hiring: How companies are reskilling to address talent gap.

3.3.2. Peningkatan Keterampilan (*Upskilling*)

Kementerian Koordinator bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan menyatakan bahwa sekira separuh angkatan kerja Indonesia memerlukan *upskilling* guna meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya dalam menghadapi persaingan pasar kerja yang kompetitif dan persaingan yang ketat di era digital (**Kompas, 2020**).²¹ Sejak pandemi COVID-19, mengubah model bisnis menjadi bisnis yang terkait dengan teknologi menjadi penting bagi sebagian besar perusahaan di Indonesia.

Memperkenalkan transformasi digital ke dalam bisnis kini menjadi faktor penting untuk bertahan dalam ketidakpastian akibat pandemi COVID-19. Sebuah penelitian dari **Cisco and Oxford Economics (2018)**²² memprediksi bahwa pada 2028, enam ekonomi terbesar ASEAN (Indonesia, Malaysia, Filipina, Singapura, Thailand dan Vietnam) akan membutuhkan pekerja 28 juta lebih sedikit dibandingkan saat ini untuk menghasilkan luaran yang sama dengan selama satu tahun saat ini. Ini merupakan keuntungan produktivitas yang substansial dari adopsi teknologi yang lebih luas, yang akan mendorong pertumbuhan dan menciptakan gelombang lowongan pekerjaan baru sebanyak 6,6 juta pekerjaan, yang kemungkinan tidak akan terserap karena adopsi teknologi yang lebih luas pada 2028. Ini juga menunjukkan bahwa penurunan permintaan terhadap tenaga kerja tidak dapat dihindari dalam waktu dekat.

Bagan 3.4. Pemberi kerja yang memberikan peningkatan keterampilan melalui program *upskilling*, 2020

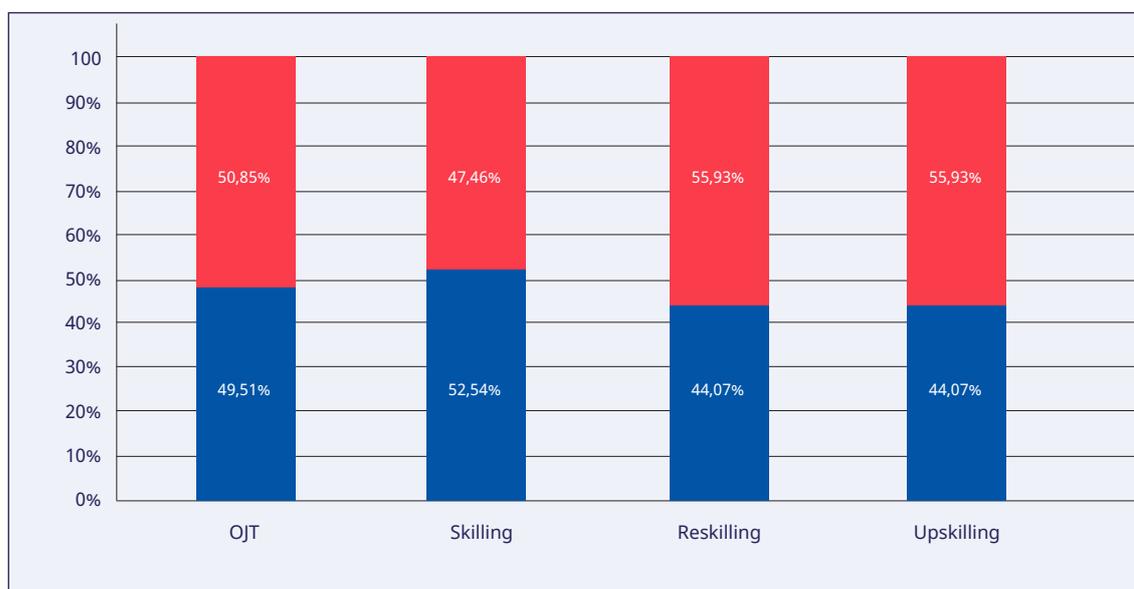


Menurut hasil survei ini, hanya 34,5 persen pemberi kerja lulusan BLK yang memberikan program *upskilling* kepada pekerjanya. Sementara itu, pemberi kerja lulusan non-BLK memberikan lebih banyak kesempatan melalui program *upskilling* dengan 53 persen pekerja terlibat dalam program *upskilling* (**Bagan 3.4**). Perbedaan ini dapat dipengaruhi oleh fakta bahwa pemberi kerja lulusan BLK telah berinvestasi pada pekerja dengan bukti pelatihan dan keterampilan sebelumnya dari BLK sehingga dipersepsikan bahwa tingkat keterampilan sudah sesuai di banyak perusahaan. Di sisi lain, semakin banyak pemberian *upskilling* di perusahaan yang mempekerjakan lulusan non-BLK bisa menunjukkan semakin banyak perusahaan dalam kategori ini yang memiliki pekerja yang kurang mendapatkan pelatihan keterampilan awal pada saat mereka bergabung di perusahaan tersebut.

Upaya perusahaan dalam meningkatkan keterampilan pekerja

Bagan 3.5 menggambarkan sejauh mana perusahaan yang disurvei berupaya untuk meningkatkan keterampilan pekerja mereka saat ini. Secara keseluruhan, upaya perusahaan dalam memberikan *OJT*, *Skilling*, *Reskilling* dan *Upskilling* berada pada kisaran 45 persen hingga 52 persen.

21 Kompas : Upskilling of Indonesian Workers Pivotal to Triumph in Digital Era. 2020.
 22 Cisco & Oxford Economics: Technology and the Future of ASEAN jobs. The impact of AI on workers in ASEAN’s six largest economies. September 2018.

Bagan 3.5. Upaya perusahaan dalam meningkatkan keterampilan pekerja, 2020

Berdasarkan temuan survei, perusahaan memberikan perhatian paling besar dalam program *skilling* (52,4%) dibandingkan dengan upaya lain seperti program OJT, *reskilling* dan *upskilling* yang mendapatkan konfirmasi kurang dari 50 persen dari keseluruhan responden. Hasil ini dapat dikaitkan dengan ketidaksesuaian pendidikan di Indonesia. Menurut **Sattinger (2012)**,²³ ketidaksesuaian pendidikan akan muncul ketika kualifikasi pendidikan tenaga kerja berbeda dengan kualifikasi yang disyaratkan untuk pekerjaan mereka, bentuknya dapat berupa kualifikasi pendidikan yang terlalu tinggi (*overeducation*) atau terlalu rendah (*undereducation*). Terkait dengan temuan survei, perusahaan merasa pekerja mereka saat ini (lulusan BLK dan non-BLK) mungkin memiliki keterampilan berbeda yang memaksa perusahaan untuk memberikan program *skilling* guna memastikan kelangsungan proses bisnis mereka tetap terjaga dan memastikan produktivitas perusahaan.

Secara umum, upaya perusahaan untuk meningkatkan keterampilan pekerja perlu ditingkatkan karena lulusan BLK maupun non-BLK mungkin tidak memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh industri. Menurut **Pinat (2015)**,²⁴ kualitas pelatihan vokasi di Indonesia dinilai rendah, dengan penekanan yang tidak semestinya pada teori dan sertifikasi dibandingkan dengan memperoleh keterampilan dan uji profisiensi. Pelatihan instruktur yang tidak memadai, peralatan pelatihan yang usang, dan kurangnya bahan ajar merupakan beberapa contoh nyata yang dapat mengurangi efektivitas dalam sebuah pelatihan.

Selain itu, bagi lulusan BLK dan non-BLK, persaingan pasar kerja yang akan datang akan semakin ketat karena pandemi COVID-19 telah memicu salah satu krisis pekerjaan terparah di banyak negara, termasuk Indonesia. Di negara tetangga seperti Singapura, pencari kerja bersedia menerima upah yang lebih rendah dan posisi pekerjaan yang lebih rendah sebagai akibat dari situasi pandemi (**The Straits Times, 2021**).²⁵ Situasi yang sama juga dapat terjadi di Indonesia, di mana lulusan BLK harus bersaing dengan pencari kerja yang telah memiliki gelar Diploma (D3) atau bahkan Sarjana (S1). Oleh karena itu, penting bagi lembaga pelatihan untuk mengembangkan bidang keahlian dan keterampilan yang spesifik kepada para peserta pemagangan, sehingga mereka dapat memiliki apa yang dibutuhkan oleh industri dan bisnis untuk memperoleh pendapatan dan bertahan dari krisis.

Menurut **KPMG (2021)**,³⁶ pandemi global COVID-19 telah menyebabkan percepatan digital yang setara dengan kemajuan tiga hingga empat tahun, dan manfaat transformasi digital selama masa ini akan tetap permanen. Oleh karena itu, pekerja harus mampu menghadapi pesatnya perkembangan transformasi digital di masa pandemi ini. *Upskilling* pekerja juga menjadi penting bagi perusahaan, karena lanskap bisnis selama pandemi telah berubah dengan cepat karena permintaan fitur digital dan pengalaman layanan pelanggan tanpa kontak.

23 Sattinger, M (2012). Assignment Models and Quantitative Mismatches. University of Albany, New York.

24 Muhammad Thaufiq Pinat. Industrial Support in Vocational Education and Training Development to Achieve Quality Assurance of Indonesian Professional Labour Force. 2015.

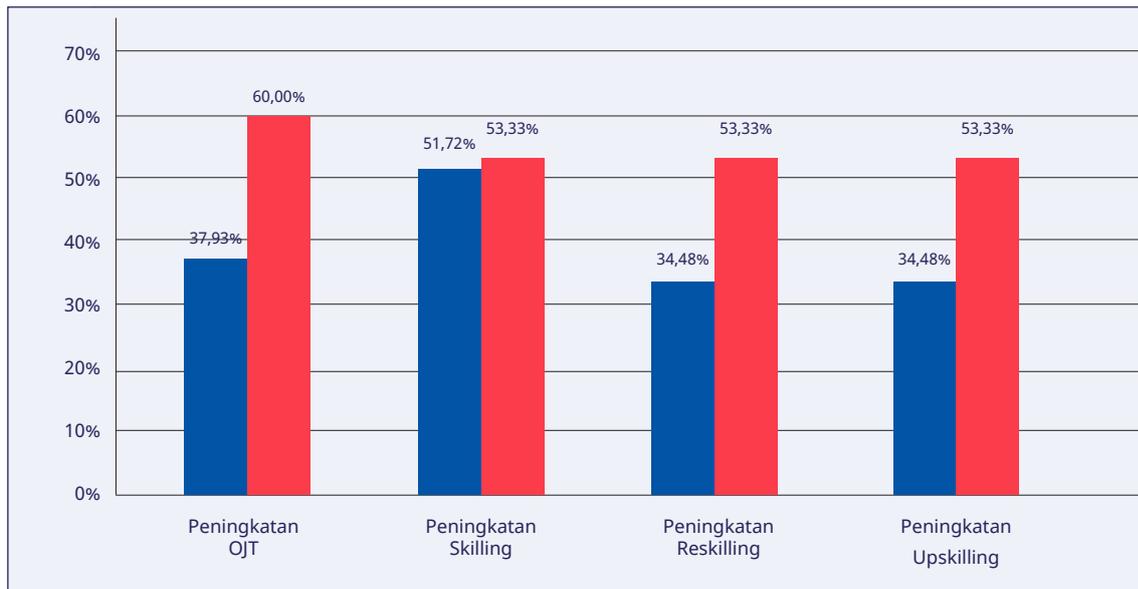
25 Sue-Ann Tan. 2021. The Straits Times: Job seekers in Singapore willing to accept lower pay as Covid-19 pandemic hits hard.

36 KPMG: Digital Acceleration. 2021.

Perbandingan

Selain itu, survei juga menemukan perlakuan yang berbeda bagi lulusan BLK dan non-BLK yang bekerja di perusahaan yang disurvei. Bagan 3.6 menunjukkan bahwa pengusaha cenderung memberikan lebih banyak pelatihan kepada lulusan non-BLK dalam program OJT, *skilling*, *reskilling* dan *upskilling*. Secara hipotesis, perusahaan mungkin merasa mereka yang bukan berasal dari pendidikan vokasi perlu dilatih lebih lanjut dengan program perbaikan seperti OJT, *skilling*, *reskilling* dan *upskilling*. Perlu diketahui bahwa 60 persen lulusan non BLK diberikan program OJT, pola ini menunjukkan bahwa pengusaha perlu mengenalkan lingkungan kerja melalui OJT agar lulusan non BLK dapat beradaptasi serta belajar ketrampilan dari mentor perusahaan.

Bagan 3.6. Perbandingan upaya perusahaan dalam meningkatkan keterampilan pekerja, 2020



3.4. Imbalan dan Insentif

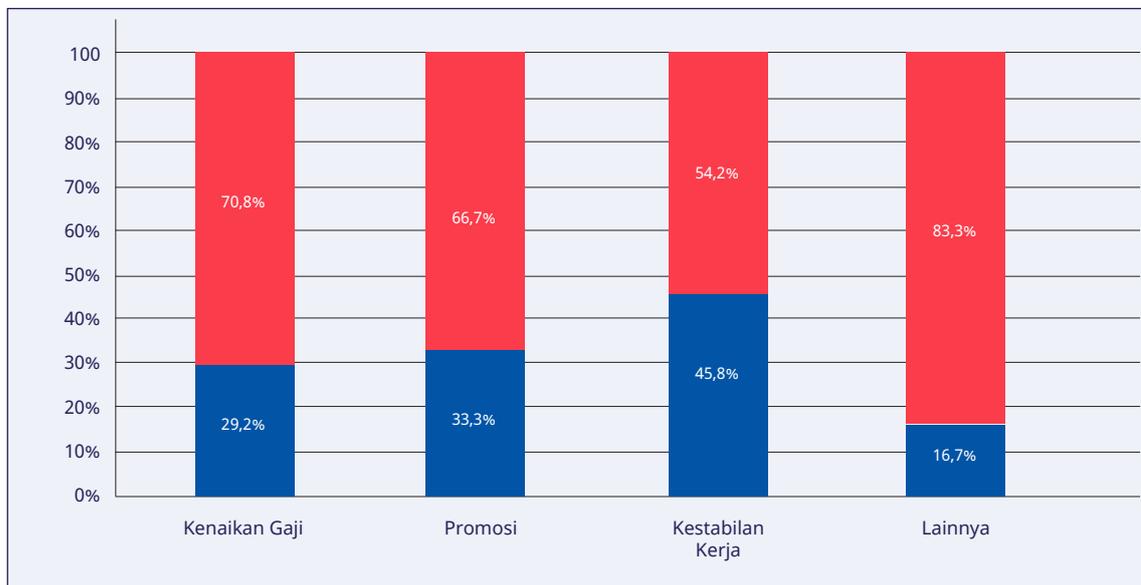
Upah minimum di negara-negara ASEAN secara bertahap naik dari tahun ke tahun mengikuti kenaikan biaya hidup bulanan di masing-masing wilayah. Tren serupa juga terjadi di Indonesia di mana kenaikan upah minimum bulanan dirumuskan berdasarkan inflasi negara dan pertumbuhan PDB-nya selama 12 bulan sebelumnya. Pada 2021, karena dampak pandemi global yang parah, Kementerian Ketenagakerjaan memutuskan untuk tidak menaikkan upah minimum bulanan bagi pekerja.

Dalam survei ini, pemberi kerja ditanya apakah mereka memberikan insentif kepada pekerjanya, dan 55,8 persen pemberi kerja mengakui bahwa mereka melakukannya (**Tabel 3.2.**). Ketika pemberi kerja diminta untuk menguraikan jenis-jenis insentif yang diberikan kepada lulusan BLK atau pekerja bersertifikat di organisasinya, insentif tersebut bervariasi mulai dari kenaikan gaji, promosi, jaminan kerja dan lain-lain (**Bagan 3.7.**). Dampak positif pemberian insentif kepada pekerja berkorelasi dengan peningkatan produktivitas pekerja. Pemberian insentif kepada pekerja juga menurunkan tingkat perpindahan dan meningkatkan kemungkinan perusahaan untuk menarik talenta terbaik. Selain itu, diharapkan perusahaan dapat mengurangi biaya operasional dan hilangnya waktu akibat tingginya produktivitas pekerja.

Berdasarkan keluaran survei, **Bagan 3.7** menunjukkan tingkat insentif yang diberikan kepada pekerja bersertifikasi dan lulusan BLK. Bagan tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar pemberi kerja tidak memberikan banyak insentif kepada pekerjanya. Hanya 29,2 persen perusahaan yang disurvei yang memberikan kenaikan gaji, 33,3 persen memberikan promosi pekerjaan dan 45,8 persen memberikan jaminan kerja sebagai insentif perusahaan. Selain itu, beberapa responden memberikan insentif khusus "lain" (16,7%) misalnya: (i) memberikan pelatihan di luar negeri, (ii) menanggung biaya sertifikasi pekerja, dan (iii) jalur percepatan karier yang berbeda.

Tabel 3.2. Pemberian insentif untuk lulusan BLK

Pemberikan Insentif	Jumlah Perusahaan	%
Ya	24	55,8
Tidak	5	11,6
Jumlah	29	67,4
Sistem (terlewat)	14	32,6
	43	100,0

Bagan 3.7. Insentif yang diberikan kepada lulusan BLK atau pekerja bersertifikat, 2020

BAB 4

Keterampilan di Masa Mendatang

Bagian ini membahas keterampilan yang diramalkan oleh perusahaan di masa depan. Sebelum mendapatkan jenis pelatihan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan, biasanya perusahaan harus melakukan analisis kebutuhan pelatihan (AKP). Bagian ini mencoba menjelaskan apa itu AKP.

Di dunia moderen, kompetensi menjadi kata kunci. Setiap organisasi mencari tenaga kerja yang kompeten yang akan mendorongnya menuju masa depan yang progresif. Namun kenyataannya, seiring dengan berjalannya waktu dan munculnya teknologi, kompetensi tenaga kerja menurun dan keterampilan pekerja menjadi usang. Jadi, apa solusinya? AKP memberikan wawasan dan data konkret untuk mengidentifikasi kebutuhan dan kesenjangan pelatihan di dalam sebuah organisasi. Infografis ini menyoroti manfaatnya **(Sushmitha Kolagani, 2020)**.²⁷

AKP adalah sebuah proses yang dilalui oleh sebuah bisnis untuk menentukan semua pelatihan yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu agar tim mereka dapat menyelesaikan pekerjaan mereka seefektif mungkin, serta maju dan berkembang **(Kim Morrison, 2019)**.²⁸ Dinyatakan bahwa terdapat tiga langkah kunci T dalam analisis kebutuhan pelatihan untuk memastikan bahwa bisnis Anda memanfaatkan proses tersebut secara maksimal, sebagai berikut.

1. Putuskan Rangkaian Keterampilan

Tahap pertama adalah memutuskan rangkaian keterampilan yang Anda perlukan untuk dimiliki oleh semua anggota tim Anda agar dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan benar. Ini berarti melihat setiap peran pekerjaan dalam bisnis Anda secara terpisah dan mempertimbangkan hal-hal seperti departemen atau tingkat senioritas yang berbeda yang akan mempengaruhi ini juga.

2. Evaluasi Keterampilan Staf

Tahap kedua adalah melihat semua anggota tim Anda dan mengevaluasi tingkat keterampilan mereka saat ini dalam kaitannya dengan keterampilan yang telah Anda susun di tahap pertama proses ini. Ini akan memungkinkan Anda untuk melihat siapa yang memenuhi harapan Anda, dan siapa yang perlu menyelesaikan pelatihan lebih lanjut guna memenuhi tingkat keterampilan yang diharapkan.

27 [Sushmitha Kolagani, 2020. CommLab India. 5 Benefits of Training Needs Analysis. https://blog.commlabindia.com/elearning-design/training-need-analysis-benefits-infographic](https://blog.commlabindia.com/elearning-design/training-need-analysis-benefits-infographic)

28 [What Training Needs Analysis Is And How It Can Benefit Your Organization https://elearningindustry.com/training-needs-analysis-benefit-organization](https://elearningindustry.com/training-needs-analysis-benefit-organization)

3. Soroti Kesenjangan Keterampilan

Setelah Anda mengetahui di mana Anda ingin tim Anda berada dan tingkat mereka saat ini, Anda akan dengan mudah dapat melihat kesenjangan (jika ada) yang muncul di antara keduanya. Saat Anda ketahui apa kesenjangannya, Anda perlu menggunakan pelatihan untuk membantu menutup kesenjangan itu dan memastikan tim Anda berada pada level yang Anda harapkan.

4.1. Analisis Kebutuhan Pelatihan dan Kompetensi Keterampilan di Masa Depan

Melakukan AKP merupakan langkah yang sangat logis untuk dilakukan. Dengan AKP ini perusahaan akan mengetahui secara pasti keterampilan apa yang sangat mereka butuhkan serta jumlah pekerja yang akan diikuti dalam pelatihan dan klasifikasi kategori pekerjaan guna kelancaran operasional perusahaannya.

Tabel 4.1. di bawah ini menunjukkan bahwa sebagian besar perusahaan (85,2%) melaksanakan analisis kebutuhan pelatihan untuk mengukur kebutuhan keterampilan yang mereka rencanakan untuk dibutuhkan. Artinya, perusahaan menyadari pentingnya AKP dan mereka telah mengantisipasi permintaan keterampilan di masa depan.

Tabel 4.1. Perusahaan yang melaksanakan AKP

Melaksanakan AKP	Jumlah Perusahaan	%
Ya	23	85,2
Tidak	4	14,8
Jumlah	27	100

Lebih dari 60 persen perusahaan yang disurvei berencana dalam lima tahun ke depan untuk merekrut pekerja dengan tingkat kompetensi 1. Hanya 20 persen perusahaan yang menyatakan akan merekrut pekerja dengan tingkat kompetensi 2, dan 17 persen perusahaan berencana untuk merekrut pekerja dengan tingkat kompetensi 3 (**Tabel**

Bagan 4.2. Tingkat kompetensi yang direncanakan akan direkrut oleh perusahaan dalam 5 tahun ke depan

Rencana perusahaan untuk merekrut	Jumlah Perusahaan	%
Kompetensi tingkat 1	15	62,5
Kompetensi tingkat 2	5	20,8
Kompetensi tingkat 3	4	16,7
Total	24	100

4.2.).

4.2. Meramalkan Rekrutan Baru dengan Keterampilan di atas Kompetensi Tingkat Tiga

Menarik untuk mengetahui bahwa hampir 60 persen perusahaan yang disurvei telah meramalkan kebutuhan rekrutan baru dengan kompetensi melebihi tingkat 3 (**Tabel 4.3.**). Untuk alasan ini, perusahaan telah memulai beberapa langkah untuk mengantisipasi kebutuhan akan kompetensi melebihi tingkat 3.

Tabel 4.3. Antisipasi perusahaan atas kebutuhan akan rekrutan baru dengan kompetensi melebihi tingkat 3

Antisipasi atas Kebutuhan akan Rekrutan Baru dengan Kompetensi di atas Tingkat 3	Jumlah Perusahaan	%
Ya	16	59,3
Tidak	11	40,7
Total	27	100

Sebagaimana terlihat di **Tabel 4.4.** separuh (50%) perusahaan yang disurvei bekerja sama dengan BLK (BLK) yang menjalankan program pelatihan melebihi tingkat 3, sedikit perusahaan (12,5%) yang bekerjasama dengan BLK dengan

Tabel 4.4. Langkah-langkah yang diambil oleh perusahaan untuk mengantisipasi kompetensi keterampilan melebihi tingkat 3

Langkah-langkah yang Diambil oleh Perusahaan	Jumlah Perusahaan	%
Bekerjasama dengan BLK yang menjalankan program pelatihan melebihi tingkat 3	8	50,0
Bekerjasama dengan BLK untuk meminjam instruktur	2	12,5
Lainnya	6	37,5
Total	16	100

meminjam instruktur BLK untuk pelatihan perusahaan. Perusahaan lainnya dilaksanakan melalui cara lain.

Berkaitan dengan **Tabel 4.4.** perusahaan yang disurvei juga menginformasikan bahwa mereka memiliki metodologi lain untuk mempersiapkan pekerja mereka dalam memenuhi tuntutan kompetensi keterampilan di atas tingkat tiga.

Tabel 4.5. Langkah-langkah lain yang diambil oleh perusahaan untuk mengantisipasi kompetensi keterampilan melebihi tingkat 3

Sektor Ekonomi Perusahaan	Langkah-langkah yang Diambil perusahaan dalam Mengantisipasi Kompetensi keahlian di atas Tingkat 3
Konstruksi	Sertifikasi dan <i>Reskilling</i>
Konstruksi	Perusahaan mempunyai divisi sendiri dalam mengevaluasi dan menyiapkan pekerja yang dinilai potensial untuk dipromosikan ke posisi manajerial
Pengadaan Air; Pengelolaan Sampah; Limbah dan Daur Ulang	Mengirimkan pekerja yang dinilai potensial ke lembaga pelatihan profesional lainnya
Manufaktur	Merekrut pekerja baru
Teknologi Informasi dan Komunikasi	Melalui Program Pengembangan Staf (SDP)

Metodologi ini tidak melibatkan BLK melainkan bekerja sama dengan lembaga pelatihan lain atau mempersiapkannya secara internal (**Tabel 4.5**).

Dari **Tabel 4.5** terlihat bahwa perusahaan juga mempertimbangkan untuk menjawab tuntutan kompetensi di luar tingkat 3 dengan menyiapkannya secara internal melalui divisi SDM, yang mengevaluasi kinerja calon pekerja dan melatih mereka untuk mengambil posisi manajerial. Selain itu, perusahaan yang disurvei juga mengembangkan kerja sama dengan lembaga pelatihan profesional lain untuk mengantisipasi kompetensi keterampilan di atas tingkat tiga.

BAB 5

Keterlibatan Industri dalam Pelatihan Vokasi

Pada 2020, untuk mewujudkan dan mencapai target pemerintah untuk memiliki sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas, pemerintah Indonesia telah mendirikan sejumlah BLK Komunitas di seluruh negeri. BLK Komunitas merupakan unit pelatihan atau fasilitas pelatihan vokasi yang didirikan di lembaga-lembaga keagamaan misalnya pondok pesantren, seminari, *dhammsekha*, *pasraman* dan lembaga kemasyarakatan lainnya. BLK ini adalah untuk melaksanakan pelatihan kompetensi/keahlian untuk memberikan pelatihan kerja kepada siswa dan masyarakat di sekitar lembaga, sesuai dengan tuntutan pasar kerja atau untuk mendorong mereka menjadi wirausahawan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 261/MEN/XI/2004 pasal (1) dan (2) menyatakan bahwa perusahaan yang mempekerjakan seratus pekerja atau lebih wajib memberikan pelatihan bagi pekerjanya, sebesar 5 persen dari total tenaga kerja.

5.1. Keterlibatan perusahaan dengan kegiatan pelatihan

Terdapat 305 BLK di seluruh Indonesia yang terdiri dari BLK milik Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), dan BLK milik pemerintah daerah di tingkat provinsi, kabupaten dan kota (**Kemnaker, 2020**).

Untuk mewujudkan dan mencapai target pemerintah untuk memiliki sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas, pemerintah Indonesia juga telah membentuk sejumlah BLK Komunitas di seluruh negeri seperti tersebut di atas.

Tabel 5.1. mengungkapkan bahwa perusahaan terlibat dalam meningkatkan keterampilan pekerja melalui kolaborasi dengan BLK dalam program OJT. Namun, yang kurang menggembirakan adalah melihat persentase dari perusahaan yang disurvei yang memiliki kerja sama ini sebagaimana tertuang dalam Nota Kesepahaman, adalah sangat rendah, hanya 18,5 persen.

Tabel 5.1. Eksistensi Nota Kesepahaman antara Perusahaan dan BLK tentang pemagangan OJT, 2020.

Eksistensi Nota Kesepahaman	Jumlah Perusahaan	%
Ya	5	18,5
Tidak	22	81,5
Total	27	100,0

Yang mengejutkan, persentase perusahaan yang saat ini memiliki kontrak dengan BLK relatif rendah, hanya 13,3 persen (**Tabel 5.2.**). Namun rendahnya partisipasi perusahaan dalam BLK semacam itu tampaknya disebabkan oleh hampir 85 persen perusahaan tidak memiliki informasi tentang BLK (**Tabel 5.3.**).

Tabel 5.2. Eksistensi kontrak perusahaan dengan BLK termasuk kerjasama untuk merekrut lulusan BLK

Eksistensi kontrak	Jumlah Perusahaan	%
Ya	4	13,3
Tidak	36	86,7
Total	30	100,0

Ini menunjukkan bahwa kolaborasi dalam pelatihan antara perusahaan dan BLK memang ada. Namun, yang mengecewakan adalah persentase perusahaan yang memiliki kontrak dengan BLK untuk merekrut lulusan BLK cukup rendah, hanya 13,3 persen. Mayoritas perusahaan yang disurvei, 86,7 persen tidak memiliki perjanjian dengan BLK untuk merekrut lulusan BLK.

Ini kemungkinan besar disebabkan oleh fakta bahwa Nota Kesepahaman yang ada antara perusahaan dan BLK mengenai pemagangan OJT juga rendah, hanya 18,5 persen perusahaan yang memiliki Nota Kesepahaman tersebut.

Tabel 5.3. Alasan perusahaan tidak bekerja sama dengan BLK

Alasan tidak bekerjasama dengan BLK	Jumlah Perusahaan	%
Tidak memiliki informasi mengenai BLK	22	84,6
Tidak yakin tentang kualitas lulusan BLK	2	7,7
Lain-lain	2	7,7
Total	26	100,0

Tabel 5.4. mengungkapkan informasi bahwa mayoritas pemberi kerja yang disurvei (70%) akan tetap merekrut lulusan BLK sebagai pekerjanya.

Tabel 5.4. Tanggapan pemberi kerja apakah akan tetap merekrut pekerja lulusan BLK, berdasarkan pengalaman mereka*)

Perusahaan akan tetap merekrut lulusan BLK	Jumlah Perusahaan	%
Ya	28	100
Tidak	0	0

*) dalam pertanyaan ini, terdapat 14 responden yang memutuskan untuk tidak menjawab

Perusahaan terlibat dalam BLK melalui berbagai cara. Sebagaimana terlihat dari **Tabel 5.5.** bahwa jumlah perusahaan yang memberikan OJT untuk BLK adalah paling banyak (31%), disusul perusahaan yang memberikan keterampilan lunak (23%), sisanya terlibat dalam berbagai cara misalnya penyusunan kurikulum pelatihan BLK, materi/modul pelatihan BLK, peminjaman pekerjanya menjadi instruktur BLK, dan keterlibatan dalam uji kompetensi, masing-masing 11,5 persen.

Tabel 5.5. Keterlibatan perusahaan dalam pelatihan BLK

Keterlibatan Perusahaan dalam Program Pelatihan BLK	Respons	
	Jumlah Perusahaan	%
Penyusunan Kurikulum Pelatihan BLK	3	11,5%
Penyusunan Materi/ Modul Pelatihan BLK	3	11,5%
Mengirim Pekerja sebagai Instruktur	3	11,5%
Keterlibatan dalam Uji Kompetensi	3	11,5%
Memberikan OJT untuk siswa BLK	8	30,8%
Memberikan pelatihan keterampilan lunak	6	23,1%
Total	26	100,0%

Tabel 5.6. Durasi keterlibatan perusahaan selama program OJT

Durasi	Jumlah Perusahaan	%
1 - 3 bulan	11	42,3
3 - 6 bulan	6	23,1
6 - 12 bulan	9	34,6
Total	26	100

Tabel 5.6. menunjukkan bahwa durasi keterlibatan perusahaan dalam program OJT bervariasi. Lebih dari 40 persen perusahaan terlibat dalam program OJT dengan durasi 1 hingga 3 bulan. Kemudian jumlah perusahaan terbesar ke dua adalah yang memberikan OJT selama 6 hingga 12 bulan, sekira 35 persen perusahaan yang disurvei dan paling sedikit adalah perusahaan yang memberikan OJT selama 3 hingga 6 bulan, sebesar 23 persen. Sekali lagi, ini menunjukkan pacuan untuk program pelatihan berdurasi pendek yang memungkinkan fleksibilitas lebih dan perputaran keterampilan yang cepat..

Tabel 5.7. Penugasan mentor oleh perusahaan untuk memberikan bimbingan kepada peserta pemagangan OJT

Penugasan Mentor oleh Perusahaan	Jumlah Perusahaan	%
Ya	13	46,4
Tidak	15	53,6
Total	28	100

Untuk mendukung kolaborasi dalam program pemagangan OJT, sebanyak 46 persen dari perusahaan yang disurvei menugaskan mentor untuk membimbing peserta pemagangan (**Tabel 5.7.**).

Kerja bersama untuk OJT yang dilakukan oleh perusahaan adalah sebagai berikut:

- ▶ Menyusun jawaban materi OJT
- ▶ Menyusun jawaban luaran OJT
- ▶ Menyusun *logbook* (jurnal) catatan harian OJT

Partisipasi perusahaan dalam melaksanakan kerja sama ini tidak tinggi. Tabel menunjukkan bahwa jumlah perusahaan yang terlibat dalam kegiatan tersebut masing-masing adalah 46 persen, 35 persen dan 40 persen untuk “Menyusun jawaban materi OJT”, “Menyusun jawaban luaran OJT” dan “Menyusun *logbook*/catatan harian OJT” (**Tabel 5.8.**).

Tabel 5.8. Kerjasama perusahaan untuk OJT

Menyusun Jawaban Materi OJT	Jumlah Perusahaan	%
Ya	11	45,8
Tidak	13	54,2
Total	24	100
Menyusun jawaban keluaran OJT	Jumlah Perusahaan	%
Ya	8	34,8
Tidak	15	65,2
Total	23	100
Menyusun <i>Logbook</i> /Catatan Harian OJT	Jumlah Perusahaan	%
Ya	9	39,1
Tidak	14	60,9
Total	23	100,0

Tabel 5.9. Tanggapan pemberi kerja apakah akan terus mempekerjakan pekerja lulusan BLK, berdasarkan pengalaman mereka

Perusahaan akan tetap Mempekerjakan Lulusan BLK	Jumlah Perusahaan	%
Ya	28	100
Tidak	0	0

*) dalam pertanyaan ini, terdapat 14 responden lain yang memutuskan tidak menjawab

Hal yang mengembirakan adalah semua pemberi kerja yang disurvei menyatakan bahwa mereka akan terus mempekerjakan lulusan BLK sebagai pekerja mereka, berdasarkan pengalaman pemberi kerja dalam mempekerjakan mereka (**Tabel 5.9.**).

Perusahaan memiliki berbagai metode pemantauan dan evaluasi (M&E) terhadap OJT peserta pemagangan sebagaimana terlihat di **Tabel 5.10.**, dari “pemantauan mandiri dan evaluasi mandiri”, melalui “keterlibatan serikat pekerja”, “Pengawas ketenagakerjaan”, “menggunakan *logbook*/catatan harian”, melibatkan “lembaga mandiri lain” dan “metode pemantauan dan evaluasi lainnya”. Namun persentase perusahaan yang disurvei yang melaksanakan metode ini relatif rendah, berkisar antara 9,5 persen hingga 37 persen.

Tabel 5.10. Metode Pemantauan dan Evaluasi peserta pemagangan OJT

Pemantauan Mandiri dan Evaluasi mandiri	Jumlah Perusahaan	%
Ya	7	29,2
Tidak	17	70,8
Total	24	100
Melibatkan Serikat Pekerja	Jumlah Perusahaan	%
Ya	4	15,4
Tidak	22	84,6
Total	26	100,0
Melibatkan Pengawas Ketenagakerjaan	Jumlah Perusahaan	%
Ya	6	23,1
Tidak	20	76,9
Total	26	100,0
Menggunakan <i>Logbook</i> /Catatan Harian	Jumlah Perusahaan	%
Ya	10	37,0
Tidak	17	63,0
Total	27	100,0
Melibatkan Lembaga Independen Lain	Jumlah Perusahaan	%
Ya	4	15,4
Tidak	22	84,6
Total	26	100,0
Metode Monitoring dan Evaluasi Lain	Jumlah Perusahaan	%
Ya	2	9,5
Tidak	19	90,5
Total	21	100

5.2. Partisipasi dalam Forum Komunikasi Jejaring Perusahaan³⁰

Kemitraan sosial dalam pendidikan dan pelatihan kerja disarankan sebagai kolaborasi pemberi kerja, serikat pekerja, otoritas publik dan lembaga pelatihan yang bekerja sama untuk memastikan bahwa pelatihan yang diberikan memadai dan relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Ini karena lapangan pekerjaan berubah dan restrukturisasi ekonomi dan persaingan global menghancurkan pekerjaan gaya lama dan menciptakan pekerjaan baru yang memiliki permintaan baru akan modal manusia. Seringkali, anak muda yang memasuki pasar kerja kurang memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam pekerjaan, sementara angkatan kerja yang menua berjuang untuk mengimbangi laju perkembangan teknologi. Membuat pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja merupakan hal yang menjadi perhatian di seluruh dunia.

Pemberi kerja memiliki peran kepemimpinan yang penting untuk dimainkan dalam menyediakan jalur yang layak menuju angkatan kerja, terutama di tengah ketidakpastian tentang seperti apa pastinya masa depan pekerjaan nantinya. Kepemimpinan ini dapat mengambil berbagai bentuk, mulai dari bermitra dengan sekolah lokal, membuat program pengembangan keterampilan internal, hingga mengidentifikasi keterampilan yang mereka butuhkan dan mengkomunikasikan keterampilan tersebut kepada mitra pendidikan dan komunitas lokal.

Kemajuan teknologi menyulitkan pekerja, pemberi kerja dan pendidik untuk mengidentifikasi keterampilan yang dibutuhkan oleh pencari kerja.

Berhubungan dengan perusahaan lain, terutama yang berada dalam bisnis yang sama, dianggap sangat penting. Menyadari pentingnya peran tersebut, sekira 70 persen perusahaan yang disurvei mengaku berpartisipasi dalam forum komunikasi jaringan industri.

Saat ini terdapat berbagai asosiasi pengusaha di Indonesia, asosiasi pengusaha terbesar dan yang paling dikenal oleh masyarakat luas adalah Apindo. Namun demikian, terdapat pula berbagai asosiasi pengusaha dengan fungsi dan peran yang serupa di masing-masing bidang usaha. Secara umum, asosiasi-asosiasi ini memiliki banyak peran misalnya mengkomunikasikan kepentingan pengusaha yang terlibat dalam industri, dan menjalin komunikasi dengan pemerintah dan serikat pekerja atas nama anggotanya. Pada bagian ini, perusahaan yang disurvei ditanya tentang manfaat asosiasi bagi perusahaan mereka. Pada umumnya, APINDO mewakili keanggotaan tripartit.³¹

Dari survei tersebut, sebagian besar pemberi kerja berpartisipasi aktif dalam forum jaringan industri dan asosiasi pengusaha. Partisipasi tersebut dianggap penting karena perusahaan dapat berbagi berbagai isu mulai dari perekonomian internasional dan nasional, pengembangan pasar kerja, hingga keterampilan dan pelatihan. Yang paling penting, partisipasi dalam forum ini diharapkan dapat mensinergikan kebutuhan pasar kerja dan pelatihan.

Tabel 5.11. menunjukkan bahwa pemberi kerja lulusan BLK cenderung lebih aktif (70,4 persen menyatakan partisipasinya) dalam Forum Jaringan Industri dibandingkan dengan pemberi kerja lulusan non-BLK (60 persen menyatakan partisipasinya).

Ini juga diperkuat oleh pernyataan perusahaan yang disurvei bahwa forum komunikasi ini bermanfaat, yang dinyatakan oleh lebih dari 80 persen perusahaan yang disurvei (**Bagan 5.1.**). Selain itu, responden yang disurvei juga mengungkapkan kepuasan mereka terhadap jaringan Industri dan merasakan manfaatnya bagi perusahaan dalam banyak hal (**Bagan 5.1.**).

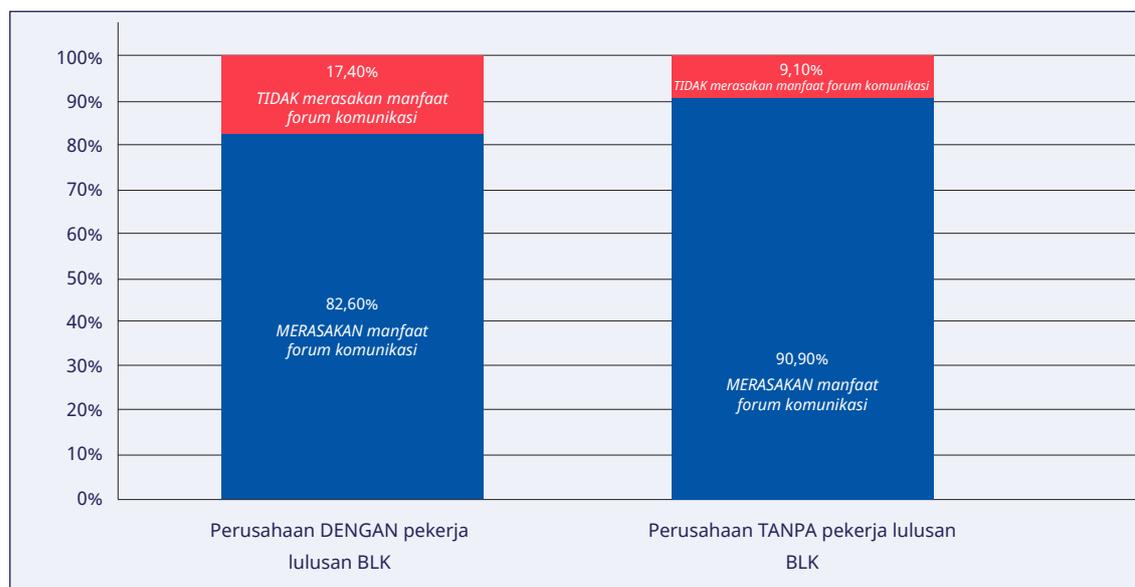
Tabel 5.11. Partisipasi Perusahaan dalam Forum Jaringan Industri, 2020

Partisipasi Perusahaan dalam Forum Komunikasi Jaringan Industri	Perusahaan dengan pekerja lulusan BLK		Perusahaan tanpa pekerja lulusan BLK	
	%	%	%	%
Ya	19	70,4%	18	60,0%
Tidak	8	29,6%	12	40,0%
Total	27	100%	30	100%

30 Forum Jaringan Komunikasi Industri ini diharapkan dapat mensinergikan antara kebutuhan industri dan lulusan pelatihan sehingga lulusannya dapat langsung bekerja di industri misalnya antara BBPLK Bandung dan PT Amatil Coca Cola (BLK Bandung).

Lihat: <https://www.facebook.com/pelatihan.kerja.gratis.bandung/posts/forum-jejaring-komunikasi-industri-bbplk-bandung-tahap-1-tahun-2016-sebagai-wada/1670510709857740/>

31 Tripartit direpresentasikan oleh tiga unsur: pemerintah, pengusaha dan serikat pekerja.

Bagan 5.1. Kebermanfaatan forum komunikasi bagi perusahaan

5.3. Usulan untuk Pemerintah Berkaitan dengan Peningkatan Keterampilan Pekerja

Sebagaimana dapat dilihat di Bagan 5.3. Terdapat beberapa usulan bagi pemerintah untuk memberikan insentif dan dukungan kepada perusahaan untuk meningkatkan ketrampilan tenaga kerjanya. Saran yang paling populer adalah memberikan pelatihan vokasi berbasis kompetensi. Ini menggarisbawahi perlunya mengembangkan BLK lebih lanjut untuk memperbarui program pelatihan keterampilannya, namun untuk memanfaatkan program ini secara maksimal, perusahaan di sektor yang sama perlu saling bekerjasama dengan BLK untuk mensinergikan program pelatihan di antara mereka. Ini akan memungkinkan efisiensi yang lebih tinggi dalam penggunaan sumber daya dan menyediakan fasilitas OJT untuk melengkapi program pelatihan keterampilan teknis jarak jauh. Ini bahkan mungkin memberikan kesempatan bagi perusahaan untuk mendirikan fasilitas dan program pelatihan internal yang dapat menampung peserta pelatihan dari perusahaan lain. Ini didukung pula oleh gagasan yang dikemukakan untuk membentuk badan keterampilan sektor yang diusulkan oleh hampir 15 persen perusahaan.

Tujuh belas perusahaan (16,8%) mengusulkan lebih banyak peluang pemagangan yang merupakan salah satu usulan terpenting meskipun hanya disampaikan oleh 17 perusahaan. Namun, meskipun lebih banyak peluang pemagangan merupakan cara yang sangat baik untuk meningkatkan keterampilan persis seperti yang dibutuhkan oleh perusahaan, namun perusahaan dan serikat pekerja yang harus bekerjasama untuk mengubah peraturan perundang-undangan pemagangan agar tidak terlalu rumit, tidak terlalu terpengaruh oleh kekhawatiran akan pekerja anak dan lebih tanggap terhadap dampak mencolok dan ketidaksetaraan yang diciptakannya saat ini dalam angkatan kerja. Dewan Keterampilan Sektor perlu memperluas cakupannya dalam mengembangkan dan mengawasi pelaksanaan pemagangan di Indonesia. Pendekatan berbasis hukum ketenagakerjaan saat ini rumit dan bertentangan sehingga perusahaan tidak ingin mengambil risiko yang mungkin mengundang tindakan hukum dan serikat pekerja terpesat dan tidak berpengalaman dalam masalah ketenagakerjaan masyarakat industrial karena mereka belum sepenuhnya berkembang dalam proses pembangunan industri dengan cara yang sama seperti negara maju yang berprestasi tinggi. Ini berarti bahwa siapapun yang ingin mendiskusikan kebijakan (terutama yang terkait dengan pemagangan) dengan mereka perlu mendekati masalah tersebut dengan pemahaman dan empati penuh atas situasi mereka. Semua pihak perlu memahami manfaat yang akan diperoleh oleh mereka dan keluarga/ anak-anak mereka dalam jangka panjang jika pemagangan dikembangkan dengan baik alih-alih fokus pada dampak jangka pendek yang mereka kira akan terjadi melalui penerapan analisis ekonomi atau keuangan.³² Sebuah komisi di sisi lain akan mengambil pendekatan kooperatif untuk manajemen peserta pemagangan yang akan berinteraksi

32 Referensi di sini adalah penolakan dasar serikat pekerja dan pengusaha untuk mendukung kebijakan pemagangan yang baik. Pengusaha tampaknya khawatir dengan masalah pekerja anak dan berinvestasi dalam keterampilan karena mereka takut pekerja, tempat mereka berinvestasi, akan diambil oleh perusahaan lain bila pemagangan tersebut berkualitas. Serikat pekerja tampaknya khawatir bahwa strategi upah rendah berskala khusus untuk peserta pemagangan akan berdampak pada pendapatan pekerja lain. Kami tahu dari pengalaman bahwa salah satu cara terbaik untuk memastikan pemberi kerja mendapatkan keterampilan dan pekerja yang mereka butuhkan, dan anggota serikat pekerja mendapatkan peluang kerja jangka panjang untuk diri sendiri dan keluarganya adalah dengan menuntun peluang untuk pengembangan keterampilan jangka panjang, dan pengembangan pemagangan jangka panjang didasarkan pada model seperti yang digunakan di Australia pada tahun 1970-an, di mana upah peserta pemagangan didasarkan pada persepsi akan nilai mereka dalam hal tingkat keterampilan yang tersedia bagi pemberi kerja mereka.

secara tripartit dengan serikat pekerja dan pemerintah dan industri. Ini sangat penting bagi jutaan remaja yang tidak melanjutkan, dan tidak menyelesaikan pendidikan formal mereka antara tahun 8 hingga 12 setiap tahun.

Dana pengembangan keterampilan adalah ide yang sangat baik, namun sudah ada dana pengembangan keterampilan semacam itu di Indonesia yang seolah-olah menargetkan kekurangan keterampilan. Teorinya adalah bahwa pekerja asing yang bekerja di Indonesia dipekerjakan karena mereka dibutuhkan untuk mengisi kekurangan keterampilan. Jadi, setiap pekerja asing yang memegang izin kerja membayar USD 100 per bulan ke dana pengembangan keterampilan. Jadi, pertanyaan besarnya bukanlah apakah dana keterampilan tersebut akan dikembangkan atau tidak, tetapi bagaimana dana pengembangan keterampilan tersebut digunakan untuk menangani kekurangan keterampilan.

Ada juga insentif pajak yang signifikan yang telah diberikan untuk mendorong pengembangan sumber daya manusia di perusahaan-perusahaan Indonesia (PP 45 Tahun 2019).³³ Namun, insentif tersebut hanya mungkin efektif dan dimanfaatkan oleh perusahaan besar yang sebenarnya merupakan perusahaan terdaftar yang membayar pajak. Tarif pajak perusahaan di Indonesia adalah 22 persen dari laba tahunan (ini diharapkan akan diturunkan secara bertahap menjadi 17 persen pada tahun 2022).³⁴ Jadi, jika perusahaan tidak memperoleh laba maka tidak membayar pajak. Selain itu, perusahaan hanya membayar tarif pajak perusahaan jika mereka memiliki omzet lebih dari Rp. 4.800.000.000 per tahun. Untuk perusahaan (atau UMKM) dengan omzet tahunan kurang dari Rp. 4.800.000.000, tarif pajaknya hanya 0,5 persen dari omzet. Ini berarti jika UMKM memiliki omzet tahunan Rp. 1.000.000.000, maka perusahaan tersebut hanya akan membayar pajak sebesar Rp. 5.000.000. Ini adalah jumlah yang sangat kecil untuk diinvestasikan dalam pengembangan sumber daya manusia. Banyak UMKM memiliki omzet tahunan yang lebih kecil dari ini, jadi orang pasti akan bertanya-tanya berapa banyak UMKM yang menjadi bagian terbesar perekonomian Indonesia akan memanfaatkan insentif pajak. Dalam konteks ini, insentif pajak saat ini tampaknya merupakan jenis yang hanya akan menguntungkan segelintir orang yang beruntung.

Komentar tentang kebijakan keterampilan sektor cenderung merujuk pada sesuatu seperti Dewan Keterampilan Sektor yang mengatur dan menjejaring perusahaan sesuai dengan sektor industri tempat mereka beroperasi, daripada misalnya cara tradisional yang pemerintah cenderung jalankan melalui pengelompokan geografis. Misalnya, setiap kabupaten/kota atau provinsi mungkin memiliki asosiasi pengusaha yang memberikan masukan untuk penilaian kebutuhan pelatihan, namun mudah untuk melihat betapa tidak efisiennya hal ini karena tumpang-tindih pekerjaan dan keanggotaan mungkin besar. Dewan Keterampilan Sektor, misalnya, mungkin merupakan badan internasional atau nasional yang mengumpulkan semua pemangku kepentingan di sektor tertentu untuk berdiskusi, mengidentifikasi kekurangan keterampilan yang terkait dengan sektor itu dan mencari cara untuk mengatasi kekurangan keterampilan tersebut secara efektif. Pendekatan ini kemungkinan akan berhasil dengan baik di Indonesia dan sangat relevan dengan UMKM. Dengan pendekatan Dewan Sektor, UMKM yang dalam keadaan normal tidak dapat memperoleh masukan, atau manfaat dari kebijakan pelatihan yang baik karena pendapatan rendah dan dana yang langka dapat menyatukan sumber daya mereka dan bekerjasama dengan perusahaan yang lebih besar untuk mengakses keterampilan.

Tabel 5.12. Usulan perusahaan untuk pemerintah berkaitan dengan peningkatan keterampilan pekerja

Usulan untuk Pemerintah	Respons	
	Jumlah Perusahaan	%
Memberikan pelatihan kerja berbasis kompetensi	31	30,7%
Lebih banyak peluang pemagangan	17	16,8%
Mengembangkan dana pengembangan keterampilan	18	17,8%
Memberikan insentif pajak	12	11,9%
Membentuk badan keterampilan sektor	15	14,9%
Lainnya	8	7,9%

*) Asked to 42 respondents

33 Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2010 Tentang Penghitungan Penghasilan Kena Pajak Dan Pelunasan Pajak Penghasilan Dalam Tahun Berjalan

34 Akhlah, Adrian W., "Indonesia accelerates tax reforms, cuts corporate income tax in COVID-19 playbook" Jakarta Post website, 2 April 2020.

Berdasarkan hasil survei, dapat disimpulkan bahwa pemberi kerja menunjukkan upaya yang relatif rendah dalam meningkatkan keterampilan pekerjanya. Perusahaan harus lebih aktif dalam memberikan OJT untuk meningkatkan keterampilan pekerja serta dalam menyediakan program *Skilling*, *Upskilling* dan *Reskilling*, untuk mengurangi kesenjangan keterampilan dalam permintaan industri. Cara paling efektif untuk melakukan ini adalah melalui kebijakan pemagangan yang baik dan badan nasional untuk mengawasi dan mengelola pemagangan yang beroperasi secara kooperatif, sesuai, tetapi tidak jauh dari, pelaksanaan undang-undang.

Berdasarkan hasil survei, dapat disimpulkan bahwa pengusaha menunjukkan upaya yang relatif rendah dalam meningkatkan keterampilan pekerjanya. Perusahaan harus lebih aktif dalam memberikan OJT untuk meningkatkan keterampilan pekerja serta dalam menyediakan program *Skilling*, *Upskilling* dan *Reskilling*, untuk mengurangi kesenjangan keterampilan dalam permintaan industri. Namun, upaya pengembangan keterampilan perlu dibarengi dengan upaya dan dukungan untuk peningkatan usaha, sehingga pengusaha merasa perlu menginvestasikan keterampilan pekerjanya. Penting bagi pemerintah untuk meningkatkan dukungannya untuk peningkatan bisnis guna mendukung lebih banyak investasi dalam program *Skilling*.

Cara paling efektif untuk meningkatkan keterampilan adalah melalui kebijakan pemagangan yang baik dan badan nasional yang mengawasi dan mengelola pemagangan secara kooperatif, tetapi tidak jauh dari implementasi undang-undang. Program pemagangan yang baik sangat penting, terutama untuk menanggapi dampak ekonomi dari pandemi. Data anekdot menunjukkan banyak perusahaan lebih memilih merumahkan pekerja yang relatif berusia lebih tua dan berpengalaman karena dinilai cukup mahal untuk mempertahankan pekerja tersebut dibandingkan dengan merekrut pekerja muda yang sudah memiliki keterampilan yang terbaru dan lebih sejalan dengan perkembangan dunia kerja.

Banyak perusahaan tampaknya cenderung beranggapan bahwa pekerja berusia tidak muda lagi, tidak dapat lagi menerima atau belajar hal baru. Hal tersebut tidak bertentangan dengan program *Upskilling* maupun *Reskilling*, namun menunjukkan bahwa dalam pasar kerja, produktivitas berkaitan dengan kesesuaian antara jenis pekerjaan dan minat pekerja, kesesuaian ini adalah kunci untuk menjawab masalah yang saat ini dihadapi pemberi kerja. Hal ini mempertanyakan keefektifan dari *upskilling* dan terutama *reskilling* pekerja yang lebih tua. Pertanyaan yang seringkali muncul dalam benak banyak pemberi kerja adalah: dapatkah pekerja yang lebih tua yang terbiasa dengan cara lama/konvensional, digantikan dengan teknologi, terutama bagi pekerja yang tidak dapat beradaptasi dengan tuntutan untuk terus belajar keterampilan baru dan teknologi terkini. Mengingat bahwa penggunaan teknologi terkini sering kali membutuhkan pengalaman yang signifikan dan pola pikir kontemporer. Meskipun program *upskilling* dan *reskilling* terus dilakukan, program pemagangan dan pelatihan bagi pekerja baru yang bersedia beradaptasi dengan standar internasional terbaru akan menjadi lebih penting, terlebih setelah pandemi dimana pemberi kerja ingin menyegarkan tenaga kerja yang mereka miliki dan menyesuaikan strategi bisnis mereka, sekaligus mengejar margin pendapatan yang menurun setelah dihantam pandemi.

Pemberi kerja kurang memberikan insentif kepada pekerjanya saat ini. Sebagaimana ditunjukkan di Bagan 3.5, mayoritas perusahaan yang disurvei menawarkan Jaminan Kerja (45,8%) sebagai insentif. Situasi ini juga dapat dipengaruhi oleh pandemi global, di mana sebagian besar pendapatan perusahaan menurun dengan cepat atau bahkan memutuskan untuk menghentikan sementara bisnis selama pandemi. Pada bulan September 2020, BPS memperkirakan minimal 82,85 persen perusahaan di Indonesia mengalami penurunan pendapatan selama pandemi, dan hanya 2,55 persen yang diprediksi mengalami peningkatan pendapatan selama pandemi (**CNN Indonesia, 2020**).³⁵ Ini menunjukkan bahwa banyak perusahaan tidak akan mampu bertahan dengan “insentif” jaminan kerja. Terdapat bukti anekdot³⁶ bahwa banyak perusahaan yang faktanya menggunakan kondisi pandemi untuk merehabilitasi tenaga kerja mereka. Tren ini tampaknya adalah bahwa perusahaan memberhentikan staf yang lebih tua dan lebih berpengalaman yang menuntut gaji dan kondisi yang lebih tinggi dan bermaksud mempekerjakan orang yang lebih muda dan kurang berpengalaman yang tidak menuntut atau tidak memenuhi syarat untuk mendapat gaji dan kondisi yang lebih tinggi. Juga tampak jelas bahwa banyak perusahaan tidak mempekerjakan staf sebanyak sebelum pandemi karena kondisi bisnis tetap tertekan dan ini kemungkinan akan berlanjut selama beberapa tahun. Inilah situasi di mana pemagangan dengan besaran gaji yang proporsional harusnya sangat menarik bagi perusahaan. Misalnya, di Inggris upah minimum ditetapkan berdasarkan kelompok umur.³⁷ Namun ini juga menunjukkan bahwa layanan ketenagakerjaan publik perlu diperkuat dengan layanan konseling dan pencocokan pekerjaan yang baik serta

35 CNN Indonesia: 82 persen pendapatan perusahaan merosot di Era Covid-19. 2020

36 Temuan terkait penulis melalui percakapan dengan seseorang yang baru-baru ini berdiskusi dengan staf Dinas Tenaga kerja (Disnaker) di Indonesia.

37 Misalnya £8,20 per jam untuk usia 21 hingga 24 tahun, £6,45 untuk usia 18 hingga 20 tahun dan £4,55 untuk pekerja berusia di bawah 18 tahun. Peserta pemagangan mendapatkan £4,15 per jam yang merupakan upah di bawah 18 tahun tetapi dengan sedikit pemotongan yang mengkompensasi keterampilan belajar yang dapat digunakan untuk meningkatkan besaran upah secara signifikan setelah menjadi berkualifikasi. Ini menyiratkan bahwa orang yang bercita-cita menjadi profesional terampil melakukan beberapa pengorbanan di awal karir mereka untuk meningkatkan keuntungan mereka di tahun-tahun berikutnya.

peluang bagi staf yang telah diberhentikan untuk mempelajari keterampilan baru. Layanan ketenagakerjaan publik selama masa krisis ekonomi dan pengangguran seperti yang terjadi akibat COVID-19 juga memerlukan dukungan peningkatan pendapatan perorangan berbasis ketahanan atau pelatihan penggantian pendapatan dan program keuangan mikro.

Pemberi kerja aktif berpartisipasi dalam forum jaringan Industri dan merasakan manfaatnya. Hadirnya forum ini diyakini bisa menawarkan diskusi yang penuh wawasan sekaligus memberikan informasi mengenai inovasi terbaru terkait produktivitas perusahaan.

Selain itu, keterlibatan perusahaan dalam asosiasi juga memberikan kesempatan untuk ikut berkontribusi dalam pengembangan standar kompetensi, pelatihan vokasi dan pemagangan, yang memudahkan mereka merekrut tenaga kerja terampil, selain membangun kemitraan strategis untuk pertumbuhan bisnis jangka pendek atau jangka panjang. Ini terkait dengan Dewan Keterampilan Sektor seperti yang disebutkan di atas.

BAB 6

Kesimpulan dan Rekomendasi

6.1. Kesimpulan

- ▶ Survei ini mencakup 42 responden. Tidak semua responden memberikan tanggapan yang lengkap sehingga menghasilkan jumlah tanggapan yang berbeda untuk setiap pertanyaan.
- ▶ Sebagian besar perusahaan yang disurvei berasal dari sektor manufaktur dan konstruksi.
- ▶ Pekerja laki-laki sebagian besar dipekerjakan di perusahaan sedang dan besar, sedangkan pekerja perempuan lebih banyak tersebar di perusahaan kecil, sedang, dan besar.
- ▶ Pemberi kerja yang disurvei dapat mengidentifikasi pekerjanya yang berasal dari BLK berdasarkan lamaran kerja mereka atau dari kerjasama perusahaan dengan BLK
- ▶ Hampir 60 persen dari perusahaan yang disurvei memiliki pekerja lulusan BLK
- ▶ Hampir 60 persen dari perusahaan yang disurvei menugaskan lulusan BLK sebagai staf junior (tingkat kompetensi 1), atau dalam kadar lebih kecil sebagai staf senior. Yang ditugaskan sebagai penyelia hanya 7,7 persen
- ▶ Sebanyak 77,8 persen perusahaan yang disurvei mempekerjakan lulusan BLK untuk pekerjaan kompetensi teknis pada level 1,2,3,4,5, dan 18,5 persen dipekerjakan untuk pekerjaan kompetensi non-teknis.
- ▶ Sebanyak 83 persen pemberi kerja yang disurvei memberikan insentif/sertifikasi kepada lulusan BLK berupa jaminan kerja, promosi atau kenaikan gaji.
- ▶ Kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan yang disurvei bervariasi, kompetensi pertama yang paling dibutuhkan adalah keterampilan teknis, kedua yang paling dibutuhkan adalah keterampilan lunak dan literasi digital dan ketiga yang paling dibutuhkan adalah manajerial, keterampilan lunak dan keterampilan teknis.
- ▶ Mayoritas pemberi kerja puas dengan kinerja lulusan BLK.
- ▶ Kepuasan pemberi kerja untuk tingkat keterampilan pekerja ke-1, ke-2, dan ke-3 berada pada tingkat sedang.
- ▶ Mayoritas pemberi kerja menilai kemampuan digital pekerja berada pada tingkat sedang.
- ▶ Demikian pula, mayoritas pemberi kerja menilai keterampilan lunak pekerja berada pada tingkat sedang.
- ▶ Pemberi kerja puas pada tingkat sedang dengan kompetensi pekerja.
- ▶ Perbandingan antara lulusan BLK dan lulusan non-BLK dalam bidang keterampilan lunak sedikit berbeda, dengan lulusan BLK pada umumnya menunjukkan keterampilan lunak yang lebih baik menurut persepsi pemberi kerja.

- ▶ Upaya perusahaan untuk meningkatkan keterampilan pekerja bervariasi dari OJT, *skilling*, *reskilling* dan *upskilling*. Kategori-kategori ini tidak eksklusif satu sama lain. Misalnya, OJT tampaknya dapat digunakan untuk mendukung *skilling*, *reskilling* dan *upskilling*.
- ▶ Lebih dari separuh perusahaan yang disurvei mengakui bahwa mereka memberikan insentif kepada pekerjanya karena terampil, yang berupa jaminan kerja, promosi, kenaikan gaji.
- ▶ AKP digunakan oleh sebagian besar pemberi kerja untuk menganalisis keterampilan yang dibutuhkan oleh pekerja.
- ▶ Lebih dari separuh pemberi kerja yang disurvei berencana merekrut pekerja dengan kompetensi tingkat 1 dalam lima tahun ke depan.
- ▶ Sektor bisnis yang paling mengantisipasi keterampilan di masa depan terutama ditunjukkan oleh sektor manufaktur dan konstruksi, dan pada kadar yang lebih rendah diikuti oleh sektor jasa pendidikan dan Teknologi, Informasi dan Komunikasi (TIK). Sektor lain menunjukkan antisipasi yang relatif lebih rendah terkait keterampilan di masa depan.
- ▶ Hampir 60 persen perusahaan yang disurvei mengantisipasi kebutuhan untuk merekrut pekerja baru dengan kompetensi melebihi tingkat 3.
- ▶ Sebanyak 85 persen perusahaan yang disurvei mengantisipasi kebutuhan keterampilan di masa depan.
- ▶ Langkah-langkah yang diambil oleh perusahaan untuk mengantisipasi kebutuhan kompetensi keterampilan melebihi tingkat 3, antara lain bekerjasama dengan BLK yang menjalankan pelatihan melebihi kompetensi tingkat 3, dan meminjam instruktur dari BLK.
- ▶ Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 261/MEN/XI/2004 pasal (1) dan (2) menyatakan bahwa perusahaan yang mempekerjakan seratus pekerja atau lebih wajib memberikan pelatihan kepada pekerjanya, sebanyak 5 persen dari total pekerja. Namun, MOU antara perusahaan yang disurvei dan BLK sangat rendah, 18,5 persen. Ada juga target 1 persen angkatan kerja diisi oleh penyandang disabilitas. Namun sejarah menunjukkan bahwa memiliki target seperti itu bukanlah cara yang efektif untuk mengatasi masalah ini. Cara yang lebih baik adalah membuat perusahaan terhubung melalui hubungan baik yang saling menguntungkan dengan layanan ketenagakerjaan publik.
- ▶ Hampir 85 persen perusahaan yang tidak memiliki MoU dengan BLK, tidak memiliki informasi apapun tentang BLK. Ini terkait juga dengan keterkaitan dengan layanan ketenagakerjaan publik. Layanan ketenagakerjaan publik, melalui profil pasar kerja dan hubungan khusus dengan pemberi kerja, dapat membangun pemahaman tentang kekurangan keterampilan dan permintaan keterampilan Revolusi Industri 4.0 di masa depan di industri lokal. Informasi ini dapat diberikan kepada BLK sehingga mereka dapat merespons dengan program pengembangan keterampilan yang sesuai.

Dengan cara ini profil publik BLK dapat diangkat sehingga perusahaan mengetahui layanan mereka dan lebih mungkin untuk memanfaatkannya. BLK juga perlu memodernisasi program pelatihan mereka untuk membangun keahlian khususnya dalam Revolusi Industri 4.0 dan teknologi digital. Ini dapat dilakukan pada tingkat tertentu dengan memanfaatkan kursus pendidikan dan pelatihan daring internasional yang telah ada.

- ▶ Keterlibatan perusahaan dalam program pelatihan BLK dalam berbagai cara misalnya memberikan OJT kepada peserta BLK, memberikan pelatihan keterampilan lunak, pengembangan kurikulum pelatihan BLK, pengembangan materi/modul pelatihan BLK, mengutus pekerja perusahaan sebagai instruktur di BLK, keterlibatan dalam uji kompetensi. Namun, temuan dan komentar ini dan lainnya pada butir kesimpulan di atas menunjukkan bahwa hubungan antara BLK, layanan ketenagakerjaan publik dan industri perlu direhabilitasi secara signifikan. Meskipun tidak tercakup dalam survei ini, pertanyaan yang pasti muncul dalam proses ini adalah mengapa BLK tumpang tindih dengan Disnaker dalam penyediaan layanan "3 in 1" sedangkan sebagian besar Disnaker juga memberikan layanan ketenagakerjaan publik. Standarisasi layanan ini harus dipertimbangkan sedemikian rupa sehingga terdapat hubungan yang baik antara kedua organisasi secara nasional sehingga memungkinkan Disnaker untuk fokus dan menyediakan layanan ketenagakerjaan publik berkualitas tinggi di seluruh wilayah (termasuk pelatihan keterampilan lunak) dan BLK perlu fokus pada peran pelatihan mereka dan memberikan layanan pelatihan teknis modern berkualitas tinggi. Sekarang, mungkin belum pernah ada sebelumnya, terdapat peluang untuk rehabilitasi cepat BLK dalam keterampilan yang berkaitan dengan digitalisasi.
- ▶ Durasi OJT yang diberikan oleh sebagian besar perusahaan biasanya berlangsung dari 1 bulan hingga 12 bulan, tetapi yang paling sering dijumpai adalah program berdurasi pendek 1-3 bulan.

- ▶ Metode pemantauan dan evaluasi pemagangan OJT bervariasi dari pemantauan mandiri dan evaluasi mandiri, melibatkan serikat pekerja, melibatkan pengawas ketenagakerjaan, dan menggunakan logbook/catatan harian, melibatkan lembaga mandiri lain, dan metode P dan E lainnya.

6.2. Rekomendasi

Untuk Pemangku Kebijakan (Kementerian Ketenagakerjaan)

- ▶ Pemerintah perlu mensosialisasikan insentif Super Tax Deduction (Peraturan Pemerintah no.45/2019 dan Peraturan Menteri Keuangan no.128 tahun 2019) bagi industri sebagai langkah awal untuk mendorong keterlibatan industri dalam pengembangan keterampilan, khususnya dengan BLK.
- ▶ Mengkaji ulang peraturan terkait OJT maupun pemagangan mandiri untuk memastikan kualitas pelaksanaan seperti insentif, durasi pelatihan, kemudahan industri untuk memberikan program pelatihan namun tetap menjaga mutu pelatihan dan menerapkan monitoring dan evaluasi, termasuk melibatkan peran serikat pekerja untuk memastikan pelatihan yang berkualitas sesuai dengan jenjang keterampilan yang dibutuhkan oleh industri.
- ▶ Membangun sistem pemantauan dan evaluasi yang memastikan kualitas pelatihan berbasis kompetensi dan sesuai dengan kebutuhan industri. Termasuk di dalamnya, melaksanakan kajian penelusuran lulusan BLK di industri secara berkala.
- ▶ Mendorong dan mendukung pembentukan Dewan Keterampilan Sektor sebagai upaya untuk memastikan pelatihan keterampilan vokasi sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan sektor industri. Termasuk mengkaji peran dan tugas Forum Komunikasi Jejaring Perusahaan dengan berfokus pada sektor industri. Sehingga, kebijakan maupun dukungan untuk pengembangan keterampilan sumber daya manusia, dapat disalurkan melalui sektor industri sesuai dengan prioritas sektor di tingkat nasional dan daerah.
- ▶ Memperkuat fungsi dan peran Pusat Pengembangan Keterampilan (SDC) dengan mengikutsertakan perwakilan dari sektor industri prioritas, termasuk memperkuat sinergi antara institusi pendidikan dan pelatihan vokasi, untuk memastikan kualitas pelatihan di BLK. Pendekatan inovatif, seperti pengembangan sistem pangkalan data terpadu maupun pelatihan daring dapat memperkuat dan meningkatkan kualitas pelatihan di BLK.

Untuk BLK

- ▶ BLK harus lebih meningkatkan upayanya dalam memberikan Pelatihan Berbasis Kompetensi. BLK sebaiknya melakukan evaluasi program pelatihan dan melibatkan penilai independen/assessor dalam melakukan validasi kompetensi lulusan BLK sehingga tingkat kompetensinya bisa meningkat dan responsif terhadap permintaan industri.
- ▶ Mengingat sebagian besar tingkat kepuasan pemberi kerja berada di tingkat sedang/cukup terhadap kinerja lulusan BLK, BLK perlu memperbaiki strateginya dalam mempromosikan pelatihan terkait digitalisasi. Termasuk memanfaatkan sumber daya digital internasional yang tersedia, agar para lulusan BLK dapat beradaptasi di era digital.
- ▶ BLK perlu memperbaiki strategi komunikasi dan promosi dengan perusahaan seperti berfokus pada sektor industri, inovatif melalui sosial media serta meningkatkan jejaring lulusan BLK di tempat kerja.
- ▶ Melaksanakan analisis kebutuhan pelatihan untuk memastikan program pelatihan sesuai dengan kebutuhan industri dan kebutuhan daerahnya. Termasuk menyesuaikannya dengan permintaan industri atas tenaga kerja terampil, khususnya dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0.
- ▶ Merespons dampak ekonomi COVID-19, BLK perlu menyiapkan metode program pelatihan yang inovatif seperti pelatihan hybrid – gabungan antara daring dan praktik di BLK maupun industri setempat.

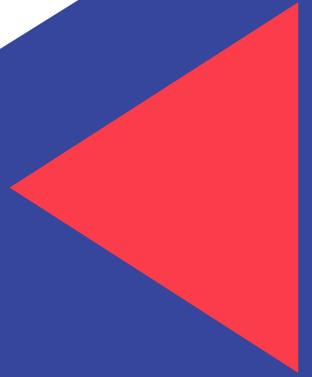
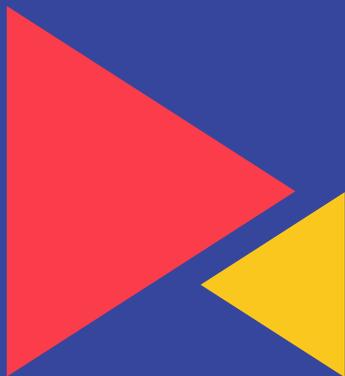
- ▶ Memperluas pilihan pelatihan sesuai dengan kebutuhan industri setempat juga penting dilakukan oleh BLK.
- ▶ Persepsi pengusaha terkait keterampilan teknis, digital dan keterampilan lunak pekerja lulusan BLK berada pada tingkat sedang. BLK perlu memberikan pelatihan berbasis digital, serta menyediakan pelatihan keterampilan yang lebih beragam dan terus meningkatkan sumber daya manusia untuk mengikuti kemajuan teknologi yang mengarah pada penerapan Revolusi Industri 4.0. BLK perlu mengkaji ulang metodologi pelatihan keterampilan lunak untuk memastikan kualitas keterampilan non- teknis sesuai dengan kebutuhan seperti melibatkan industri sebagai pelatih dan meningkatkan durasi OJT di tempat kerja.
- ▶ Memanfaatkan sumber daya digital internasional yang tersedia untuk meningkatkan kualitas BKL melalui perluasan kerjasama dengan lembaga pelatihan internasional. .

Untuk Industri

- ▶ Perusahaan harus lebih aktif dalam mempromosikan keterampilan pekerja melalui program *Skilling*, *Upskilling* dan *Reskilling* termasuk OJT, guna mengurangi kesenjangan keterampilan dalam dunia industri.
- ▶ Memperluas jejaring dan memperkuat sektor industri baik tingkat nasional maupun daerah untuk dapat membuat peta kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek maupun panjang baik regional maupun nasional. Peta kebutuhan tenaga kerja termasuk pelatihan berbasis kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri.
- ▶ Industri dapat terlibat dalam pengembangan kompetensi, kurikulum pelatihan maupun penguatan instruktur termasuk juga memperluas kesempatan pemagangan dan praktik kerja, termasuk melalui Dewan Keterampilan Sektor yang dapat dibentuk dan mendukung Komite Nasional Vokasi di masa depan.

REFERENSI

- Akhlas, Adrian W., 2020. "Indonesia accelerates tax reforms, cuts corporate income tax in COVID-19 playbook", Jakarta Post, 2 April 2020.
- AmCham Indonesia. 2020. AmCham Indonesia and ERIA Launch Survey Results on the Impact of COVID-19 on Foreign Firms in ASEAN. 30 November 2020.
- Bank Indonesia. 2019. "Annual Report 2019: Synergy, Transformation, and Innovation toward an Advanced Indonesia." Bank Sentral Republik Indonesia. Jakarta.
- Cisco & Oxford Economics. 2018. "Technology and the Future of ASEAN jobs". The impact of AI on workers in ASEAN's six largest economies. September 2018.
- Iberdola. tt. "Reskilling and upskilling: work training in the digital transformation era."
- International Labor Organization. 2016. "ASEAN in transformation: How technology is changing jobs and enterprises". ILO Geneva. (Lihat Country brief by Linda Vega Orozco, and benefited from technical contributions from Jae-Hee Chang, Gary Rynhart and Phu Huynh.)
- J.P. Morgan. Managing Skills Challenges in ASEAN-5. 2016
- Kim Morrison. 17 Januari 2019. What Training Needs Analysis Is And How It Can Benefit Your Organization.)
- Kompas. 2020. Upskilling of Indonesian Workers Pivotal to Triumph in Digital Era.
- McKinsey and Company. 2017. Digital revolution: What it means for Indonesian business. 1 Februari 2017 | Artikel oleh Phillia Wibowo.
- McKinsey and Company. 2019. "Automation and the future of work in Indonesia Jobs lost, jobs gained, jobs changed". September 2019.
- McKinsey & Company. 2020. Beyond hiring: How companies are reskilling to address talent gap.
- Republik Indonesia. 2004. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 261/MEN/XI/2004 tentang kewajiban perusahaan yang mempekerjakan 100 pekerja atau lebih diwajibkan memberikan pelatihan untuk minimal 5 persen dari total pekerjanya.
- Republik Indonesia. 2019. Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2019 tentang "Perubahan Peraturan Pemerintah No. 94 Tahun 2010 tentang Penghitungan Penghasilan Kena Pajak dan Pelunasan Pajak dalam Tahun Berjalan."
- Statista. 2020. Indonesia: Distribution of employment by economic sector from 2010 to 2020
- Sushmitha Kolagani, 2020. 5 Benefits of Training Needs Analysis. CommLab India.
- The Jakarta Post. Jakarta, 2020. "Indonesia's productivity lower than ASEAN countries, Japanese company survey" (Riza Roidila Mufti). The Jakarta Post. 12 Februari 2020.
- VOI. 2020. "56 Companies in Jakarta Are Temporarily Closed Due to COVID-19." PT VOI Media Information. Jakarta. 12 Agustus 2020. .
- World Bank. 2010. Stepping Up Skills for more jobs and higher productivity. Washington DC.
- World Bank. 2011. Revitalizing Public Training Centres in Indonesia: Challenges and the Way Forward. Human Development Department East Asia and Pacific Region. Kantor Bank Dunia di Jakarta.
- World Bank. 2020a. Indonesia: Overview. Kantor Bank Dunia di Jakarta.
- World Bank, 2020b. "Indonesia now upper middle-income country,"



International Labour Organization

Kantor Jakarta

Menara Thamrin Lantai 22

Jl. M.H. Thamrin Kav. 3, Jakarta10250

INDONESIA

E: jakarta@ilo.org

W: www.ilo.org/jakarta