

# PANDUAN

## PELATIHAN VOKASI UNTUK PEMANGKU KEPENTINGAN: STUDI KASUS INDONESIA DAN INTERNASIONAL





# PANDUAN

## PELATIHAN VOKASI UNTUK PEMANGKU KEPENTINGAN: STUDI KASUS INDONESIA DAN INTERNASIONAL

### **Penyusun:**

Sugeng Bahagijo  
Hamzirwan  
Kun Wardana Abyoto  
Abdul Waidl  
Herni Ramdlaningrum  
Megawati  
Tatat  
Yanu Prasetyo  
Meila Riskia Fitriani

### **Editor :**

Hamzirwan Hamid

INFID, September 2019

# PANDUAN

## PELATIHAN VOKASI UNTUK PEMANGKU KEPENTINGAN: STUDI KASUS INDONESIA DAN INTERNASIONAL

ISBN : 978-979-8811-12-8

@INFID, September 2019

Hak Cipta dilindungi Undang-undang

Diterbitkan atas kerjasama INFID dan TIFA

154 halaman

210mm x 297mm

Diterbitkan oleh:



Didukung oleh:



Publikasi diterbitkan dengan dukungan dari Yayasan TIFA.  
Isi dari publikasi sepenuhnya menjadi tanggungjawab penulis  
dan tidak mencerminkan pendapat Yayasan TIFA dan  
Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

# DAFTAR ISI

DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN	vii
SEKAPUR SIRIH Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia	ix
SEKAPUR SIRIH Deputi II Kepala Staf Kepresidenan Kantor Staf Presiden RI	xii
SEKAPUR SIRIH INFID	xiv

## **BAB 1 PENGANTAR** 1

1. Kepada siapa Panduan ini ditujukan	1
2. Proses dan tahap penyusunan,	4
3. Bagaimana Menggunakan Panduan ini	5
4. Para penulis dan Penyusun.	6

## **BAB II PELATIHAN VOKASI DAN PEMAGANGAN** 9

1. Mengatasi Kekurangan SDM Terampil	9
2. Dampak dan Manfaat	19
3. Indonesia perlu setara dengan negara-negara lain dalam Investasi angkatan kerja dan Pelatihan Vokasi: Fakta dan Data	21

## **BAB III STUDI KASUS DAN PERLINDUNGAN PEKERJA** 23

<b>Studi Kasus Dalam Negeri</b>	<b>23</b>
1. BBPLK Bandung - Pelatihan Vokasi Indonesia Menyongsong Industri 4.0	23
2. TOYOTA Indonesia -Upaya Menjaga Keunggulan Lewat Vokasi	31
3. Politeknik Gajah Tunggal dan Swasta Kecil: Peluang Kerjasama untuk Penguatan Vokasi	35
4. YOUTUBER: Ruang Kreasi, Berbagi Inspirasi, dan Ladang Bisnis	41
5. Bahaso.com – Aplikasi Online Pintar Berbahasa Inggris.	48
6. Ruangguru: Kreatifitas dan Inovasi Tanpa Batas untuk Memperbaiki Kualitas Pendidikan Indonesia	53
7. Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas, Upaya Memerluas Akses dan Mutu Pelatihan Kerja	58

<b>Studi Kasus Luar Negeri</b>	<b>64</b>
1. Jerman - Rahasia Kekuatan Ekonomi	64
2. JP Morgan Amerika Serikat -Keterampilan Pekerja dan Kualitas Kerja.	69
3. Vietnam - Vokasi Buka Akses Kerja Layak untuk Anak Muda dan Kelompok Marginal	75
4. Korea Selatan- Vokasi dan Kesuksesan Ekonomi	85
5. India - Inovasi Pelatihan Vokasi Permudah Akses Perempuan di Desa Terpencil	90
6. Singapura - Cara Serikat Pekerja Turut Perkuat Ekonomi Singapura	97
7. Filipina - Peran Serikat Pekerja dalam Pelatihan Vokasi	105
<b>Studi Kasus Perlindungan Pekerja dan Kelompok Rentan</b>	<b>111</b>
1. Amerika Serikat - <i>Vocational Rehabilitation</i> (VR): Mendampingi Penyandang Disabilitas Kembali ke Dunia Kerja	111
2. Employment Insurance – Jaminan Sosial bagi Pekerja PHK	123
3. Skill Development Fund - Dana Pengembangan Keterampilan	129
<b>BAB IV BAGAIMANA MEMULAINYA</b>	<b>135</b>
1. Check List Negara Hadir pada bidang Ketenagakerjaan	135
2. Check List Industri Hadir pada Bidang Ketenagakerjaan	139
3. Bagaimana cara mencapainya	141
4. Bagaimana mengukur keberhasilan – Indikator dan Tanda-tanda Kita Sudah Meraih Kemajuan	144
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	<b>146</b>
Short Bio Penulis	152

# DAFTAR BOX & INFOGRAFIS

Box 1. Alur Panduan Pelatihan Vokasi	iv
Box 2. Kemampuan Fiskal 10 Provinsi	3
Box 3. Data dan Fakta Mengapa Kaum Muda dan Perempuan	11
Box 4. Urgensi Pendidikan Vokasi di Indonesia	14
Box 5. Rekomendasi Perbaikan Agenda Vokasi Indonesia	16
Box 6. Sumber Pembiayaan Pelatihan Vokasi	18
Box 7. Kebijakan Vokasi di Beberapa Negara	20
Box 8. Daftar Lembaga Penelitian Pelatihan Vokasi dan Pemagangan	64
Box 9 Contoh: Kebijakan dan Program Vokasi DKI Jakarta th 2020.	142

# ALUR PANDUAN PELATIHAN VOKASI



## 1 PENGANTAR (BAB 1 dan 2)

- Mengapa Panduan
- Mengatasi Kekurangan SDM Terampil dan Job Mismatch
- Manfaat SDM Melalui Pelatihan Vokasi
- Indonesia perlu Setara dengan Negara Maju



## 2 STUDI KASUS DAN PENGALAMAN NYATA (BAB 3)

### Internasional

- Jerman
- JP Morgan- Amerika Serikat
- Korea
- Vietnam
- India
- Singapura
- Filipina

### Dalam Negeri

- BBLK Bandung
- Toyota Indonesia
- Gajah Tunggal
- Bahaso.com
- Youtuber
- Ruang Guru
- BLK Komunitas

### Vokasi dan Jaminan Sosial

- Amerika Serikat – Pelatihan Vokasi Bagi Disabilitas
- Employment Insurance – Asuransi Jaminan Pekerjaan
- Skill Development Fund – Dana Pengembangan SDM dan Keterampilan

## 3 BAGAIMANA MEMULAINYA (BAB 4)

- Peran Pemerintah Pusat
- Peran Pemda
- Peran Industri
- Bagaimana cara mencapainya
- Ukuran keberhasilan



# DAFTAR ISTILAH DAN SINGKATAN

APBD	Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
APBN	Anggaran Pendapatan dan Belanja Nasional
BAPPEDA	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
BBPLK	Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja
BUMN	Badan Usaha Milik Negara
CSR	<i>Corporate Social Responsibility</i>
CSO	<i>Civil Society Organization</i>
DPRD	Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
ILO	<i>International Labour Organization</i>
KPKA	Kebijakan Pasar Kerja Aktif
KPVN	Komite Pelatihan Vokasi Nasional
NGO	<i>Non-governmental Organization</i>
SDF	<i>Skill Development Fund</i>
SDM	Sumber Daya Manusia
SDGs	<i>Sustainable Development Goals</i>
SKPD	Satuan Kerja Perangkat Daerah
SMA	Sekolah Menengah Atas
SSDI	<i>Social Security Disability Insurance</i>
SSI	<i>Supplemental Security Income</i>
TVET	<i>Technical Vocational and Education Training</i>
UPTD	Unit Pelayanan Terpadu Daerah
VR	<i>Vocational Rehabilitation</i>



# Sekapur Sirih

## M Hanif Dhakiri

*Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia*

Ekonomi dunia bergeser secara fundamental. Dulu mengandalkan alat-alat produksi konvensional, tapi kini lebih mengandalkan pengetahuan dan inovasi. Dulu mengandalkan kepemilikan pribadi, tapi kini mengandalkan kolaborasi. Orang menyebutnya sebagai ekonomi berbasis pengetahuan (knowledge based economy). Kadang juga disebut ekonomi berbagi (shared economy) dalam kaitannya dengan struktur kepemilikan. Saya lebih suka menyebutnya sebagai ekonomi gotong royong, sebuah pendulum baru yang bercita-rasa ekonomi Indonesia.

Dalam konteks pergeseran itu, pembangunan berbasis sumber daya alam (SDA) dianggap makin tidak relevan. Bukan saja dampaknya yang merusak lingkungan, tapi juga dampak jangka panjangnya yang menciptakan ketidakadilan antar generasi. Pembangunan berbasis SDA tidak dapat berkelanjutan dan karenanya harus diubah. Pilihannya, seperti tren ekonominya, adalah pembangunan yang berbasis pengetahuan dan inovasi: pembangunan sumber daya manusia (SDM). Itulah yang menjadi tekad pemerintah saat ini, tekad yang mencerminkan pemihakan pada masa depan, pada pekerja muda di tengah bonus demografi yang sedang kita alami.

Perlombaan ekonomi masa kini dan masa depan bukan semata pada jumlah tenaga kerja, tetapi juga pada kualitas tenaga kerja. Bahkan dalam konteks Indonesia yang begitu besar dan luas, persebaran tenaga kerja berkualitas itu juga berperan penting. Pendeknya, kita dituntut untuk memenuhi tiga hal dalam kaitannya dengan tenaga kerja, yakni: kualitas yang berdaya saing, kuantitas yang memadai, dan persebaran tenaga kerja yang relatif merata di berbagai daerah.

Oleh sebab itu, sudah tepat kiranya fokus dan prioritas Presiden Jokowi yang menetapkan pemerataan infrastruktur dilanjutkan kepada pembangunan SDM yang berdaya saing dan dalam skala yang besar. Hanya dengan cara itu kebangkitan dan kemandirian Indonesia dapat dicapai di tengah dunia yang semakin kompetitif.

Tetapi kita masih punya banyak soal. Mulai dari ekosistem ketenagakerjaan yang kaku dan menghambat penciptaan lapangan kerja melalui investasi, hingga problem teknis dalam melancarkan agenda peningkatan kualitas SDM. Rasanya mudah menyatakan bahwa pembangunan SDM itu baik dan harus. Tapi sangat tidak mudah untuk memastikan sinergi, koordinasi lintas bidang, delivery dan pencapaian target-target SDM. Dibutuhkan kesadaran, komitmen, kerja sama dan kerja keras luar biasa untuk mewujudkan SDM yang unggul dari beragam jalur pendidikan maupun pelatihan.

Satu contoh adalah peran industri atau perusahaan. Indonesia jelas belum optimal mengerahkan potensi dan peran dunia usaha/dunia industri. Padahal tanpa peran industri, ekosistem SDM tidak akan pernah jalan, sebab pada akhirnya investasi SDM tak semata bertujuan agar warga memiliki skill dan kompetensi (sisi supply). Lebih dari itu memastikan mereka bekerja dengan pekerjaan yang layak (sisi demand). Industri punya peran besar di sana, mulai dari investasi SDM-nya hingga penyerapan tenaga kerja dan menumbuhkan kewirausahaan di masyarakat.

Dalam konteks investasi SDM (sisi supply), industri dan perusahaan sebagai subyek dan pelaku aktif memiliki kepentingan langsung pada SDM terampil. Mereka dapat berperan penting: (a) ikut serta iuran industri (training levy); (b) pengambil kebijakan dalam tata kelola lembaga SDM dan jaminan sosial; (d) standar-standar kompetensi yang diterima industri; dan (e) penyedia pelatihan vokasi dan pemagangan yang terstruktur.

Di Solo dan Cikarang, terdapat lembaga bermutu yang melatih calon-calon angkatan kerja trampil (middle skill) bergaji tinggi, yang lulusannya sudah ditunggu oleh perusahaan dan industri, yakni ATMI Cikarang (sejak 2003) dan ATMI Solo (sejak 1968). Di Surabaya, ada lembaga pelatihan kerja khusus dalam bidang pengelasan yang bermutu tinggi dengan standar pabrikaan manufaktur terkemuka dan lulusannya diserap di berbagai industri dan galangan kapal Surabaya. Namanya: Kampuh Welding Indonesia.

Contoh lainnya adalah BLK unggulan yang dikelola Kemnaker: antara lain di Bekasi, Bandung, Serang. BLK ini telah bertahun-tahun menorehkan prestasi. Sebagai contoh, lulusan D-2 BBLK Serang terbukti lebih siap kerja, dan lebih hands on ketimbang D-2 dari universitas. Karena di BBLK mereka diasuh dengan 70 persen praktik dan 30 persen teori. Sementara di Universitas yang terjadi sebaliknya.

BLK unggulan itu telah menghasilkan ratusan ribu lulusan per tahun dan diserap oleh industri di berbagai tempat dan di sekitarnya. Hanya saja, regulasi keuangan membuat BLK-BLK berkualitas itu belum bisa menjadi *teaching factory*. Juga problem klasik pendanaan yang menutup ruang bagi hasil lebih baik dan jumlah lulusan yang lebih luas. Dengan dukungan dana tambahan, kualitas dan jumlah lulusan mereka dapat ditingkatkan — rata rata pelatihan 2 tahun dan jumlah 1 juta orang lulusan tiap tahun. Itu semua contoh dan pengalaman baik yang perlu dan dapat diperluas dengan negara hadir/peran pemerintah.

Saya menyambut baik pengadaan dan penerbitan buku Panduan Pelatihan Vokasi ini. Panduan ini tepat waktu dan tepat isi. Garis besar idenya adalah bahwa kita tidak boleh lagi menomerduakan pelatihan vokasi. Terlebih jika kita mengingat problem struktural ketenagakerjaan nasional dimana 58 persen dari 136 juta angkatan kerja nasional adalah lulusan SD-SMP. Jelas, pelatihan vokasi sangat penting untuk menjembatani mereka yang *less-educated, less-skilled*. Kita tidak bisa lagi hanya berfokus pada pendidikan akademik, jika kita tidak ingin tertinggal dari negara-negara lain.

Panduan dalam buku ini sangat sejalan dengan upaya pemerintah Indonesia dan Presiden Jokowi untuk memperluas cara cara perluasan akses mutu dan pelatihan kerja/pelatihan vokasi. Melalui beragam studi kasus, disajikan contoh dan pengalaman nyata, baik dari dalam negeri dan luar negeri yang dapat menjadi pelajaran. Panduan ini memerinci bukti-bukti dan pengalaman berbagai pihak, baik pengalaman negara, industri/perusahaan, pemerintah maupun NGO, untuk ikut serta mengembangkan SDM unggul melalui pelatihan vokasi dan pemagangan.

Saya mengajak semua pemimpin Indonesia dari berbagai kalangan — industri/perusahaan, pemerintah, universitas dan masyarakat— untuk membaca dan menjadikan buku ini sebagai referensi dalam merumuskan program dan kelembagaan pengembangan SDM. Orang bijak berkata, “Jika ingin panen tiga bulan, tanamlah jagung. Jika ingin panen 25 tahun, tanamlah pohon jati. Jika ingin panen selamanya, tanamlah sumber daya manusia”. Selamat membaca!

# MEMBANGUN NEGERI MELALUI VOKASI

**Yanuar Nugroho**

*Deputi II Kepala Staf Kepresidenan  
Kantor Staf Presiden Republik Indonesia*

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) unggul memerlukan ekosistem yang kuat dan komprehensif. Di era ekonomi maju ini, salah satunya adalah ekosistem pengetahuan dan difusi pengetahuan. Jerman memiliki *Federal Institute for Vocational Education and Training* (BIBB). Uni Eropa memiliki *European Centre for the Development of Vocational Training* (CEDEFOP), dan UNESCO menyelenggarakan riset-riset tentang pendidikan dan pelatihan vokasi (VET/TVET). Tentu saja, selain pengetahuan, elemen lain dalam ekosistem adalah peran serta multipihak, kemitraan pemerintah dan industri, serta inovasi oleh industri.

Maka produksi pengetahuan seperti buku Panduan Pelatihan Vokasi yang disiapkan oleh INFID dkk ini menjadi sangat penting. Ia akan memainkan peran penting untuk menunjukkan bukti faktual dan empiris bahwa pengembangan SDM unggul di Indonesia itu *feasible* dan *attainable*. Tentu ini mensyaratkan adanya dukungan kelembagaan dan ekosistem yang memadai.

Itulah mengapa Kantor Staf Presiden mendukung sepenuhnya inisiatif ini.

Pertama, Panduan Pelatihan Vokasi ini sejalan dengan program prioritas pemerintah Presiden Jokowi yang berfokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kedua, ia juga terkait erat dengan kebijakan prioritas pengurangan ketimpangan, khususnya ketimpangan pasar kerja (*high skills vs low skills*). Ketiga, relevan dengan kebijakan dan rencana pemerintah untuk lebih melibatkan industri/perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan vokasi.

Kami mengakui bahwa Indonesia masih memiliki pekerjaan rumah yang cukup banyak untuk bisa mencapai kesiapan sumber daya manusia

unggul. Setidaknya ada dua tantangan utama yang dihadapi. Satu, perkembangan teknologi yang tumbuh amat pesat. Pemerintah dan pembuat kebijakan perlu sungguh-sungguh segera melaksanakan *reskilling* dan *upskilling* angkatan kerja secara luas dan sistematis. Dua, perluasan dan pengembangan sumber daya manusia yang memerlukan peran aktif pemerintah, di samping peran swasta dan pasar. Maka pendekatan ‘negara hadir’ oleh Presiden Jokowi sudah tepat. Tetapi perlu diingat, hal ini juga memerlukan partisipasi aktif kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah (provinsi dan kabupaten) melalui investasi dan alokasi APBN dan APBD.

Hadirnya Panduan Pelatihan Vokasi ini tepat waktu untuk membantu kita mengarusutamakan pengembangan sumber daya manusia melalui peran semua pihak: industri, pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Contoh-contoh dan pengalaman nyata sudah disajikan. Kini tinggal bagaimana para pemimpin di Indonesia dari berbagai lini ikut memulai dan melaksanakannya.

Panduan ini perlu dan amat layak dibaca para pimpinan daerah dan para pemimpin industri, karena ada banyak contoh dan pengalaman nyata perluasan pelatihan vokasi dan pemagangan baik di dalam negeri dan di luar negeri. Misalnya, cerita Toyota dalam memperluas pelatihan vokasi dan pemagangan bisa menjadi inspirasi bagi para pimpinan industri. Sedangkan inisiatif ‘BLK Komunitas’ yang sudah dimulai Kementerian Ketenagakerjaan RI bisa diperluas oleh para pimpinan daerah sesuai dengan keunikan wilayah dan kebutuhan pembangunan mereka.

Dalam kelangkaan pustaka dan dokumen substantif tentang vokasi di negeri ini, buku ini mungkin menjadi satu pelopor. Karena itu layak kiranya kita ucapkan selamat dan terima kasih kepada INFID dan mitra-mitranya yang telah membantu pemerintah dengan melahirkan panduan ini.

Mari kita bangun negeri melalui vokasi!

Jakarta, September 2019

# SEKAPUR SIRIH

## INFID

*Namanya Kinanti, biasa dipanggil Kinan. Usianya 22 tahun. Telah dua bulan ini Kinan bolak balik terbang keluar negeri setelah resmi menjadi pramugari Emirates Airlines. Sebelumnya, selama 3 tahun Kinan bekerja sebagai pramugari Batik Air. Menjadi pramugari memang menjadi cita cita gadis yang telah tahu kemana ia akan melanjutkan jenjang pendidikannya setelah lulus dari SMP. "Saya memilih melanjutkan ke SMKN 57 Jakarta," terang Kinan yang mengambil jurusan Pariwisata di sekolah yang terletak di jalan Taman Margasatwa Raya ini. Salah satu sekolah kejuruan favorit di Jakarta Selatan ini juga membuka jurusan perhotelan dan membangun hotel Pradana sebagai tempat magang siswa-siswinya. "Saya ingin cepat kerja, jadi saya memilih sekolah yang membekali siswanya dengan keterampilan," terang Kinan ketika ditanya kenapa memilih SMK sementara teman temannya banyak yang memilih SMA. Dan ternyata pilihan Kinan tepat. Setelah lulus, Kinan mendaftar menjadi pramugari. Kinan memang melengkapi pendidikan formalnya di jurusan pariwisata dengan mengikuti kursus bahasa Inggris. Ia diterima bekerja.*

Ilustrasi di atas adalah kisah nyata yang dialami oleh putri dari seorang sahabat. Ilustrasi tersebut juga ingin menunjukkan dua hal. Pertama, tentang pendidikan vokasi yang difasilitasi oleh pemerintah; dan kedua, tentang remaja perempuan yang mengambil peluang dalam pendidikan vokasi sehingga bisa cepat mendapatkan pekerjaan. Pertanyaannya, ada berapa banyak remaja yang cara berpikirnya 'sematang' Kinan?

Kebanyakan remaja lebih memilih melanjutkan ke jenjang SMA (dianggap lebih bergengsi dari pada pendidikan Kejuruan) dengan harapan dapat melanjutkan ke jenjang perguruan tinggi, yang ketika lulus akan memperoleh gelar kesarjanaan dan (berharap) mendapatkan pekerjaan yang baik. Tetapi menurut Deputy Menko PMK Bidang Pendidikan dan Agama (2018), hanya sekitar 1.8 juta dari jumlah lulusan SMA/SMK di setiap tahunnya (di atas 3.5 juta orang), yang dapat ditampung oleh perguruan tinggi. Kemana mereka yang tidak melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi?

Ternyata Presiden Jokowi telah memikirkan hal tersebut melalui program reformasi di bidang pendidikan dan pelatihan vokasi bagi pembangunan SDM Indonesia, terutama memasuki bonus demografi pada 2030.<sup>1</sup> Kuncinya adalah langkah perbaikan, reformasi di pendidikan dan pelatihan vokasi yang dilakukan secara terpadu dan terintegrasi.<sup>2</sup> Pemerintahan Jokowi meminta agar semua SMK, Balai Latihan Kerja meningkatkan kualitas para pendidiknya. Salah satunya yaitu agar memiliki sertifikat, kompetensi yang dihasilkan sekolah. Sehingga nantinya murid-murid bisa mendapatkan pekerjaan lebih cepat.

Berlatar belakang hal-hal tersebut, INFID berinisiatif menyusun sebuah Panduan Pelatihan Vokasi untuk Pemangku Kepentingan. Memang bukan Panduan yang menyasar pada pendidikan formal, tetapi sesuai dengan pengalaman INFID, yakni menyasar pada pelatihan Vokasi. Tujuan INFID sederhana, pertama, agar hasil dari pendidikan vokasi dapat mempersempit kesenjangan antara lapangan kerja dan keterampilan pencari kerja; kedua, agar kaum muda dan perempuan Indonesia dapat mengisi lapangan kerja yang tersedia.

Buku Panduan ini, terdiri dari empat Bab: Bab I tentang Pengantar; Bab II tentang Pelatihan Vokasi dan Pemagangan; Bab III tentang Studi Kasus Praktik Baik dan Perlindungan Pekerja. Bab ketiga ini menarik karena berisi praktik baik dari dalam negeri seperti dari BBLK Bandung, Toyota Indonesia, Politeknik Gajah Tunggal, YOUTUBER, Bahaso, Ruang Guru dan BLK Komunitas, serta praktik baik dari luar negeri seperti dari Jerman, Amerika Serikat, Vietnam, Korea Selatan, India & Pakistan. Harapannya praktik baik tersebut dapat menjadi pembelajaran bahkan bisa diadopsi dalam pendidikan dan pelatihan vokasi yang akan diperbaiki. Sementara itu, Bab IV menjelaskan tentang Bagaimana Memulainya.

Kami berharap, kontribusi INFID ini dapat memberi manfaat bagi upaya peningkatan SDM Indonesia pada umumnya, dan kaum muda dan perempuan pada khususnya untuk Indonesia yang lebih maju.

---

1 Bonus demografi merupakan keadaan di mana jumlah penduduk usia produktif (15-64 tahun) lebih banyak dibandingkan jumlah penduduk non produktif (usia di bawah 15 tahun dan di atas 65 tahun).

2 <https://nasional.kompas.com/read/2019/05/16/15034381/jokowi-kuncinya-reformasi-di-bidang-pendidikan-dan-pelatihan-vokasi>.



# PENGANTAR

## 1. Kepada siapa Panduan ini ditujukan

Apakah anda tahu bahwa penemu pesawat terbang, dua bersaudara, Wilbur Wright (lahir 1867) dan Orville Wright (lahir 1871), dari Dayton Ohio, Amerika Serikat, tidak pernah mengenyam sekolah formal perguruan tinggi dan tidak bergelar profesor-doktor?

Tetapi jangan dikira mereka tidak terpelajar dan terdidik. Mereka bersekolah ala *homeschooling* di mana orang tua mereka, ayah dan ibu, selalu menyediakan buku sekaligus alat-alat kerja termasuk sepeda, gergaji, dan lain-lain. (David McCullough, 2015, *The Wright Brothers*, NY: Simon & Schuster)

Artinya, penemuan, inovasi, serta kemajuan ekonomi dan sosial, tidak mutlak ditentukan oleh pendidikan akademik. Ada jalur lain yang tersedia di luar itu. Bakat-bakat yang ada di antara warga negara dapat berkembang dan dikembangkan melalui jalur praktis, praktisi, dan profesi.

Jangan salah paham, Indonesia sudah tentu memerlukan keahlian tingkat tinggi dan pendidikan akademik. Namun pendidikan akademik tingkat tinggi hanya menjadi satu jalan saja, bukan satu-satunya jalan.

Berikut ada kisah menarik. Apakah anda tahu bahwa pada tahun 1950an, tingkat melek huruf dan rata-rata pendapatan per kapita penduduk Filipina jauh lebih tinggi ketimbang Taiwan? Demikian juga pada kurun waktu yang sama, tingkat melek huruf dan pendapatan per kapita Korea Selatan jauh di bawah Argentina.

Akan tetapi, 20 tahun kemudian, pada dekade 1980-an dan 1990-an, pendapatan rerata dan tingkat pendidikan di Taiwan melompat melampaui

Filipina. Demikian pula Korea Selatan. Tingkat pendapatan dan rata-rata pendidikan di Korseul jauh lebih unggul dari Argentina. (Ha-Joon Chang, 2010, "More education in itself is not going to make a country richer" dalam *23 Things They Dont Tell You About Capitalism*, New York, Allen Lane)

Ada apa? Taiwan dan Korseul bersama-sama melaksanakan industrialisasi dan pendidikan vokasi secara besar-besaran. Kerja sama pemerintah dan industri menjadi strategi. Investasi pemerintah pun digelontorkan untuk membangun sistem vokasi.

Panduan ini disusun dengan ide sederhana. Jika pelatihan vokasi dan pemagangan diperluas untuk kaum muda dan perempuan di seluruh Indonesia, maka keterampilan dan keahlian angkatan kerja Indonesia akan meningkat drastis sehingga lapangan kerja yang ada dapat diisi oleh putra-putri Indonesia sendiri. Kendala utama selama ini adalah ada kesenjangan antara lapangan kerja dan keterampilan pencari kerja.

Oleh karena itu, panduan ini disusun sebagai upaya kecil untuk ikut serta menyuarakan dukungan kepada fokus pembangunan SDM melalui pelatihan vokasi dan pemagangan. Sudah waktunya Indonesia memperluas akses peningkatan keterampilan bagi angkatan kerja dan membangun ekosistem pelatihan kerja pemagangan berkualitas. Hal itu bisa dilakukan dan dapat dicapai karena memberi manfaat yang luas dan besar untuk semua pihak (*feasible, attainable*). Seperti pepatah Indonesia mengatakan, *bila ada kemauan pasti ada jalan*. *Ikhtiar* ini berlaku juga untuk bidang penguatan SDM Indonesia.

Panduan ini ditujukan kepada pemangku kepentingan di daerah dan pusat. Bagi pemerintah daerah, panduan ini dapat menjadi rujukan program dan skema teknis bagaimana memperluas pembangunan SDM khususnya bagi kaum muda dan untuk mereka yang tamat SMA ke bawah. Hal ini kiranya relevan dan penting bagi (i) Kepala Daerah; (ii) Dinas tenaga kerja, (iii) Anggota DPRD yang membidangi lapangan kerja dan investasi, serta (iv) BAPPEDA.

Pemprov DKI Jakarta, Pemprov Jawa Barat, dan sedikitnya 100 kabupaten/kota di seluruh Indonesia terbukti memiliki kemampuan fiskal yang lebih dari cukup untuk memulai, mendanai, serta menggelar pelatihan vokasi dan pemagangan di wilayahnya masing-masing.

# KEMAMPUAN FISKAL 10 PROPINSI

Untuk Belanja Kebijakan Program SDM Warga dan Ketenagakerjaan



Nama Provinsi	APBD 2019 (Tribiun)	Pilihan Alokasi Anggaran (Tribiun)		
		10%	5%	2.5%
1. 🇮🇩 DKI Jakarta	Rp 86	Rp 8.6	Rp 4.3	Rp 2.15
2. 🇮🇩 Jawa Barat	Rp 39	Rp 3.9	Rp 1.9	Rp 1
3. 🇮🇩 Jawa Tengah	Rp 25.9	Rp 2.5	Rp 1.3	Rp 750 M
4. 🇮🇩 Jawa Timur	Rp 37	Rp 3.7	Rp 1.8	Rp 900 M
5. 🇮🇩 Banten	Rp 12	Rp 1.2	Rp 600 M	Rp 300 M
6. 🇮🇩 Papua	Rp 13	Rp 1.3	Rp 700 M	Rp 350 M
7. 🇮🇩 Aceh	Rp 17	Rp 1.7	Rp 850 M	Rp 450 M
8. 🇮🇩 Kaltim	Rp 10.7	Rp 1	Rp 500 M	Rp 250 M
9. 🇮🇩 Sumsel	Rp 9.7	Rp 970 M	Rp 490 M	Rp 250 M
10. 🇮🇩 Riau	Rp 9.4	Rp 940 M	Rp 480 M	Rp 240 M

Box 2. Kemampuan Fiskal 10 Propinsi

Panduan ini juga dirancang untuk menjadi dorongan dan ajakan kepada pimpinan perusahaan/industri baik yang berada di Kamar Dagang dan Industri (KADIN) maupun Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), untuk ikut serta menyediakan pelatihan kerja dan pemagangan, demi kebutuhan dan kebaikan industri itu sendiri dan juga kebaikan warga di sekitar tempat industri beroperasi.

Dana-dana CSR industri/perusahaan swasta dan BUMN dapat digunakan untuk memulai dan melaksanakan pelatihan vokasi dan pemagangan. Sebanyak 100 perusahaan publik yang tercatat sahamnya di Bursa Efek Indonesia atau “Kompas 100” memiliki kesempatan, kemampuan, dan peluang untuk ikut serta dalam pelatihan vokasi dan pemagangan.

Panduan ini juga diharapkan dapat memberi inspirasi kepada rekan-rekan NGO dan jurnalis di tanah air tentang contoh dan bukti peningkatan keterampilan di level menengah oleh berbagai pihak, baik perusahaan/industri dan pemerintah. Indonesia akan menjadi maju dan merata bukan hanya lewat jalur pendidikan tinggi/akademik S-1, S-2, dan seterusnya.

INFID (International NGO Forum on Indonesian Development) telah memiliki jaringan dan mitra kerja NGO di beberapa daerah, antara lain di Yogyakarta, Malang, Bojonegoro, Tuban, Kulonprogo, Wonosobo, dan Kab Tangerang. Panduan ini juga ditujukan untuk mereka.

## 2. Proses dan tahap penyusunan,

**Panduan** ini berisikan beberapa studi kasus dari dalam negeri dan luar negeri. Proses pengerjaannya terdiri dari beberapa tahap, yaitu: (i) pertemuan para penulis; (ii) pemilihan studi kasus dari dalam dan luar negeri; (iii) tiap peneliti/penulis diminta menulis dua studi kasus dengan beberapa pertanyaan kunci; (iv) studi kasus dapat berupa pelatihan vokasi/pemagangan baik yang dilakukan oleh perusahaan/industri atau oleh pemerintah atau lembaga NGO/non-pemerintah; (v) bahan-bahan dan tulisan yang sudah masuk kemudian diperbaiki dan diedit; (vi) dilakukan *peer review* dengan melibatkan wakil industri dan pemerintah/Kementerian Tenaga Kerja RI.

**Metode pengumpulan data.** Metode pengumpulan data diserahkan kepada para penulis, diantaranya melalui mengkaji dokumen, studi literatur, wawancara dan kunjungan lapangan. Tulisan yang masuk kemudian dikaji dan diberi masukan serta diedit sebelum dinyatakan final. Rangkaian pekerjaan penulisan ini dilaksanakan selama tiga bulan.

Pekerjaan dimulai sejak bulan Mei 2019 dan draft final panduan diselesaikan pada pertengahan Agustus. Selama bulan Mei dan Juni adalah pertemuan penulis dan penulisan draft awal, sedangkan selama bulan Juli untuk perbaikan dan pengeditan.

**Sumber data.** Para penulis mengumpulkan data dan sumber informasi dengan ketentuan sebagai berikut: (a) dokumen haruslah mutakhir, kira-kira tiga tahun terakhir. (b) Dokumen tersebut harus dicek silang dengan berbagai sumber data lainnya untuk kesahihan/validitas dan akurasi. (c) sumber data harus disertakan dengan jelas termasuk alamat website jika sumber online.

### 3. Bagaimana Menggunakan Panduan ini

Panduan ini berisi tiga hal utama yaitu: (i) Pengantar dan pendahuluan untuk menerangkan latar belakang dan mengapa Panduan Vokasi dibutuhkan; (ii) Beberapa studi kasus dalam negeri dan luar negeri; (iii) Bagaimana memulai pelatihan vokasi dan pemagangan.

Tambahan penting dalam panduan ini adalah visualisasi dalam bentuk infografis, untuk memudahkan pembaca memahami, memperoleh serta mengetahui fakta, data, dan informasi kunci lainnya.

Daftar isi panduan ini adalah : (a) Pendahuluan; (ii) Mengapa Panduan; (iii) Pengalaman Nyata; Studi Kasus; (iv) Bagaimana Memulainya. Jika anda ingin segera membaca tentang pengalaman dan studi kasus, maka anda dapat segera melihat menu utama dari Panduan ini **di Bab 3** tentang Studi Kasus.

Jika anda tertarik untuk memulai bertindak dan merancang program pelatihan vokasi dan atau pemagangan, maka anda bisa langsung menuju Bab 4, yaitu berupa saran-saran tindak yang disusun dengan beberapa menu pilihan, (a) Jika dinas tenaga kerja atau badan pemerintah daerah dan anda menggunakan anggaran APBD; (b) Jika anda pimpinan perusahaan dan anda hendak memulai; (c) Jika anda NGO atau wartawan, dan hendak mendorong dan bekerja sama dengan pemerintah dan industri.

## 4. Para penulis dan Penyusun.

Panduan ini tidak dapat diselesaikan tanpa semangat dan kerja nyata para penulis dan penyusun. Kegiatan penyusunan ini dikoordinasi oleh Sugeng Bahagijo dengan dukungan teknis oleh tim INFID, yaitu Megawati dan Tatat. Jika ada kelemahan dan kekurangan, tanggung jawab, dan beban akuntabilitas terletak pada INFID, bukan pada penulis.

Kami ucapkan terima kasih kepada saudara Hamzirwan Hamid yang di tengah-tengah kesibukannya sebagai wartawan *Kompas* telah menulis studi kasus dan mengedit semua tulisan.

Penghargaan yang tinggi juga kami sampaikan kepada para penulis studi kasus, yaitu Hamzirwan, Herni Ramdlaningrum, Abdul Waidl, Kun Wardhana, Meila Riskia Fitri, dan Yanu Prasetyo (Terlampir Biodata Penulis/penyusun).

Terima kasih yang tulus pula kita sampaikan kepada Yayasan TIFA yang telah mendukung INFID dalam upaya menemukan cara memperluas kesempatan kaum muda dan perempuan untuk memperoleh pelatihan, pendidikan dan pemagangan kerja di seluruh Indonesia.





# PELATIHAN VOKASI DAN PEMAGANGAN

## 1. Mengatasi Kekurangan SDM Terampil

Yang menjadi taruhan adalah diri kita sendiri, murid, mahasiswa, dan generasi muda Indonesia. Jika kita tidak berkeinginan, maka adik, anak, dan tetangga kita akan terpinggirkan, tertinggal dalam kompetisi global, dan yang paling menyedihkan adalah menjadi pengangguran (*jobless*). Semua ini bisa terjadi jika mereka kurang terampil sehingga tidak mampu bersaing di pasar kerja.

Taruhan terbesar tentu saja kepentingan nasional Indonesia sendiri. Bagaimana pun, lapangan kerja, pekerjaan layak, dan pendapatan yang menyejahterakan rakyat merupakan kepentingan nasional kita. Lapangan kerja yang kita ciptakan perlu diisi oleh generasi muda Indonesia, bukan orang lain.

Jangan sampai bonus demografi Indonesia tahun 2020-2035 malah menjadi bencana demografi karena rendahnya keterampilan dan kompetensi angkatan kerja kita. Ketika generasi muda tidak mampu memenangkan kompetisi, pada akhirnya perekonomian dan masa depan Indonesia yang akan dipertaruhkan. Jangan sampai Indonesia memiliki angkatan kerja muda melimpah, tetapi ternyata tidak terampil dan kompeten sehingga tidak sesuai kebutuhan pasar kerja.

Kini waktunya menemukan dan mencoba solusi-solusi. Saling menunggu tidak ada gunanya. Kini saatnya memberi bukti bahwa tiap pihak telah memulai sesuatu. Pemerintah memiliki kewajiban dan industri juga memiliki kepentingan. Titik temunya selalu ada.

Sebaliknya, Indonesia akan maju jika dan hanya jika membuka seluas-luasnya kesempatan untuk generasi muda tamatan SMA ke bawah. Upaya ini sekaligus untuk mengejar tercapainya Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs); “Tak Seorang pun Tertinggal dalam Pembangunan” (*No One Left behind*).

Jika tidak bergegas, Indonesia sudah dan akan terus tertinggal 10-15 tahun dibanding negara-negara sebaya dan negara-negara lain dalam hal prioritas investasi sumber daya manusia melalui pendidikan vokasi.

Tambahan lagi, dengan perkembangan Revolusi Industri 4.0, persaingan ekonomi antarnegara, antarperusahaan, dan antartentara kerja akan semakin ketat. Tantangan dan peluang kebijakan ketenagakerjaan dan industri semakin kompleks bagi Indonesia. Namun satu hal jelas, pemerintah perlu melakukan lompatan investasi dan lompatan kebijakan.

Indonesia sesungguhnya bisa dan memiliki kemampuan fiskal untuk mengujarnya. Ketersediaan dana 20 persen dalam APBN sejak 2004 membuat Indonesia bisa melakukan *upgrading*, *upskilling*, dan *reskilling* angkatan kerja Indonesia. Selain itu, Indonesia bisa melakukan perbaikan mutu pendidikan dasar 9-12 tahun secara besar-besaran. Namun hal itu belum juga terjadi.

## Mengapa Kaum Muda dan Perempuan



Tingkat pengangguran menurun menjadi **5,01 persen** dibanding tahun lalu, **5,13 persen**



Dari **136 juta** angkatan kerja, **6 juta** jiwa tidak bekerja



**18 persen** Pengangguran adalah generasi muda



**50 persen** angkatan kerja Indonesia berusia 20-35 tahun, Jumlahnya 65 juta jiwa



**55,5 persen** kaum perempuan mengisi lapangan kerja, naik dari tahun lalu 55.4 persen



Pekerja perempuan menerima gaji kisaran **Rp.700 ribu** jauh lebih rendah dibanding laki-laki.



Gaji laki laki rerata **Rp.3 juta**, naik dari tahun lalu Rp.2.9 juta. **Perempuan** hanya diupah **Rp.2.3 juta**.



Laki laki menerima **upah Lebih tinggi di semua jenjang pendidikan** terutama pada level pendidikan universitas. Selisih Rp.1.62 juta.



Rerata laki-laki menerima Rp. 5.15 juta, Sementara **perempuan hanya Rp. 3.54 juta**



Upah tertinggi adalah sektor pertambangan dan mineral: Rp.5.1 juta. Upah terendah **adalah sektor Jasa/Layanan: Rp. 1.7 juta**.



Di DKI Jakarta, angka pengangguran (2018) naik menjadi **314.840 orang**, sebelumnya hanya 290.120 penganggur.



Sumber data  
BPS Mei 2019

Sebelum pemerintahan Joko Widodo-Jusuf Kalla, negara memang tidak hadir untuk memperkuat keterampilan dan peluang kerja rakyat. Maka, tantangan bagi pemerintahan Jokowi (jilid 2) 2019-2024 adalah bagaimana mengubah niat kebijakan “Fokus SDM” benar-benar nyata dan dapat dirasakan.

Sama pentingnya dengan jalan tol dan proyek-proyek infrastruktur, kemajuan dan kesempatan yang makin luas bidang SDM akan langsung dinikmati rakyat – beasiswa, kesempatan pelatihan, pemagangan, dan akhirnya pekerjaan tetap.

## **Pelatihan Vokasi dan Pemagangan**

Di seluruh dunia, baik di negara berkembang dan maju, semua negara menghadapi tantangan serupa. Kecepatan kemajuan teknologi jauh meninggalkan adaptasi kebijakan pemerintah dan kebijakan industri/perusahaan. Secara umum, status masalah yang dibahas di sini bukanlah *mission impossible*. Masalahnya memang kompleks dan sistemik – skala luas, skema pendanaan, banyak aktor dan pihak terlibat, dan sebagainya, tetapi dapat dipecahkan dan dapat dikelola.

Indonesia terlalu lama bertumpu pada pendidikan umum dan tidak melakukan investasi pendidikan yang benar (pendidikan vokasi), sehingga tantangannya kini semakin berat. Kondisi ini membuat mutu dan kualitas pendidikan dasar di Indonesia sangat tidak merata, dengan capaian rata-rata SMP. Berbeda dengan negara-negara lain yang sudah terbiasa dengan pendidikan kejuruan, sehingga bekal pendidikan dasar 9-12 tahun sangat kuat.

Berbagai penelitian menunjukkan Indonesia memerlukan tambahan 50-60 juta tenaga kerja terampil hingga tahun 2030. Artinya, baik pemerintah maupun swasta perlu menyiapkan dua hingga tiga juta angkatan kerja yang kompeten dan kompetitif per tahun. Kapasitas latih oleh berbagai balai latihan kerja (BLK), lembaga pelatihan kerja (LPK), dan sekolah menengah kejuruan (SMK) masih jauh dari memadai. Lagi-lagi, kondisi ini terjadi sebagai akibat kurangnya investasi baik oleh pemerintah maupun swasta/industri.

Berbagai data menunjukkan, Indonesia di satu sisi kelebihan dalam hal pendidikan umum (universitas/sekolah tinggi), tetapi pada saat yang sama, sangat kekurangan dalam hal pendidikan-pelatihan kejuruan, politeknik, dan pemagangan kerja. Selain itu, Indonesia juga kekurangan tenaga-tenaga instruktur/pelatih dan guru-guru sekolah kejuruan. Hal ini karena lemahnya investasi dalam pendidikan instruktur dan pelatihan guru.

Pengejaran atau percepatan pendidikan vokasi tidak lain untuk kepentingan Indonesia sendiri. Untuk kepentingan nasional sendiri karena pemerintah Indonesia hendak mencapai (a) mengurangi *mismatch* pasar kerja – lapangan kerja melimpah tetapi hanya 50 persen yang diisi oleh pencari kerja; (b) peningkatan daya saing; (c) upaya menurunkan ketimpangan, utamanya ketimpangan pasar kerja (*jobless vs jobholders; high skills vs low skills*).

## Box 4. Urgensi Pendidikan Vokasi di Indonesia

# Mengapa Vokasi?

- Pertama** ○ Indonesia memerlukan tambahan 50-60 juta tenaga kerja terampil hingga tahun 2030
- Kedua** ○ Indonesia perlu menyiapkan 2-3 juta angkatan kerja per tahun
- Ketiga** ○ Indonesia kelebihan pendidikan umum (universitas/sekolah tinggi) tetapi kekurangan pendidikan pelatihan kejuruan, politeknik, dan pemagangan
- Keempat** ○ Indonesia kekurangan tenaga-tenaga instruktur/pelatih dan guru-guru sekolah kejuruan.
- Kelima** ○ Indonesia masih lemah dalam investasi guna pendidikan instruktur dan pelatih.

## PENTINGNYA VOKASI UNTUK INDONESIA?



PENINGKATAN  
DAYA SAING



MENGURANGI MISMATCH  
PASAR KERJA

MENURUNKAN KETIMPANGAN  
PASAR KERJA (JOBLESS VS JOBHOLDERS;  
HIGH SKILLS VS LOW SKILLS).



## Ekosistem Kebijakan

Kebijakan untuk prioritas dan perluasan pelatihan vokasi di Indonesia sebagai Prioritas Tinggi perlu ditujukan untuk menciptakan ekosistem baru. Ekosistem pendidikan dan pelatihan vokasi mencakup: pendidikan vokasi (SMK), pelatihan vokasi (BLK dan LPK), pemagangan (di dalam dan luar negeri), dan politeknik oleh pemerintah dan dunia usaha. Ekosistem pendidikan dan pelatihan vokasi ini bukan sekadar tindakan tambal sulam dan bukan sekadar pembentukan Komite Vokasi.

Yang dimaksud dengan ekosistem di sini adalah: (i) tersedianya kolaborasi dan saling mendukung antarpemangku kepentingan yaitu industri, pemerintah, dan lembaga pendidikan-pelatihan kerja; (ii) tersedianya pembagian tugas di antara pemangku kepentingan, termasuk lembaga penyelenggara/penyedia pelatihan kerja-pemagangan, lembaga yang meneliti dan memantau capaian dan kinerja; (iii) Ekosistem juga berarti adanya sistem insentif bagi para pihak dan pemangku kepentingan. Secara bersamaan juga ada sanksi dan evaluasi untuk mencapai target dan kinerja tertentu, untuk mengejar jumlah dan kualitas pendidikan dan pelatihan vokasi di Indonesia.

Melihat pengalaman negara-negara Macan Asia (Jepang dan Korea Selatan) dan negara maju, perubahan atau perbaikan yang perlu terjadi dalam lima tahun ke depan adalah empat hal berikut: *pertama*, komitmen tingkat tinggi presiden sendiri sebagai kepala pemerintahan yang sudah ada dengan pernyataan tegas Presiden Jokowi dalam berbagai kesempatan, bahwa pemerintah ingin meningkatkan kualitas SDM melalui vokasi. *Kedua*, alokasi anggaran yang memadai. *Ketiga*, partisipasi aktif para pemangku kepentingan utama yaitu industri, pemerintah, dan lembaga pendidikan, yang sejauh ini baru dimulai dengan adanya Komite Pelatihan Vokasi Nasional (KPVN) di Kementerian Ketenagakerjaan. *Keempat*, peran serta pemerintah daerah, baik provinsi maupun kabupaten/kota.

# REKOMENDASI UTAMA PERBAIKAN AGENDA VOKASI INDONESIA



**KOMITMEN TINGKAT TINGGI  
PEMERINTAH.**



**PARTISIPASI AKTIF PARA  
PEMANGKU KEPENTINGAN  
UTAMA YAITU INDUSTRI,  
PEMERINTAH, DAN  
LEMBAGA PENDIDIKAN.**



**PERAN SERTA PEMERINTAH  
DAERAH, BAIK PROVINSI  
MAUPUN KABUPATEN/KOTA.**



**ALOKASI ANGGARAN  
YANG MEMADAI.**



## Beasiswa profesi

*Langkah pertama* adalah alokasi anggaran di APBN, terutama realokasi dana pendidikan di APBN. Indonesia kiranya perlu melakukan investasi antara 0.5-1.5 persen PDB. Investasi pemerintah sebesar ini telah lazim dilakukan oleh negara negara OECD juga oleh negara Macan Asia, baik dengan nama “Kebijakan Pasar Kerja Aktif” maupun dalam rangka Reindustrialisasi dan daya saing. Secara nominal, Indonesia dapat dan perlu memulai dengan level investasi Rp 20-30 Triliun per tahun selama lima tahun ke depan.

Selain sumber APBN, dana beasiswa yang dikelola Lembaga Pengelola Dana Pendidikan (LPDP) Kementerian Keuangan (<https://www.lpd.kemenkeu.go.id/>) dapat juga digunakan untuk mendukung pelatihan vokasi melalui beasiswa profesi, termasuk untuk mencetak dan memperluas jumlah dan kualitas tenaga tenaga pelatih/instruktur/guru kejuruan-vokasi untuk dapat mengisi kekurangan di berbagai lembaga pendidikan-pelatihan vokasi: SMK, BLK, dan LPK-LPK swasta.

*Langkah kedua* adalah bagaimana melembagakan partisipasi industri dalam penyiapan, penyelenggaraan, monitoring, dan evaluasi pendidikan dan pelatihan vokasi. Komite Vokasi wajib memasukkan Kamar Dagang dan Industri (Kadin) dan Asosiasi Pengusaha Indonesia (Apindo) serta wakil-wakil praktisi dan ahli dalam Komite Vokasi. Partisipasi sektor industri juga krusial jika pemerintah hendak memulai *Skill Development Fund* (iuran pelatihan oleh industri) sebagaimana telah dilaksanakan di Malaysia, Inggris, Brasil, dan Australia. Para penyedia pelatihan kerja swasta seperti LPK dan lainnya perlu didukung dengan diperluas jumlah dan mutunya agar bisa membantu memecahkan keterbatasan kapasitas latih. Berbagai kemudahan dan dukungan sangat diperlukan.

*Langkah ketiga* adalah memicu dan menggerakkan pemerintah daerah baik provinsi maupun kabupaten/kota. Pemerintah perlu memulai dengan pembentukan regulasi (perpres atau inpres) serta alokasi dana insentif agar APBD dapat dialokasikan untuk pendidikan dan pelatihan vokasi serta pemagangan. Setidaknya selama lima tahun ke depan, 50-100 kab/kota dapat dipilih untuk memulai pengutamaan kebijakan SDM, pelatihan vokasi, dan pemagangan di Indonesia.

## Box 6. Sumber Pembiayaan Pelatihan Vokasi



# Sumber Pembiayaan Pelatihan Vokasi



Sedikitnya **100 kabupaten/ kota** di seluruh Indonesia memiliki kemampuan fiskal untuk agenda vokasi.



Perusahaan/ industri baik di **KADIN** dan **APINDO** harus ikut serta mendukung pendanaan pendidikan vokasi.



**100 perusahaan publik** yang tercatat sahamnya di **Bursa Efek Indonesia** tercatat memiliki kemampuan pendanaan untuk ikut serta dalam pelatihan vokasi.



**Dana-dana CSR** baik dari sumber industri/perusahaan swasta mau pun **BUMN**.



## 2. Dampak dan Manfaat

Pada 15 tahun ke depan, yaitu 2030, mobil listrik akan semakin dominan di tanah air. Penggunaan kereta listrik dan mobil listrik akan semakin meluas, tidak saja di kota besar tetapi juga kota-kota menengah. Gedung-gedung perkantoran akan semakin banyak menggunakan sumber energi terbarukan.

Dengan jumlah kelas menengah semakin bertambah, kesadaran tentang pelestarian lingkungan hidup semakin menguat dan memaksa pengambil kebijakan untuk menjawab dan memenuhi tuntutan warga. Udara yang lebih bersih, pengelolaan sampah yang lebih baik, dan juga perlindungan sumber-sumber mata air yang lebih berkelanjutan. Demikianlah berbagai proyeksi yang dapat dipetik dari berbagai indikator yang sedang berjalan dewasa ini.

Dalam kurun waktu 30 tahun lagi, yaitu pada tahun 2045, Indonesia akan memperingati ulang tahun satu abad atau ke-100 kemerdekaannya. Sangat layak jika Indonesia menjadi semakin mandiri dengan SDM yang kuat. Tidak saja di Jakarta dan di Pulau Jawa, tetapi di seluruh Indonesia.

Jika Indonesia benar-benar melakukan peningkatan kualitas SDM melalui investasi pelatihan vokasi dan pemagangan, maka pada tahun 2030 dan 2045 akan menghasilkan dampak pada skala yang luas; (i) Ekonomi Indonesia dapat melompat menjadi negara dengan produksi ekonomi terbesar ke-4 atau ke-5 di dunia karena SDM dan angkatan kerja yang terampil. (ii) Daya saing ekonomi Indonesia akan jauh lebih kuat ketimbang apa yang dimiliki dan dicapai sekarang; (iii) Rata-rata kualitas kehidupan warga akan jauh membaik, karena semua lapisan termasuk yang berpendidikan setara atau lebih rendah dari SMA/SMK memperoleh kesempatan memiliki pekerjaan dan hidup layak.

Akan tetapi, sebaliknya, jika Indonesia gagal melakukan investasi dan percepatan angkatan kerja dan SDM, maka berikut ini dampak negatifnya:

**Pertama,** ekonomi Indonesia dan kualitas hidup warga Indonesia akan macet dan berjalan di tempat sebagai negara menengah ke bawah, dengan pendapatan per kapita berkisar 5.000-10.000 dollar AS per tahun dalam jangka waktu yang lama, seperti kasus Argentina dan gagal untuk berlanjut menjadi negara maju.

**Kedua**, bonus demografi akan berakhir tahun 2030 dan kemudian lapisan penduduk muda produktif itu menjadi beban pemerintah dan masyarakat, ketimbang menjadi aset (warga negara yang mampu membayar pajak dan memiliki pendapatan tetap).

**Ketiga**, daya saing Indonesia tetap rendah, karena faktor kemampuan dan keterampilan SDM yang tidak berubah secara signifikan.

Indonesia perlu setara dengan negara-negara lain dalam Investasi angkatan kerja dan Pelatihan Vokasi: Fakta dan Data

### Box 7. Kebijakan Vokasi di Beberapa Negara



### 3. Indonesia perlu setara dengan negara-negara lain dalam Investasi angkatan kerja dan Pelatihan Vokasi: Fakta dan Data

1. **Malaysia** sejak **1993** menerapkan Iuran Industri untuk mendanai pengembangan pelatihan vokasi dan Pengembangan SDM (<https://www.hrdf.com.my/psmb-act-2/>).
2. **Singapura** telah lama sejak 1990an memberlakukan kewajiban iuran industri untuk pelatihan kerja dan penguatan SDM (<https://sdl.ssg.gov.sg/>).
3. Kemajuan industri dan ekonomi **Korea Selatan** juga didukung kebijakan percepatan pengembangan SDM dan Iuran industri di era 1980an.
4. **Brasil** memiliki 500 lebih BLK di bawah manajemen industri dengan pendanaan sepenuhnya dari iuran industri. (<http://www.portaldaindustria.com.br/senai/>). Brasil telah memulai pendidikan vokasi bekerja sama dengan industri sejak tahun 1940an.
5. **Inggris** pada tahun 2017 menetapkan kembali kebijakan iuran industri untuk pemagangan (<https://www.gov.uk/government/publications/apprenticeship-levy-how-it-will-work/apprenticeship-levy-how-it-will-work>).
6. Pemerintah **Amerika Serikat** tahun 2018 baru saja melansir kebijakan untuk memperkuat ketenagakerjaan ([https://www.washingtonpost.com/news/grade-point/wp/2018/07/31/president-trump-signs-bipartisan-technical-education-bill-into-law/?noredirect=on&utm\\_term=.513b5e8fca30](https://www.washingtonpost.com/news/grade-point/wp/2018/07/31/president-trump-signs-bipartisan-technical-education-bill-into-law/?noredirect=on&utm_term=.513b5e8fca30)).
7. Lebih dari **60 negara** di dunia telah menerapkan Iuran Industri untuk pelatihan kerja, pemagangan (OECD, 2017).



# STUDI KASUS DAN PERLINDUNGAN PEKERJA

## Studi Kasus Dalam Negeri

### 1. **BBPLK Bandung - Pelatihan Vokasi Indonesia Menyongsong Industri 4.0**

**BLK BANDUNG**

Pencari kerja yang ingin bekerja di bidang otomotif, refrigrasi atau manufaktur, tetapi tidak memiliki keahlian dan keterampilan pada bidang tersebut tidak perlu berkecil hati lagi. Mereka dapat meningkatkan keterampilan yang dimiliki dalam bidang otomotif, refrigrasi dan manufaktur dengan mengikuti pelatihan kerja pada BBPLK (Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja) Bandung. Bekal yang dimiliki dari pelatihan tersebut dapat digunakan untuk melamar kerja atau berwiraswasta membuka bengkel sendiri.

BBPLK Bandung adalah satu dari lembaga pelatihan vokasi tertua milik pemerintah yang bertugas melaksanakan pengembangan pelatihan, pemberdayaan dan sertifikasi tenaga kerja, instruktur dan tenaga pelatihan. Lahir dari kerja sama antara pemerintah Indonesia dengan *Colombo Plan for Cooperative Economic Development in South and Southeast Asia*, yaitu program kerja sama antar negara berkembang yang fokus pada peningkatan pengembangan kualitas sumber daya manusia.

## Strategi Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Indonesia

Pemerintah Indonesia saat ini menghadapi tantangan kualitas tenaga kerja yang rendah. Sebagian besar dari mereka berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) ke bawah, sementara mereka yang menempuh pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang diharapkan memiliki keterampilan khusus, belum mampu diserap oleh dunia kerja. Penyebab terciptanya kondisi ini salah satunya karena kegagalan sistem pendidikan, yang tidak sejalan dengan kebutuhan sumber daya yang dibutuhkan dunia usaha dan industri.

Pemerintah telah menyadari kondisi tersebut dan berupaya melakukan perbaikan pada lembaga-lembaga pendidikan formal. Upaya dilakukan melalui pembenahan kurikulum agar sesuai dengan kebutuhan dunia industri. Selain itu, peningkatan kualitas tenaga pengajar juga menjadi perhatian pemerintah, salah satunya melalui sertifikasi.

Bagaimana dengan peserta didik yang telah lulus sekolah formal tetapi tidak memiliki keahlian dan keterampilan? Pemerintah menawarkan *upskilling* dan *reskilling* melalui balai latihan kerja milik pemerintah yang berada di bawah kementerian tenaga kerja. Seluruh masyarakat Indonesia yang berusia 15 tahun ke atas dapat mengikuti pelatihan kerja di BLK milik pemerintah. Berdasarkan data Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia, terdapat 19 BLK UPTP (Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Pusat) dan 229 BLK UPTD (Balai Latihan Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah) yang tersebar di 34 propinsi.

Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Bandung adalah satu dari lima lembaga pelatihan vokasi terbesar di Indonesia. BBPLK merupakan Unit Pelaksana Teknis Pusat (UPTP) dibawah Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, berdasarkan Permenaker Nomor 21 tahun 2015.

Apa yang membedakannya dengan BBPLK atau balai latihan kerja lainnya?

## BLK Tertua Berkualitas

BBPLK Bandung adalah satu dari lembaga pelatihan vokasi tertua milik pemerintah yang bertugas melaksanakan pengembangan pelatihan, pemberdayaan dan sertifikasi tenaga kerja, instruktur dan tenaga pelatihan. Lahir atas buah kerja sama pemerintah Indonesia dan Colombo Plan yang diresmikan pada **23 Februari 1952**.

Sebagai salah satu lembaga pelatihan tertua di Indonesia, BBPLK telah mengalami sembilan kali perubahan nama mengikuti perkembangan dunia kerja dan kebutuhan pelatihan serta peran yang dijalankannya.

Sejak awal berdiri hingga tahun 1966 lembaga ini dikenal dengan nama Pusat Latihan Kerja (PLK) Bandung, kemudian berubah menjadi Pusat Latihan Kejuruan Industri dan Manajemen. Sejak 2015 sampai hari ini kita mengenalnya dengan Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Bandung.

Perubahan nama yang terjadi beberapa kali turut mempengaruhi jenis pelatihan yang diberikan. Saat ini BBPLK Bandung memberikan pelatihan untuk jurusan otomotif, teknik manufaktur, dan refrigerasi. Masing-masing kejuruan terbagi menjadi beberapa program yang meliputi:

Teknik manufaktur terdiri dari program:

1. Drafter mesin dengan durasi waktu pelatihan 240 jam
  - a. Operator mesin bubut dengan durasi waktu pelatihan 240 jam.
  - b. Operator mesin frais dengan durasi waktu 240 jam.
  - c. Pembuatan *Jig and Fixture* dengan durasi waktu 240 jam.
  - d. Pembuatan kode file 3D dengan sistem CAD CAM dengan durasi waktu 240 jam.



- e. Pembuatan kode file 3D dengan sistem CAM dengan durasi waktu 240 jam.
  - f. Pembuatan *precision press tools* dengan durasi waktu 240 jam.
  - g. Pembuatan *sheet metal* dengan durasi waktu 240 jam.
2. Jurusan otomotif terdiri dari program:
    - a. Pemeliharaan berkala kendaraan ringan sistem injeksi dengan durasi waktu 240 jam.
    - b. Pemeliharaan berkala kendaraan ringan sistem konvensional dengan durasi waktu 240 jam.
    - c. Perbaikan body kendaraan ringan dengan durasi waktu 240 jam.
    - d. *Spooring balancing* kendaraan ringan dengan durasi waktu 240 jam.
    - e. *Tune up* sepeda motor konvensional dengan durasi waktu pelatihan 160 jam
  3. Jurusan refrigerasi terdiri dari program AC Split dengan durasi 320 jam.

## Ukuran kualitas pelatihan

BBPLK Bandung telah banyak menghasilkan sumber daya manusia berkualitas. Alumuninya tersebar di berbagai perusahaan dan industri Indonesia. BBPLK Bandung memiliki lembaga sertifikasi profesi (LSP) yang memberikan jaminan kompetensi atas kualitas peserta didik. Sertifikasi ini sesuai dengan standar yang ditetapkan pemerintah dan sejalan dengan kebutuhan dunia usaha dan industri. Setiap peserta pelatihan wajib mengikuti uji kompetensi dan mereka yang lulus akan mendapatkan sertifikat.

Berbekal sertifikat yang dimiliki peserta dapat melamar pekerjaan sesuai dengan minatnya. Informasi tentang pasar kerja dikumpulkan BBPLK Bandung dari perusahaan-perusahaan yang menjadi jaringan mitra kerjanya. Selanjutnya informasi ini di sampaikan melalui **Kios 3 in 1** sebagai sarana untuk mempertemukan pencari kerja dan perusahaan.

Sejak tahun 2015 hingga tahun 2019, BBPLK Bandung telah menghasilkan 10.241 orang lulusan. Jumlah lulusan perempuan pernah menjadi yang terbanyak di 2016. Ketika itu BBPLK Bandung membuka kelas menjahit. Haryadi adalah satu dari ribuan orang lulusan yang mendapatkan manfaat setelah mengikuti pelatihan vokasi di BBPLK Bandung. Paska mendapatkan

sertifikat, ia mengikuti tes kerja dan diterima bekerja di UTC Aerospace System.

Jumlah lulusan bukanlah satu-satunya indikator untuk mengukur keberhasilan proses belajar lembaga pelatihan. Kualitas peserta didik akan tercermin dari persentase lulusan yang terserap pasar kerja, artinya lulusan lembaga tersebut mampu menempati tempat-tempat yang disediakan dunia industri. Sejak 2015-2018, penyerapan peserta didik rata-rata mencapai 76 persen, kemudian mengalami penurunan ditahun 2018, hanya 46 persen. Hal ini disebabkan banyaknya peserta didik yang tidak banyak diketahui informasinya paska mengikuti pelatihan.

### Data Jumlah Lulusan BBPLK Bandung

NO	TAHUN PELATIHAN	JUMLAH PAKET PELATIHAN	JUMLAH PESERTA			Penyerapan Lulusan		Persentase Penyerapan
			L	P	TOTAL	Mandiri	Industri	
1	2015	62	799	193	992	50	682	73,79%
2	2016	109	938	833	1771	8	1455	82,61%
3	2017	137	2172	42	2214	244	1365	72,67%
4	2018	173	2671	97	2768	255	1039	46,75%
5	2019*	156	2391	105	2496	580	294	35,02%

Sumber: BBPLK Bandung (\*angka sementara)

Sebagai lembaga pelatihan teknik, BBPLK Bandung selalu memperbaharui sistem dan mekanisme pelatihan, termasuk meningkatkan kualitas instruktur. Saat ini BBPLK Bandung memiliki 88 instruktur pelatihan, yang umumnya berlatar belakang pendidikan sarjana teknik S1, S2 dan dua orang lulusan D3. Training instruktur bekerja sama dengan industri dilakukan untuk meningkatkan kualitas pengajar khususnya terkait dengan teknologi terbaru yang digunakan industri saat ini.

Keberhasilan dan kualitas BBPLK Bandung terlihat dari berbagai macam penghargaan yang diraihnya. Beberapa penghargaan yang pernah diraih BBPLK Bandung antara lain:

1. Piagam penghargaan citra pelayanan prima tahun 2008 dari Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
2. Quality Management System AS/NZS ISO 9001 tahun 2008
3. Piagam penghargaan bulan mutu dan produktivitas nasional tahun 2008 dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI.
4. Juara dalam setiap perlombaan TQC tingkat nasional di internal Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi
5. BNSP Kompetensi Award tahun 2009 untuk kategori lembaga Pendidikan/diklat
6. Piala citra pelayanan prima tahun 2009 untuk kategori lembaga Pendidikan/diklat
7. Top 99 Inovasi Pelayanan Publik 2015
8. 2 Medali emas ajang kompetensi World Skill Asean 2018 di Bangkok

## **Dukungan Pemerintah dan Kemitraan dengan Dunia Usaha dan Industri**

Dalam melaksanakan program dan kegiatannya, BBPLK Bandung menggunakan dana yang bersumber dari APBN. Alokasi dana APBN 2019 yang dianggarkan untuk peserta didik yang mengikuti pelatihan kerja, mencapai kurang lebih 4 juta rupiah per orang. Selain itu BBPLK Bandung juga memiliki skema penerimaan dana lainnya yang bersumber pada Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP). Dana ini diperoleh dari berbagai pelatihan dan kerja sama dengan swasta maupun lembaga lainnya.

Perjalanan panjang BBPLK Bandung tidak terlepas dari berbagai kerja sama yang dilakukan oleh Pemerintah Indonesia. *Pertama*, kerja sama dengan Negara Bagian Baden Württemberg, Republik Federasi Jerman dilakukan tahun 1985 dalam rangka peningkatan kualitas tenaga instruktur.

*Kedua*, kerja sama dengan HGS Singen dalam transfer teknologi, informasi, dan pengiriman tenaga instruktur. BBPLK Bandung juga pernah terpilih menjadi anggota mitra unggulan dari Indonesia German Institute (IGI). IGI adalah gabungan institusi pelatihan yang menerapkan pendekatan *Teaching Factory*, yaitu pendekatan yang memadukan antara pendidikan dan pelatihan kerja dengan teknologi inovatif sesuai metode produksi.

Kolaborasi dengan berbagai stakeholder dilakukan BBPLK Bandung dalam rangka meningkatkan kualitasnya, termasuk juga membangun konektivitas

dengan dunia usaha dan industri. Pelembagaan pelatihan yang baik dan tata kelola yang mumpuni akan mampu menghasilkan sumber daya yang sepenuhnya dapat terserap ke sektor swasta dan industri.

<b>PROFIL RINGKAS BALAI BESAR PENGEMBANGAN LATIHAN KERJA (BBPLK) BANDUNG</b>	
Dasar Hukum/SOTK	Permenaker No. 21 Tahun 2015
Jenis Unit	UPTP
Status Pembina	Kementerian Ketenagakerjaan RI
Tahun Berdiri	1952
Sertifikat ISO	ISO 9001:2008 dari SAI Global dengan sertifikat Nomor : QEC27204
Jumlah Pegawai	127 Orang (Laki-Laki: 92 orang, Perempuan: 35 Orang)
Jumlah Instruktur	88 Orang (Laki-laki: 67 Orang; Perempuan: 21 Orang)
Luas Areal Total	3 HA
Kapasitas Latih rata-rata per tahun	± 2.720 Orang
Jumlah Ruang Kelas dan Kapasitas	38 Kelas (teori) menampung 16 orang per kelas
Jumlah Workshop	a. 16 ruangan teknik manufaktur b. 6 ruangan otomotif (satu ruangan body repair, dua ruangan workshop mobil dan 3 ruangan workshop sepeda motor) c. 2 ruangan refrigrasi
Potensi Daerah	Industri
Kejuruan Unggulan	Otomotif, Teknik Manufaktur dan Refrigerasi
Sumber Dana	APBN
Biaya Pelatihan	Gratis

BBPLK Bandung, saat ini telah bekerja sama dengan 200 perusahaan. Tahun 2019 kerja sama dilakukan dengan PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia (PT. MMKSI) dan PT Nissan Motor Indonesia. Model kemitraan dilakukan dengan penyusunan program pelatihan, audit kompetensi instruktur, *on job training* (OJT), sertifikasi kompetensi, pelatihan otomotif, hingga pertukaran informasi pasar kerja.

Kerja sama dengan PT MMKSI akan membuka empat kelas pelatihan berbasis

kompetesi (PBK) bidang otomotif dengan 40 paket pelatihan, yang diikuti oleh 640 orang yang berasal dari 36 kabupaten/kota di seluruh Indonesia. Metode perekrutan dilakukan melalui koordinasi antar dinas tenaga kerja kabupaten/kota. Sementara itu, kerja sama dengan Nissan dilakukan dengan dua kelas, yang akan diikuti oleh 320 orang. Pada program ini, seluruh lulusan nantinya akan disalurkan pada kedua perusahaan otomotif tersebut dan ditempatkan di bengkel-bengkel mereka yang tersebar di seluruh Indonesia.

Kerja sama dengan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) berawal dari perubahan iklim yang menjadi fokus seluruh negara di dunia termasuk Indonesia. KLHK memandang bahwa penyejuk ruangan yang ada saat ini perlu diganti menjadi penyejuk udara yang lebih ramah lingkungan. Kerja sama dengan KLHK ini akan membuka pelatihan refrigerasi ramah lingkungan, yang akan menghasilkan tenaga terampil dibidangnya.

Kerja sama yang telah dilakukan BBPLK Bandung selama ini perlu terus dimasifkan dan diperluas. Meningkatkan kualitas pencari kerja dan menghubungkannya dengan penyedia kerja juga harus terus ditingkatkan. Harapannya, keberadaan BBPLK tidak saja menjadi sekedar penyedia tenaga kerja, tetapi bisa lebih dari itu, untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas dan siap bersaing di industri tidak saja di dalam negeri juga luar negeri.

2.



## TOYOTA Indonesia -Upaya Menjaga Keunggulan Lewat Vokasi

Kompetisi global yang semakin ketat di tengah disrupsi digital membuat strategi perusahaan dalam menjaga kualitas dan menerobos peluang pasar baru menjadi sangat penting. Sebagai salah satu industri manufaktur terkemuka di dunia, Toyota Motor Manufacturing Indonesia, terus berupaya menjaga keunggulan dengan mengembangkan pelatihan vokasi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang unggul.

Manajemen Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN) menyatakan bahwa kompetensi dan produktivitas sumber daya manusia merupakan salah satu kunci kesuksesan dalam meningkatkan daya saing dan menjaga kesinambungan bisnis perusahaan. Sejak tahun 2017, manajemen TMMIN menyelenggarakan pelatihan vokasi melalui program pemagangan untuk melatih angkatan kerja muda selama enam bulan untuk menjadi pekerja yang kompeten dan kompetitif.

Program pemagangan tersebut sejalan dengan kebijakan pelatihan vokasi yang dideklarasikan Presiden Joko Widodo sejak tahun 2016. Sejak April 2017, program pemagangan TMMIN telah berjalan sembilan angkatan yang diikuti 421 orang.



Proses seleksi dan serah terima calon pemagang oleh Dinas Tenaga Kerja Karawang berlangsung selama sepuluh hari dan diikuti dengan proses administrasi seperti yang diatur regulasi, misalnya, pendaftaran kepesertaan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Selama sepekan, para peserta magang akan mengikuti proses induksi perusahaan.

Selama sekitar enam bulan, mereka magang lima hari sepekan dengan empat hari berlatih di jalur produksi dan sehari belajar di pusat pendidikan TMMIN di Kabupaten Karawang, Jawa Barat. Program tersebut berjalan efektif karena manajemen melibatkan penuh serikat pekerja dan Dinas Tenaga Kerja Karawang sejak awal.

Proses ini terus berjalan diiringi komitmen kuat manajemen dan serikat pekerja TMMIN. Diskusi-diskusi tatap muka secara reguler digelar, baik antara manajemen dan serikat pekerja maupun dengan para pemagang.

Diskusi membangun pemahaman bersama tersebut sangat penting untuk mengembangkan sistem pemagangan yang efektif dan efisien sehingga program bisa berjalan tanpa kendala. Bagaimana pun, para peserta magang akan belajar dari 46 tenaga pengajar dan pekerja-pekerja terampil di jalur produksi mobil berteknologi tinggi.

Mereka akan belajar mengenai lingkungan perusahaan, budaya industri, keselamatan kerja, dan keterampilan dasar industri. Sebagian besar proses belajar berjalan di jalur produksi sehingga para peserta pun lebih cepat beradaptasi dalam iklim kerja dunia industri.

Proses yang berjalan tertata tersebut bertujuan agar disiplin, cermat, dan bekerja tuntas menjadi bagian dalam karakter diri sehari-hari. Disiplin, cermat, dan bekerja tuntas merupakan keterampilan lunak (*softskill*) fundamental yang akan membentuk etos kerja peserta magang untuk menjadi pekerja kompeten dan berdaya saing tinggi.

Para pemagang pun menerima uang saku Rp 3.385.000 per bulan ditambah uang transport. Mereka juga menikmati makan siang prasmanan di kantin perusahaan bersama para pekerja lainnya setiap hari kerja.

Ada sebelas jurusan berlatih kompetensi, yang semuanya berkaitan dengan proses produksi di lingkungan TMMIN. Sebanyak 46 tenaga pengajar

bersertifikasi BNSP dan Toyota Motor Corporation (TMC) mendidik para pemegang sehingga karakter budaya industri Toyota pun terinternalisasi dalam diri mereka.

Selama mengikuti pelatihan, para pemegang terus dievaluasi dan akan mengikuti proses uji kompetensi untuk mendapatkan sertifikat kompetensi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dan Lembaga Sertifikasi Toyota. Program pemagangan TMMIN memiliki 67 penguji kompetensi bersertifikat BNSP.

## **Manfaat**

Upaya manajemen TMMIN menyelenggarakan pelatihan vokasi tersebut pada kenyataannya juga turut dinikmati pemangku kepentingan lain di Kabupaten Karawang. Sebanyak 73 persen lulusan program pemagangan TMMIN langsung terserap memenuhi kebutuhan kerja internal, 22 persen bekerja di perusahaan-perusahaan lain, dan 5 persen menjadi wirausaha yang berkait dengan keterampilan mereka.

Program pemagangan ini ternyata berdampak langsung pada kualitas pekerja yang diserap perusahaan. Kualitas produk TMMIN pun terjaga dan berpotensi besar meningkat karena lulusan program pemagangan yang diterima bekerja memiliki kompetensi dan produktivitas sesuai kebutuhan perusahaan.

Perusahaan pun tidak kesulitan lagi mencari calon pekerja dan melatihnya lebih dulu. Program pemagangan TMMIN selama enam bulan terbukti efektif meningkatkan keterampilan peserta untuk 13 macam pekerjaan hingga 64 persen dari kebutuhan perusahaan.

Tentu saja, perusahaan juga mendapatkan calon pekerja siap pakai yang disiplin, kompeten, dan berdaya saing tinggi. Strategi pengembangan pelatihan vokasi melalui program pemagangan membuat perusahaan mendapatkan karyawan terbaik, produktivitas meningkat, dan memudahkan pemetaan calon-calon pemimpin di setiap jenjang karier yang ada.

## PROSES PEMAGANGAN



Hal ini yang membuat manajemen TMMIN akan terus mengembangkan program pemagangan sebagai bagian dari pelatihan vokasi. Program yang dimulai dengan 20 peserta per tahun hingga mampu melatih 400 pemagang per tahun akan terus dikembangkan.

Komitmen, konsistensi, dan ketekunan menyusun sistem pelatihan vokasi dalam ekosistem dunia industri yang melibatkan manajemen, serikat pekerja, dan pemerintah daerah turut menjadi kunci kesuksesan program pemagangan TMMIN. Melalui perjuangan yang tidak semudah membalik telapak tangan, TMMIN mampu merintis sistem pelatihan vokasi yang terbukti efektif menyiapkan angkatan kerja muda kompeten dan berdaya saing tinggi untuk memasuki pasar kerja.

Seperti kata Presiden Jokowi, "SDM unggul, Indonesia maju."

### 3.



## Politeknik Gajah Tunggal dan Swasta Kecil: Peluang Kerjasama untuk Penguatan Vokasi

Setiap tahun, setiap anak Indonesia dipersilakan bergabung dalam lembaga pendidikan D3 Gajah Tunggal. Selama tiga tahun mereka dididik dengan kurikulum dan fasilitas yang baik, tenaga pengajar kompeten, dan tanpa mengeluarkan biaya bahkan mendapat uang saku bulanan. Para lulusan mendapat jaminan untuk mendapatkan pekerjaan di anak perusahaan Gajah Tunggal di berbagai daerah.

Bukan hanya dengan Gajah Tunggal, potensi kerja sama secara efektif antara negara dengan sektor swasta dapat juga terjadi dengan pelaku usaha (swasta) kecil. Warung Makan Padang dan Pecel Lamongan, adalah salah dua dari contoh peluang kerja sama negara dengan swasta kecil. Mereka beromzet tidak sebesar Gajah Tunggal. Namun, jumlah mereka banyak dan tersebar di seantero Nusantara. Melibatkan mereka dalam intervensi program pendidikan dan pelatihan vokasi akan memberikan dampak yang signifikan bagi tumbuhnya kewirausahaan dan menampung pertumbuhan angkatan kerja.

Revolusi Industri 4.0 telah membawa manusia dalam peradaban baru. Digitalisasi, otomatisasi, dan *internet of things* (internet untuk segala<sup>1</sup>) tidak hanya mengubah cara hidup manusia, tapi juga telah melahirkan peluang-peluang baru dalam cara kerja dunia. Teknologi informatika dan koneksi internet yang ditunjang kecerdasan buatan (*artificial intelligence*) dengan didukung pengolahan algoritma mahadata (*big data*) membuat teknologi digital mulai menggantikan manusia dalam sebagian pekerjaan. Namun, peluang dari *internet of things* ini pun terus bertumbuh. Pelatihan dan pendidikan vokasi tak ayal memegang peranan penting untuk menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan kompetitif agar dunia usaha dan dunia industri terus tumbuh dalam era disrupsi digital.

Sebagai gambaran sederhana, zaman *internet of things* membuat proses produksi, transaksi, komunikasi, dan interaksi cukup bersentuhan dengan gawai. Untuk menggerakkan dan memanfaatkan gawai di tengah limpahan informasi, dibutuhkan keterampilan tertentu dan adaptasi yang cepat atas kondisi koneksi dunia digital. Hanya dengan cara tersebut, kita akan

1 Internet untuk Segala- merupakan sebuah konsep yang bertujuan untuk memperluas manfaat dari konektivitas internet yang tersambung secara terus-menerus.

menjadi subjek yang dapat bekerja dan mengambil manfaatnya, bukan sekedar objek atau pangsa pasar.

Yanuar Nugroho, Deputy II Kepala Staf Kepresidenan RI Bidang Sosial, Budaya, dan Ekologi Strategis<sup>2</sup>, mengatakan bahwa di zaman Revolusi Industri 4.0 yang serba digital, mereka yang lambat dan tertatih-tatih akan dipinggirkan. Di zaman ini, perbaikan akses layanan dasar seperti kesehatan, pendidikan dan kesejahteraan ekonomi harus diprioritaskan. Tetapi itu saja tidak cukup. Kita memerlukan kondisi kualitas manusia yang produktif dan berkarakter.

Bagaimana caranya? Menurut Yanuar, salah satunya adalah dengan revitalisasi pendidikan dan pelatihan vokasi. Dalam dunia pendidikan, selain akses kita harus memastikan kualitas yang selaras (*link and match*) dengan perkembangan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Dalam keadaan demikian, maka manajemen, kurikulum, dan sarana pendidikan dan pelatihan vokasi di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Diploma Politeknik, dan Balai Latihan Kerja (BLK) harus dirombak.

Hal penting yang harus diperhatikan untuk menunjang keberhasilan revitalisasi pendidikan dan pelatihan vokasi adalah kerja sama yang efektif antara negara, masyarakat sipil, dan swasta. Masalah penguatan pengetahuan dan keterampilan harus terus *up to date*, bisa diselesaikan dalam kerjasama tersebut. Negara bekerja melalui kebijakan-kebijakan dalam pendidikan dan pelatihan vokasi, dan pihak swasta harus mendukungnya.

Kerja sama dimaksudkan pula sebagai *quality control*, untuk memastikan bahwa konten pendidikan dan pelatihan vokasi sesuai dengan kebutuhan industri. Lebih dari itu, penyelenggaraan pendidikan dan atau pelatihan vokasi itu sendiri dapat pula diselenggarakan oleh swasta. Salah satu korporasi yang turut berperan dalam mendukung upaya penguatan vokasi adalah PT Gajah Tunggal Tbk.

---

2 Yanuar Nugroho, *Visi Membangun Manusia*, Kompas, 8 Juni 2019

## Gajah Tunggal: Swasta Peduli

Didirikan tahun 1951, Gajah Tunggal merupakan salah satu industri Indonesia yang secara khusus memproduksi ban kendaraan bermotor yang mencakup ban untuk mobil penumpang, SUV, komersial, *off road*, industri, dan sepeda motor. Mereka juga memproduksi dan mendistribusikan produk-produk berbahan dasar karet, seperti karet sintetis, tali ban, dan ban dalam. Saat ini, PT Gajah Tunggal Tbk. setidaknya memiliki empat merk produksi ban, yakni GT Radial, Giti, Gajah Tunggal, IRC Tire, dan Zeneos.<sup>3</sup>

Perusahaan ini terus berkembang dan tumbuh menjadi industri ban terpadu terbesar di Asia Tenggara. Sampai 31 Desember 2018, Gajah Tunggal memiliki 17.864 pekerja, naik sebesar 1,82 persen dari tahun 2017 yang berjumlah 17.544 orang. Hal ini menunjukkan industri tersebut terus bertumbuh dalam era disrupsi digital. Dengan kata lain, penyerapan tenaga kerja baru terus terjadi.

Sebagai industri terpadu, Gajah Tunggal selalu membutuhkan pekerja kompeten dan berdaya saing tinggi. Kebutuhan ini membuat Gajah Tunggal menyelenggarakan pendidikan vokasi internal.

Politeknik Gajah Tunggal didirikan pada tanggal 14 September 1981 dengan nama Pendidikan Ahli Teknik Industri Gajah Tunggal (PATIGAT) dengan program studi kekhususan teknik industri. Lembaga ini kemudian berubah nama menjadi Politeknik Gajah Tunggal sejak 3 November 1995.<sup>4</sup>

Sejak awal, Politeknik ini berjalan sesuai perkembangan PT. Gajah Tunggal. Jurusan yang ada berkembang mengikuti kebutuhan perusahaan. Dari semula teknik industri, berkembang di tahun 1983 menjadi teknik mesin dan teknik elektro. Pertumbuhan ini pun terus berjalan hingga muncul jurusan baru, seperti teknik kimia (1984), keuangan dan perbankan (1988), teknik komputer (1992), dan teknik perikanan (1995).

Dalam perjalanannya, Politeknik Gajah Tunggal menjadi lembaga yang sangat adaptif terhadap perkembangan zaman dan kebutuhan perusahaan. Dinamika yang ada membuat Politeknik Gajah Tunggal fokus

3 Lebih jauh tentang Gajah Tunggal, dapat dilihat dalam <https://www.gt-tires.com/indonesia/>

4 Lebih lengkap tentang Politeknik Gajah Tunggal dapat dilihat: [http://poltek-gt.ac.id/v2/?page\\_id=97](http://poltek-gt.ac.id/v2/?page_id=97)

mengembangkan calon pekerja yang kompeten dan berdaya saing tinggi dalam bidang teknik mesin, teknik elektronika, dan teknologi industri.

Visi yang diusung Politeknik Gajah Tunggal adalah menjadi politeknik unggulan nasional, mampu berkontribusi bagi bangsa dan negara, serta mengacu pada nilai-nilai spirit Gajah Tunggal. Misinya adalah menyelenggarakan pendidikan tinggi yang berkualitas dalam bidang industri manufaktur dengan berpedoman pada Tri Dharma Perguruan Tinggi. Sasaran politeknik ini adalah memenuhi tenaga kerja profesional dan kompetitif.

Kebutuhan tenaga kerja berkualitas tinggi masih banyak diperlukan, sehingga untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja profesional dan kompetitif, Politeknik Gajah Tunggal menyelenggarakan sistem pendidikan tinggi berkualitas. Politeknik Gajah Tunggal juga menjalin kerjasama dengan pemerintah dan lembaga pendidikan, serta perusahaan terkemuka, baik dalam maupun luar negeri.

Saat ini, Politeknik Gajah Tunggal membuka tiga program studi setara diploma tiga (D3), yakni Teknik Mesin, Teknik Elektronika, dan Teknologi Industri.

### **1. Program Studi D3 Teknik Mesin**

Program studi ini bertujuan untuk menghasilkan tenaga kerja ahli profesional yang terampil dan bertanggung jawab. Bidang kerja yang dapat ditempati, antara lain, menyiapkan rancangan instalasi pabrik serta memperkirakan harga dan dokumen instalasi pabrik; rancangan sederhana komponen mesin dan sebagainya.

### **2. Program Studi D3 Teknik Elektronika**

Program studi ini bertujuan menghasilkan tenaga kerja yang ahli dan kompeten sebagai tenaga teknisi (*craftsman*) dan insinyur bidang teknik elektro. Lulusan dari program studi ini dapat menempati bidang kerja seperti teknisi ahli di tingkat menengah; tenaga pengawasan otomatisasi sistem produksi; instruktur pada bidang pendidikan dan pelatihan bidang terkait; menjadi pengawas atau supervisor pada *system control* di pabrik.

### 3. Program Studi D3 Teknologi Industri

Program Studi Teknologi Industri memiliki tujuan untuk melaksanakan pendidikan tenaga ahli madya pada bidang industri profesional yang relevan dengan kebutuhan industri nasional. Lulusan dari program studi ini juga diharapkan dapat menghasilkan karya terapan melalui penelitian yang berorientasi pada kebutuhan industri dan masyarakat.

Kurikulum pendidikan yang digunakan Politeknik Gajah Tunggal 80,83 persen merupakan teori dan praktik yang secara langsung terkait dengan jurusan, seperti Teori dan Praktik Pneumatik dan Hidrolik, Praktek Automation, Praktek Elektronika Daya, sampai Desain Mesin. Selebihnya, 19,17 persen dibagi menjadi mata kuliah khusus seperti *English Conversation*, Kepemimpinan, dan Kemampuan Berkomunikasi (13,33 persen), serta Pendidikan Agama, Pendidikan Kewarganegaraan, dan Bahasa Indonesia (5,83 persen).

Untuk menunjang pelaksanaan pendidikan dengan kualitas unggul, Politeknik Gajah Tunggal memiliki fasilitas lengkap. Sarana dan prasarana yang tersedia antara lain: perpustakaan, laboratorium (untuk semua program studi), laboratorium bahasa, laboratorium komputer, kantin, ruang kelas, dan tempat berolahraga yang layak. Dengan demikian, rangkaian kurikulum yang tersebut di atas dapat benar-benar dilaksanakan secara optimal.

Untuk mendukung program vokasi yang dicanangkan pemerintah, Politeknik Gajah Tunggal selalu memberi fasilitas bagi mahasiswa. Selama 3 tahun proses belajar, mahasiswa mendapat beberapa fasilitas, antara lain:

1. Bebas biaya pendaftaran (PMB), biaya gedung, biaya SPP, mata kuliah (SKS), biaya praktikum, dan biaya perpustakaan.
2. Uang saku bulanan, kupon makan siang, alat tulis, seragam, dan sepatu kuliah.
3. Setelah lulus Politeknik Gajah Tunggal, mereka langsung bekerja di Gajah Tunggal dengan status ikatan dinas selama 7 tahun ( $2n + 1$ ,  $n =$  masa pendidikan).



Jumlah Dosen Tetap Vs Mahasiswa

Presentase Dosen Vs Mahasiswa

**Jumlah Dosen | 16**  
**Jumlah Mahasiswa | 382**

Lulusan Politeknik Gajah Tunggal akan ditempatkan pada perusahaan-perusahaan yang tergabung dalam Gajah Tunggal Group, sehingga semua lulusan tidak ada yang menganggur. Bagi lulusan Politeknik Gajah Tunggal yang berprestasi, bisa mendapat kesempatan melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi, baik di dalam negeri maupun di luar negeri.

### **Melibatkan dan mengembangkan swasta kecil**

Peran efektif swasta dalam membangun pendidikan dan pelatihan vokasi tidak semata-mata bertumpu pada perusahaan-perusahaan besar seperti Gajah Tunggal. Ekonomi digital juga memberi kesempatan tumbuhnya banyak perusahaan kecil dan menengah tetapi berkelanjutan (*sustainable*). Mereka bergerak di bidang kuliner, gawai, peralatan rumah tangga, sampai layanan wisata. Di samping itu, ada pula beberapa usaha swasta luar jaringan (*luring/offline*) yang tersebar meluas, yang juga dapat diajak bekerja bersama dengan pemerintah untuk menguatkan vokasi.

Rumah makan padang dan pecel lamongan merupakan contoh industri kuliner luring yang berkembang pesat namun belum mendapat sentuhan serius dari pemerintah, terutama di daerah. Padahal, jumlah rumah makan tersebut sangat banyak dari Sabang, Aceh, sampai Merauke, Papua. Para pengusaha warung padang dan pecel lamongan ini juga memiliki potensi besar dalam mendukung program vokasi pemerintah. Mereka bisa menjadi tempat magang bagi calon pekerja restoran sekaligus menikmati program-program penguatan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) pemerintah yang berorientasi ekonomi digital.

Sampai saat ini pemerintah belum memiliki data pasti terkait jumlah kedua warung makan tersebut. Namun, bila kita umpamakan jumlah rata-rata

warung makan Padang dan Lamongan di setiap daerah adalah 20 lokasi, maka setidaknya ada 10.000 warung makan tersebut yang tersebar di sepanjang daerah di nusantara. Jika mereka dapat dititipi masing-masing dua anak magang, maka setidaknya setiap enam bulan akan diluluskan 20.000 calon pekerja restoran baru. Bila dilaksanakan dalam rentang tiga tahun sebanyak enam angkatan, jumlahnya menjadi 120.000 orang. Jumlah tersebut sudah tentu jauh lebih banyak daripada yang direkrut oleh korporasi besar seperti Gajah Tunggal atau perusahaan besar lain.

Pemerintah daerah pun bisa proaktif menjalankan program pelatihan vokasi bagi pekerja yang butuh keterampilan baru ataupun calon pekerja baru di wilayahnya. Begitu selesai magang, pemda memfasilitasi koneksi mereka dengan perbankan agar mereka juga berpeluang membangun usaha baru. Langkah ini akan menghasilkan wirausaha-wirausaha lain pencipta lapangan kerja baru sehingga roda perekonomian pun semakin kencang berputar. Sudah saatnya skema yang dilakukan dalam skala besar seperti Politeknik Gajah Tunggal juga dikembangkan dalam skala kecil di daerah, untuk melahirkan lebih banyak wirausaha baru. Dengan demikian, mereka memiliki keterampilan untuk hidup mandiri dan bisa menyerap pencari-pencari kerja lainnya sehingga perekonomian daerah pun tumbuh pesat.

#### 4. **YouTube** **YOUTUBER: Ruang Kreasi, Berbagai Inspirasi, dan Ladang Bisnis**

Rafia Fadila, murid kelas enam Sekolah Dasar Negeri 36 Pekanbaru, Riau, terdengar lugas saat ditanya apa cita-citanya oleh Presiden Joko Widodo dalam peringatan Hari Anak Nasional 2017. “Menjadi Youtuber, Pak,” sahutnya lantang. Anak-anak lain pun bertepuk tangan meriah dan mereka tertawa bersama. Kemajuan teknologi dan ketersediaan koneksi data turut membuat media sosial berkembang pesat.

Salah satu platform *internet of things* (IoT) adalah Youtube. Miliaran informasi dapat dibuka, dilihat, dan didengarkan dalam Youtube. Informasi melimpah dalam berbagai tema kehidupan, dari musik, film, sampai pertunjukan sulap dan mode. Dari teknologi perkembangan pertanian hingga trik membangun rumah dengan lahan terbatas. Dari tema politik, sosial, humaniora, sampai agama. Dari tema dengan pembahasan serius menyangkut kehidupan nyata sampai tentang dunia permainan yang berasal dari desa dan kota

dari berbagai belahan dunia. Siapapun bisa mengikuti dan belajar darinya.

Indonesia kini memiliki dua Youtuber ternama di Asia Tenggara, yakni Muhammad Attamimi Halilintar alias Atta Halilintar dengan 16 juta orang pelanggan (*subscribers*) di akunnya dan Ria Yunita alias Ria Ricis (15 juta orang). Mereka memiliki tim khusus untuk membuat konten yang digemari pengikutnya. Ada juga Pardi Prabowo alias Kang Pardi, pemilik akun Youtube yang diikuti 65.000 orang dengan konten terkait tempat makan dan kehidupan sosialnya yang sederhana.

Youtube menyuguhkan informasi dan kanal (*channel*) yang jauh lebih banyak dibandingkan dengan media arus utama seperti televisi. Dunia Youtube juga menarik bagi lintas generasi. Orang tidak perlu lagi duduk manis di depan televisi untuk mengakses siaran audio visual. Berkat Youtube, mereka bisa memilih sendiri dan menonton konten yang diinginkan melalui gawai atau komputer jinjing di manapun.

Wajar saja jika kemudian durasi orang menonton televisi kini mulai disalip media sosial seperti Youtube. Sekitar 159 juta penduduk Indonesia masih menonton televisi pada jam sibuk (*Kompas*, 20/3/2019). Namun, waktu mereka menonton rata-rata hanya 2 jam 8 menit. Adapun durasi orang mengakses internet, terutama media sosial, kini mencapai 3 jam 26 menit per hari. Hal ini yang membuat inovasi dan kreativitas memproduksi konten media sosial terus meningkat.

Youtube pun menjadi dunia yang menarik bagi produsen maupun konsumen. Produsen mendapatkan keuntungan karena dapat berbagi informasi dan memengaruhi konsumen. Youtube lebih efektif dari pada media lainnya, karena cakupannya yang luas dan platform audio visual yang dapat disuguhkan secara langsung. Konsumen juga diuntungkan karena dengan modal data internet atau akses internet gratis melalui wifi, dengan mudah seseorang bisa mendapat informasi yang dikehendaki. Apalagi gawai terus berkembang, dengan tingkat kecanggihan akses internet dan harga yang terjangkau.

Perkembangan ini membuat orang berlomba membuat konten kreatif yang menarik penonton pada akun Youtube mereka. Konten yang menarik akan mengundang banyak penonton (*viewers*) dan pada akhirnya menarik minat pengiklan. Semakin banyak orang menonton dan mendaftar menjadi pengikut akun Youtube pembuat konten, maka semakin banyak penghasilan Youtuber.

Menurut Youtube Creator & Artist Development Manager untuk India & SEA, Rajant Meshram, channel Youtube asal Indonesia dalam 3 tahun terakhir mendapatkan peningkatan jumlah *subscriber* (pelanggan) yang signifikan. Pada 2016, baru ada dua Youtuber Indonesia meraih gelar Gold Award karena pendaftar akunnya tembus 1 juta pengguna. Jumlah ini meningkat menjadi 15 channel pada tahun 2017 dan 85 channel tahun 2018. Pada saat yang sama, jumlah akun dengan 100.000 pendaftar sudah mencapai 1.700 channel. Naik drastis dari 680 channel tahun 2017.<sup>5</sup>

Tidak hanya dari Gold Award, Indonesia juga mencetak sejarah sebagai negara pertama di kawasan Asia Tenggara yang mampu meraih dua Diamond Award, penghargaan untuk Youtuber yang sudah meraih 10 juta *subscriber*, yakni Atta Halilintar dan Ria Ricis. Jika kita lihat per 20 Juni 2019, Atta Halilintar telah meraih 16 juta *subscriber* dengan 520 unggahan video. Sedangkan Ria Ricis mendapat 15 juta *subscriber* dengan 619 unggahan video.

## Hasil Fantastis

Di tingkat dunia, ada banyak Youtuber dengan *subscriber* yang jauh melampaui jumlah penduduk di negaranya. Mereka telah diakses oleh dunia, populer dan mendapat penghasilan yang fantastis. Di antaranya, PewDiePie yang memiliki 63 juta *subscriber* dengan konten komentar permainan video (*game*), meraup lebih dari 700 miliar rupiah. Ada Dude Perfect yang menyuguhkan konten olahraga dan menampilkan atlet profesional, yang memiliki unsur komedi. Dude memiliki 31 juta pelanggan dan menghasilkan 196 miliar rupiah. Ada Ryan ToysReview, bocah 7 tahun dengan 14 juta *subscriber* dalam waktu 3 tahun berisi konten video permainan, mampu mendapatkan pendapatan 154 miliar rupiah.<sup>6</sup>

Bagaimana dengan Youtuber asal Indonesia? Berikut adalah beberapa Youtuber asal Indonesia dengan penghasilan besar sampai pertengahan 2019 ini.<sup>7</sup>

---

5 <https://kumparan.com/@kumparantech/bos-Youtube-akui-Youtuber-indonesia-makin-produktif-1550664693914355873>

6 <https://www.liputan6.com/citizen6/read/3893436/10-Youtuber-terkaya-di-dunia-2019-salah-satunya-cuma-unboxing-mainan>

7 Diolah dari <https://jalantikus.com/tips/Youtuber-indonesia-terkaya/>, <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3894918/10-Youtuber-indonesia-berpenghasilan-fantastis-siapa-saja>, dan melihat langsung jumlah *subscriber* dari channel para Youtuber tersebut.

No.	Nama Youtuber	Konten	Jumlah Subscriber	Estimasi Penghasilan Perbulan
01	Atta Halilintar (Muhammad Attamimi Halilintar)	<i>Vlog</i> atau <i>social prank</i>	16 juta (terbanyak di Asia Tenggara)	Rp 499 juta - Rp 8 miliar
02	Ricis Official (Ria Ricis atau Ria Yunita)	Mainan <i>squishy</i> dan <i>vlog</i> jalan-jalan	15 juta	Rp 440 juta - Rp 7 miliar
03	Rans Entertainment (keluarga Raffi Ahmad) berkolaborasi dengan beberapa artis.	<i>Prank</i> keluarga artis dan Tingkah laku Rafathar (anak mereka) dalam hampir semua video	8,6 juta	Rp 420 juta - Rp 6.7 miliar
04	Baim Paula (Baim Wong dan Paula Verhoeven, istrinya)	<i>Daily vlog</i> , <i>prank</i> dan <i>social experiment</i>	5,9 juta	Rp 349 juta - Rp 5.6 miliar
05	Zara Cute (Zara Nugroho), ini adalah Youtuber usia anak-anak.	Dunia keseharian anak-anak, banyak permainan.	1,9 juta	Rp 250 juta - Rp 4 miliar
06	MiawAug (Reggy Prabowo)	Bermain game-game terbaru dan paling update.	5,8 juta	Rp 226 juta - Rp 3.6 miliar
07	Gen Halilintar	Berbagai acara, perjalanan, dan permainan keluarga Halilintar yang terdiri 2 orang tua dan 11 anaknya (termasuk Atta Halilintar dan Saaih Halilintar)	10 juta	Rp 215 juta - Rp 3.4 miliar
08	Raditya Dika	Malam Minggu Miko dan Paranormal Activity di rumahnya.	6,9 juta	Rp 188 juta - Rp 3 miliar
09	Deddy Corbuzier	Beragam, ada yang berisi motivasi, menguak fakta, hingga opini pribadi.	4,6 juta	Rp. 200 juta - 1,9 miliar

Masih banyak lagi Youtuber dengan *subscriber* yang jumlahnya di atas 1 juta. Seperti Hanin Dhiya dan Chintya Gabriella, menyuguhkan konten *music cover* dari lagu-lagu terbaru dengan petikan gitarnya yang khas. Masing-masing berhasil mendapatkan 3 juta dan 1,5 juta *subscriber*.

# 7 Cara Awal Menjadi Youtuber

### Akun adSense

Buatlah akun Google AdSense yang akan menyalurkan iklan-iklan di videomu.

### Target Penonton

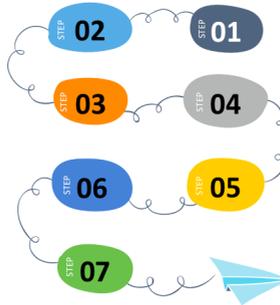
Target penonton akan menentukan konten dan gaya bahasa yang kamu gunakan.

### Promosikan Video

Cara mudah promosi adalah dengan cara berkolaborasi dengan youtuber lain. Ini terbukti mampu mendongkrak traffic dan mendatangkan subscriber.

### Aktif Berkomunikasi

Terimalah semua komentar dengan baik. Komentar positif atau negatif menandakan kalau mereka peduli dengan karya-karyamu.



### Akun dan Channel Youtube

Buatlah nama channel yang menarik dan mencerminkan video-video yang akan kamu upload.

### Buat Video Berkualitas

Durasi cukup 5-20 menit agar penonton tidak bosan. Merekam video dapat menggunakan kamera ponsel.

### Upload Video

1) Judul yang mengandung keyword; 2) Thumbnail yang mewakili isi video; 3) Deskripsi video yang jelas, padat, dan memiliki keyword di dalamnya; 4) Cantumkan tag yang relevan.

**Just do it! Selamat menjadi youtuber yang sukses!**

Saat ini ada banyak tips yang disuguhkan oleh media bagaimana menjadi seorang Youtuber yang sukses. Bahkan untuk yang mulai dari nol. Berikut adalah beberapa tips yang dimaksud.<sup>8</sup>

Selain beberapa tips di atas, ada satu hal yang juga menarik untuk diperhatikan seorang Youtuber. Dalam sebuah acara Talkshow Forum Youtuber to Youtuber, pesohor dan Youtuber, Deddy Corbuzier, mengingatkan, selain mengirimkan video secara berkesinambungan dan kualitas yang makin baik, seorang Youtuber juga harus memperhatikan algoritma Youtube.

Seperti media sosial lainnya, Youtube juga memiliki sistem algoritma tersendiri. "Jadi, lebih baik untuk berbicara hal yang juga sesuai dengan tema video Anda. Sebagai contoh tema video Anda tentang hijab, ya, sudah silakan ucapkan kata hijab sebanyak mungkin supaya video Anda akan di-notice oleh Youtube," jelas Deddy.<sup>9</sup>

8 Diolah dari <https://jalantikus.com/tips/cara-menjadi-Youtuber/> dan <https://palembang.tribunnews.com/2018/11/13/7-cara-menjadi-Youtuber-yang-sukses-mulai-dari-nol-subscriber-hasilkan-uang-hanya-dari-Youtube?page=all>

9 <https://teknokompas.com/read/2018/12/16/20585917/pahami-algoritma-Youtube-kunci-jadi-Youtuber-sukses?page=all>

Pardi Prabowo atau dikenal Kang Pardi adalah seorang Youtuber yang mengawali membuat konten video blog (*vlog*) menggunakan gawai. Pardi bukan seorang pesohor dengan konten video yang memukau. Kang Pardi adalah penduduk desa yang *drop out* perguruan tinggi. Aktivitasnya sebagai Youtuber awalnya sering disalahpahami tetangga yang menilainya hanya main-main saja. Tetapi, Kang Pardi pernah menjadi salah satu contoh Youtuber yang disampaikan oleh Menteri Ketenagakerjaan M. Hanif Dhakiri dalam Masa Orientasi Mahasiswa baru Program Pendidikan Vokasi Universitas Indonesia, 15 Agustus 2018.<sup>10</sup>

Selama tahun 2012-2015, pria asal Ponorogo Jawa Timur ini telah mengunggah lebih dari dua ribu video di kanal Youtube. Penghasilannya terus naik, mulai dari 600 ribu dan sekarang mendapat tidak kurang dari 15 juta rupiah perbulan.<sup>11</sup>

Konten yang disuguhkan Kang Pardi adalah hal keseharian, seperti makan sahur bersama istri, bermain dengan anak-anaknya, dan kuliner di Ponorogo termasuk makan selera pedas di warungnya. Tetapi sampai pertengahan Juni 2019 ini, ia berhasil menarik lebih dari 65.000 orang menjadi pendaftar akun Youtube-nya. Jumlah *subscriber* tersebut membuat banyak iklan masuk ke kanal Youtube Kang Pardi.

Kang Pardi adalah gambaran tentang seorang Youtuber yang bisa berangkat dari perangkat dan konten sederhana. Dia masih jauh dari nilai sukses seperti para Youtuber di atas. Tetapi penghasilan 15 juta untuk hidup di desa, tentu lebih dari cukup. Dari hasil tersebut, Kang Pardi telah mendirikan warung makan. Warung tersebut menjadi sumber lain pendapatannya, sekaligus menjadi bahan konten unggahan videonya.

## **Pekerjaan baru**

Menjadi Youtuber adalah salah satu peluang pekerjaan baru yang muncul dalam Revolusi Industri 4.0. Peluang ini perlu mendapat perhatian lebih serius dari para pengambil kebijakan di pusat maupun daerah. Oleh karena itu, pembelajaran penting dari banyaknya Youtuber asal Indonesia adalah sebagai berikut.

---

10 <https://www.liputan6.com/news/read/3619962/menaker-kisah-pardi-Youtuber-sukses-bisa-ditiru-1000-mahasiswa-vokasi-ui>

11 <https://www.jpnn.com/news/kang-pardi-vlogger-hasilkan-jutaan-rupiah-dari-Youtube?page=2>

*Pertama*, konten Youtube dengan pelanggan dan penonton yang banyak, masih hampir seluruhnya berisi konten hiburan. Konten serius seperti penggunaan teknologi tepat guna pertanian, pengembangan infrastruktur perdesaan, penguatan materi-materi pembelajaran sekolah, dan semacamnya, belum banyak *subscriber*-nya.

*Kedua*, konten Youtube non-hiburan, bahkan termasuk yang diproduksi oleh pemerintah, belum dikemas sebagai bagian dari alat kampanye atau alat pendidikan kepada masyarakat. Konten Youtube dari pemerintah (daerah) banyak yang bahkan tidak dimengerti maksudnya, karena berupa ceramah monolog dan tidak terhubung antar SKPD.

*Ketiga*, Youtube non-hiburan termasuk konten Youtube yang diproduksi pemerintah, menampilkan kemasan yang kurang menarik. Kualitas video tampak sangat amatir dan secara teknis tidak enak ditonton. Sepertinya tidak ada skenario yang baik bagi sebuah tontonan audio visual, karenanya mudah membuat orang bosan.

*Keempat*, konten Youtube yang dikerjakan oleh nonpemerintah, dapat dikatakan benar-benar merupakan jerih payah sang kreator pengunggah video. Mereka tidak mendapatkan intervensi dari pemerintah dan swasta.

*Kelima*, produksi konten Youtube dari Indonesia sebagian besar menggunakan bahasa Indonesia dan bahasa daerah. Belum banyak yang menggunakan teks bahasa asing, seperti Inggris dan Arab. Hal demikian membuat konten Youtube kita belum banyak diakses penonton di luar negeri.

## **Butuh Pelatihan**

Menjadi Youtuber memberi peluang dan harapan yang besar. Namun, kompetisi nantinya juga semakin keras. Oleh karena itu, dibutuhkan persiapan keterampilan (*skill*) dan perangkat yang memungkinkan sang kreator menjadi kompeten untuk menghasilkan karya yang bagus, serta bagaimana agar unggahan video dapat diakses (*view and subscribe*) oleh sebanyak-banyaknya orang. Untuk maksud tersebut, Pemerintah pusat dan daerah dapat memfasilitasi penguatan keterampilan para calon Youtuber, di antaranya dengan membuat pelatihan keterampilan teknik membuat dan mengedit video. Selain itu, memberi bekal kemampuan bahasa asing

juga dapat dilakukan untuk membuka peluang agar kanal Youtube dapat diakses lebih banyak orang dalam level global.

Pemerintah tidak perlu menunda untuk memberi dorongan keterampilan kepada para mahasiswa atau pencari kerja. Beberapa pelatihan keterampilan seperti ini tidak membutuhkan dana yang besar. Pelatihan keterampilan tersebut dapat difasilitasi melalui kebijakan APBD, sekaligus juga bisa menjadi sarana pemerintah untuk mendekatkan masyarakat ke internet yang berkualitas.

Ke depan bukan hanya menjadi Youtuber yang perlu didukung Pemerintah, tapi juga bagaimana mengembangkan keterampilan mengelola platform media sosial seperti Instagram dan Facebook untuk berkreasi, berbagi, dan mengembangkan bisnis. Pemerintah juga dapat mengembangkan kerjasama antara semua SKPD dengan dunia bisnis media sosial, sehingga investasi keterampilan dan modal untuk Youtuber bermanfaat juga untuk kebutuhan kampanye produksi daerah atau wisata daerah.

Sudah saatnya pemerintah menggandeng berbagai pihak yang berkepentingan terhadap platform Youtube. Pemerintah dapat membuat produksi Youtube tidak hanya dalam konteks pasar bebas informasi, tetapi juga untuk mempertemukan pihak produksi konten, pihak yang membutuhkan konten, dan pihak yang berkepentingan terhadap penyebaran konten. Skema ini bertujuan agar sebuah konten Youtube lebih berdayaguna bagi ketiga pihak terkait. Penerimaan pasar atau pemanfaatan produksi konten menjadi bonus capaian target.

Melalui berbagai platform media seperti Youtube, Instagram, dan Facebook, ke depan Indonesia tidak boleh hanya menjadi pasar dari ekonomi digital. Sebaliknya, Indonesia harus dapat memanfaatkan pengembangan ekonomi digital sehingga industri terus tumbuh dan berdaya saing.

## 5. **Bahaso.com – Aplikasi Online Pintar Berbahasa Inggris.**

Masyarakat Indonesia saat ini semakin dimudahkan dalam mempelajari Bahasa Inggris. Kita tidak perlu pergi ke kota atau mengeluarkan biaya mahal, cukup dengan mendownload aplikasi Bahaso lewat android, ios

atau website (<https://Bahaso.com>), kita dapat belajar bahasa Inggris kapan saja dan di mana saja dengan biaya yang terjangkau.

Bahaso adalah aplikasi digital yang didirikan oleh putra Indonesia bernama Tyovan Ari Widagdo pada tahun 2015. Aplikasi ini tidak saja memberikan pengetahuan untuk meningkatkan kemampuan penggunaannya dalam Bahasa Inggris, tetapi juga memberikan bekal untuk penggunaannya dalam bentuk sertifikat. Sertifikat yang diberikan adalah sertifikat resmi yang terjamin legalitasnya, serta diterbitkan oleh lembaga bahasa ternama di Indonesia yaitu Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia (FIB UI). Selanjutnya, sertifikat ini dapat digunakan untuk melamar pekerjaan atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

## **Rendahnya Kemampuan Berbahasa Inggris**

Indonesia adalah salah satu negara yang tingkat kecakapan berbahasa Inggrisnya rendah. *English Proficient Index Report 2018*, sebuah penelitian tentang kecakapan berbahasa Inggris yang dilakukan di 88 negara di dunia, Indonesia menempati urutan ke-51. Posisi Indonesia jauh di bawah negara-negara anggota ASEAN lainnya. Indonesia tertinggal dari Filipina yang menempati urutan ke-14, Malaysia ke-22, dan Vietnam ke-41.

Saat ini bahasa Inggris merupakan bahasa komunikasi yang penting dan sangat menentukan dalam era pertukaran informasi, jasa, dan perdagangan. Hampir sebagian besar perusahaan menjadikan kemampuan berbahasa Inggris sebagai prasyarat yang harus dimiliki pencari kerja. Beberapa perusahaan bahkan menentukan standar khusus bagi calon pekerjanya.

Pada umumnya standar kemampuan Bahasa Inggris yang digunakan adalah TOEFL (Test of English as a Foreign Language), IELTS (International English Language Testing), TOEIC (Test of English for International Communication), GMAT (Graduate Management Admission Test), dan SAT (Scholastic Aptitude/ Assessment Test). Para pelamar kerja tidak jarang kehilangan kesempatannya, akibat tidak mampu memenuhi persyaratan tersebut.

Individu yang memiliki kemampuan berbahasa Inggris baik, tentunya akan dapat menikmati berbagai dampaknya. Kemudahan dalam memasuki dunia kerja dan peningkatan ekonomi akan dirasakan. Bahkan mereka yang memiliki kemampuan berbahasa Inggris baik, akan lebih mudah mengakses pendidikan lanjutan seperti Magister.

Meskipun sejak dibangun sekolah dasar kita sudah dikenalkan, Bahasa Inggris masih menjadi pekerjaan rumah yang berat bagi Indonesia. Bahasa Inggris memang bukanlah bahasa ibu bagi orang Indonesia, sehingga siapa yang menguasainya, akan memiliki *privilege* (hak istimewa).

Pada akhirnya setiap orang berlomba untuk memiliki kemampuan Bahasa Inggris yang baik. Mereka yang tinggal di kota menjadikan tempat kursus sebagai alternatif pilihannya. Itulah sebabnya, banyak tempat kursus menjamur di wilayah perkotaan. Tempat-tempat kursus tersebut memberikan berbagai tawaran pilihan jenjang dan ragam pelajaran Bahasa Inggris.

Layanan yang diberikan oleh tempat kursus tentu tidak gratis, bahkan cenderung mahal. Saat ini biaya kursus rata-rata di atas satu juta Rupiah untuk satu level, yang berdurasi 3 sampai 4 bulan. Jika kita mengikuti semua level kursus yang ditawarkan, dapat dibayangkan berapa biaya yang akan kita keluarkan. Hanya mereka yang memiliki kemampuan finansial baik yang mampu menikmatinya.

Bagaimana dengan mereka yang tinggal di desa?

### **Aplikasi Anak Negeri Berkualitas**

Di tengah perkembangan dan kemajuan teknologi yang terus berkembang, aplikasi digital menjadi salah satu sarana alternatif yang digunakan banyak orang untuk belajar, termasuk untuk belajar bahasa Inggris. Berbagai aplikasi belajar (*e-learning*) ini menawarkan berbagai kemudahan kepada setiap penggunaannya untuk dapat belajar dengan menggunakan gawai pintar.

Saat ini telah banyak aplikasi digital yang memberikan layanan pelajaran Bahasa Inggris. Kita dapat menjumpainya di *google play store*, *IOS* atau *website*. Salah satunya adalah Bahaso. Apa yang membedakan Bahaso dengan yang lain dan membuatnya menjadi spesial?

Bahaso adalah aplikasi Belajar Bahasa Inggris yang muncul meramaikan jagat *e-learning* tanah air, yang dibuat oleh seorang putra bangsa. Aplikasi ini diluncurkan pada tahun 2015, dengan websitenya yang dapat dijumpai di <https://Bahaso.com>. Aplikasi ciptaannya ini ia sesuaikan dengan budaya dan cara belajar masyarakat Indonesia pada umumnya. Indonesia boleh

berbangga memiliki aplikasi buatan anak negeri yang mampu bersaing dengan aplikasi belajar bahasa Inggris lainnya.

Penggunaan bahasa Indonesia sebagai bahasa pengantar juga menjadi daya tarik aplikasi ini. Pengguna pemula, khususnya orang Indonesia yang baru mulai belajar Bahasa Inggris, akan dengan mudah mempelajari dan memahaminya. Saat pertama kali belajar Bahasa Inggris, tidak sedikit dari kita mengalami kesulitan, terlebih jika bahasa pengantarnya menggunakan Bahasa Inggris. Tantangan ini yang terkadang menyebabkan pengguna tidak mau melanjutkan proses belajar.

Keberadaan Bahasa turut memberikan kemudahan bagi penggunaannya untuk belajar Bahasa Inggris secara bertahap. Materi yang diberikan disusun bertahap, mulai dari level satu hingga level empat, dengan 12 mata pelajaran pada masing-masing level. Kita juga dapat mengetahui perkembangan pelajaran yang kita ikuti melalui *review* yang diberikan setelah pengguna menyelesaikan tiga pelajaran.

Metode pembelajaran Bahasa mengintegrasikan penggunaan teks, suara, video, dan konten kreatif yang atraktif. Ada fitur *live teaching* yang bisa digunakan pengguna untuk mendapatkan bimbingan secara *online*, yang diberikan oleh tutor-tutor berkualitas. Hal inilah yang menyebabkan pengguna lebih cepat memahami dan menguasai Bahasa Inggris.

Di samping pelajaran Bahasa Inggris, Bahasa juga menawarkan pelajaran Bahasa Mandarin, serta persiapan mengikuti IELTS dan TOEFL. Materi persiapan mengikuti IELTS dan TOEFL sangat membantu bagi mereka yang sedang mempersiapkan dirinya untuk meneruskan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, atau untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

Saat ini pengguna dan pengunduh aplikasi Bahasa telah mencapai 550 ribu orang.<sup>12</sup> Bahasa adalah salah satu aplikasi terbaik yang telah mendapatkan penghargaan dari Google, sebagai *Best Self Improvement Apps* tahun 2018. Pada laman Best App 2018 Google, Bahasa menempati urutan ke lima dari 50 aplikasi terbaik di seluruh dunia.<sup>13</sup> Di tahun 2017, sebagai pendiri Bahasa, Tyovan Ari Widagdo dinobatkan oleh Forbes Asia sebagai *Super Achieving*

---

12 <https://www.tribunnews.com/techno/2019/07/05/aplikasi-Bahaso-ajak-milenial-jago-berbicara-bahasa-inggris-lewat-anti-cengo-campaign>.

13 <https://edukasi.kompas.com/read/2018/12/17/12194111/edutech-indonesia-Bahaso-raih-penghargaan-di-google-play-store?page=all>

*Young Founders from Asia* dengan kategori “*Consumer Technology*”.<sup>14</sup>

## **Jaminan Sertifikasi**

Berbeda dengan aplikasi belajar Bahasa Inggris lainnya, ada dua keuntungan yang dapat dinikmati oleh pengguna aplikasi ini. *Pertama*, kemudahan dalam belajar tanpa dibatasi ruang dan waktu. Siapa saja dan kapan saja dapat menggunakan aplikasi ini, tidak terbatas pada mereka yang tinggal di kota. Mereka yang tinggal di desa juga bisa menggunakan aplikasi ini.

Keberadaan aplikasi Bahasa sekaligus menjawab permasalahan akses dan keterjangkauan pendidikan yang dialami masyarakat Indonesia selama ini, khususnya yang berada di wilayah pedesaan. Selama ini hanya mereka yang tinggal di kota besar yang mampu menikmati fasilitas kursus belajar Bahasa Inggris. Dengan adanya Bahasa, masyarakat pedesaan sekarang ini bisa menjadi pintar Bahasa Inggris dan siap masuk ke dunia kerja.

Keuntungan lain yang didapat oleh pengguna dan tidak bisa diperoleh dari aplikasi lainnya adalah sertifikat. Sertifikat yang diberikan kepada pengguna Bahasa yang telah menyelesaikan proses belajar, adalah sertifikat resmi yang diakui legalitasnya. Pengguna yang telah menyelesaikan proses belajarnya akan menerima sertifikat pada setiap level, dengan stempel Bahasa dan Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia (FIB UI). Sertifikat ini dapat diunduh pengguna melalui aplikasi dan dapat digunakan untuk mendaftar kerja atau mendaftar ke universitas.

## **Dukungan Pemerintah**

Aplikasi-aplikasi seperti Bahasa sangat terasa manfaatnya bagi masyarakat Indonesia. Ia telah mendekatkan orang-orang yang jauh dari akses pendidikan Bahasa Inggris dengan fasilitas belajar yang berkualitas.

Namun keterjangkauan ini hanya bisa dinikmati oleh mereka yang berpenghasilan menengah ke atas, karena untuk dapat menikmatinya, pengguna harus membayar. Ada tiga jenis paket kursus yang ditawarkan Bahasa, yaitu (1) Paket satu bulanan dengan biaya 150 ribu Rupiah per bulan; (2) Paket lima bulanan dengan biaya 550 ribu Rupiah; (3) Paket satu tahun atau 12 bulan dengan harga 750 ribu Rupiah.

---

14 <https://inet.detik.com/cyberlife/d-3479111/pemuda-asal-wonosobo-masuk-daftar-forbes>

Dukungan pemerintah terhadap mereka yang ingin belajar Bahasa Inggris sangat dibutuhkan. Dukungan ini sebagai upaya meningkatkan kualitas SDM Indonesia agar memiliki daya saing. Salah satu bentuk dukungan yang dapat diberikan adalah dengan menyediakan lingkungan yang mendukung tumbuhnya aplikasi belajar bahasa seperti bahaso. Dukungan lain yang dapat dilakukan pemerintah adalah mendorong agar aksesibilitas terhadap aplikasi ini menjadi lebih mudah untuk seluruh masyarakat Indonesia. Dalam upaya ini, pemerintah khususnya Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan Kementerian Ketenagakerjaan dapat mengajak perusahaan-perusahaan rintisan seperti bahaso, untuk bekerja sama dalam meningkatkan kualitas Bahasa Inggris masyarakat Indonesia.

Sementara dalam rangka menjaga tumbuh kembangnya inovasi dan keberlangsungan aplikasi, Bahaso dapat menawarkan layanan yang gratis dan berbayar. Bahaso dapat menggunakan jenis tingkatan yang diberikan kepada pengguna. Pemberian subsidi (layanan gratis) bagi pengguna diberikan pada level standar, dengan *output* pengguna mampu menggunakan bahasa Inggris untuk komunikasi sehari-hari. Pada level yang lebih tinggi seperti *intermediate* atau *advance*, bahaso dapat menerapkan sejumlah tarif tertentu kepada penggunanya.

6.



## **Ruangguru: Kreatifitas dan Inovasi Tanpa Batas untuk Memperbaiki Kualitas Pendidikan Indonesia**

Ruangguru adalah sebuah perusahaan rintisan (*startup*) *e-learning* yang didirikan oleh Belva Devara dan Iman Usman, dua orang *sociopreneur*<sup>15</sup> muda yang tidak hanya sekedar ingin menghasilkan keuntungan, tapi juga ingin menciptakan perubahan sosial di masyarakat (Clarenza, 2018). Sejak awal, Ruangguru berfokus pada layanan pendidikan berbasis teknologi berupa aplikasi untuk menghadirkan inovasi belajar. Pada Juli 2019, Ruangguru yang telah menginjak usia lima tahun ini telah memiliki lebih dari 15 juta pelajar pengguna dari seluruh Indonesia (Maulana, 2019). Selain itu, Ruangguru telah mengelola lebih dari 300.000 guru yang menawarkan jasa di lebih dari 100 bidang pelajaran. Saat ini Ruangguru mempekerjakan 2.000 orang karyawan.

---

15 Sociopreneur adalah seorang entrepreneur yang melakukan kegiatan bisnis dengan tujuan memperdayakan lingkungan.

Ruangguru menyediakan konten layanan belajar untuk 12 jenjang pendidikan di tanah air, mulai dari kelas 1 SD hingga kelas 12 SMA (Maulana, 2018). Bahkan, Ruangguru juga menyediakan layanan bimbingan belajar untuk persiapan masuk universitas (SBMPTN dan STAN) serta untuk pelatihan guru SD, SMP, dan SMA.

Dari berbagai ulasan tentang Ruangguru, sebagian besar pengguna yang merupakan kaum millennial (rentang tahun kelahiran awal 1980an-awal 1990an), Gen Z (rentang tahun kelahiran 1995 – 2010) dan Gen Alpha (lahir setelah 2010), merasa sangat puas dengan layanan yang diberikan. Dengan menggunakan Ruangguru, ketiga generasi yang sangat akrab dengan teknologi digital tersebut, bisa mendapatkan pengalaman belajar yang menyenangkan seperti ketika mereka bermain *game* dengan gawai.

*Pengakuan dari berbagai pihak terhadap prestasi Ruangguru terlihat dari beberapa penghargaan yang berhasil diraihinya. Penghargaan-penghargaan tersebut, di antaranya, meraih kategori Innovation to Watch dalam UNICEF Youth Innovation Forum 2015, Awardee oleh Google Launchpad Accelerator 2016, sebagai Indonesia's Best Education Web dari Bubu Awards 2016, sebagai Solver of MIT dari MIT Solve, Atlassian Prize dari the Atlassian Foundation, DFAT Indo-Pacific Development Prize dari Departemen of Foreign Affairs and Trade Australia, sebagai Honorable Mention dari Kaizen, INSEAD & NYU Stern Education Symposium (KINSES 2016), dan meraih Best Social Entrepreneur for TechStartup dalam Rice Bowl Startup Awards 2016.*

Selain itu, pada tahun 2017, kedua pendiri Ruangguru, Iman dan Belva, masuk dalam daftar *Forbes 30 Under 30* untuk kategori *consumer technology* di Asia (Yasa, 2017). Penghargaan ini ditujukan untuk anak muda yang berusia di bawah 30 tahun, namun berhasil membuat perubahan menggunakan teknologi.

Pada tahun 2017 dilaporkan bahwa Ruangguru menerima pendanaan dari Singapura United Overseas Bank (UOB) sebesar US\$7 juta (lebih dari Rp 93 miliar). Selanjutnya dalam dua hingga tiga tahun ini, Ruangguru menargetkan untuk menjadi perusahaan perintis (*startup*) kategori *Unicorn*. *Unicorn* adalah gelar perusahaan *startup* yang memiliki nilai valuasi 1 miliar dollar AS atau sekitar Rp 14 triliun Rupiah (Sukmana, 2019). Hal ini tidak mustahil dicapai oleh Ruangguru, mengingat pertumbuhan dan berbagai inovasi yang terus dilakukannya. Saat ini telah ada tiga perusahaan rintisan

Indonesia yang bergelar *Unicorn*, yaitu Tokopedia, Bukalapak, dan Traveloka, serta satu yang bergelar *Decacorn* (10x lipat di atas *Unicorn*), yaitu Gojek.

## Cara Kerja dan Fitur Layanan

Ruangguru menyajikan latihan soal dalam bentuk yang interaktif seperti permainan (*game*), sehingga diharapkan dapat mengundang para pelajar untuk belajar sambil bermain. Selain itu, aplikasi ini juga menyediakan layanan tanya guru secara *online* dan langganan video untuk belajar (Liputan6.com, 2017). Bagi siswa yang membutuhkan bimbingan belajar *online*, Ruangguru menyediakan berbagai mata pelajaran mulai dari tingkat SD, SMP, SMA, hingga ke persiapan kuliah dan pendidikan guru.

Layanan yang diberikan Ruangguru terdiri dari yang gratis dan berbayar bagi yang ingin berlangganan. Untuk layanan yang gratis, konten yang bisa didapat memang lebih terbatas. Sementara untuk yang langganan berbayar, konten yang didapat tentu lebih beragam dan lebih interaktif.

Pada Juli 2018, Ruangguru bekerja sama dengan Pertamina meluncurkan Ruangkerja, sebuah platform pelatihan *online* bersertifikasi untuk mendorong budaya *self-learning* di kalangan pekerja. Sementara pada tahun 2019, Ruangguru tengah mempersiapkan penambahan program baru khusus pelatihan vokasi. Program pelatihan vokasi telah direncanakan sejak 2017, namun persiapannya membutuhkan lebih banyak waktu. Hal ini disebabkan karena Ruangguru harus berkonsultasi dengan sejumlah pelaku industri terkait, seperti APINDO dan Kadin.

Layanan pelatihan vokasi secara online ini akan diluncurkan pada akhir 2019, terpisah dari Ruangguru, seperti produk Ruangkerja yang diluncurkan tahun 2018. Gagasan tentang pendidikan vokasi ini menunjukkan bahwa Ruangguru mampu membaca kebutuhan pasar dan memahami prasyarat untuk Indonesia yang lebih maju. Peluncuran layanan vokasi Ruangguru bersamaan dengan langkah pemerintah memberikan insentif pajak super untuk pengembangan vokasi dan riset (Alika, 2019).

## Faktor Pendorong Keberhasilan Ruangguru

Ruangguru berkembang bukannya tanpa pesaing. Ada beberapa aplikasi *e-learning/edutech* lain yang memberikan layanan serupa di Indonesia, di antaranya Quipper dan Zenius. Beberapa hal yang membuat Ruangguru berhasil meraih kesuksesan seperti sekarang, yaitu sebagai berikut.

### 1. Memiliki visi dan misi yang jelas.

Menurut Belva Devara, pendiri Ruangguru, perusahaan rintisan harus memiliki visi yang tepat, karena startup ini diharapkan tidak hanya berdiri selama dua atau tiga tahun (Astutik dan Ananta, 2019). Misi utama Ruangguru yaitu ingin berkontribusi meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

Dengan visi misi tersebut, Ruangguru telah menghasilkan dampak sosial yang besar di sektor pendidikan. Daya lenting (*resilience*) Ruangguru dalam menghadapi berbagai tantangan menjadi lebih kuat, karena adanya dorongan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan akademis siswa, yang dalam jangka panjang diharapkan berkontribusi meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia.

### 2. Berkolaborasi dan memberdayakan.

Kolaborasi adalah salah satu kunci kesuksesan, keberlangsungan dan perluasan pasar bagi Ruangguru. Dalam hal ini, Ruangguru telah bekerjasama dengan sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini yang menyebabkan keberadaan Ruangguru didukung oleh banyak guru dan sekolah, karena layanannya tidak bertujuan untuk mengecilkkan peran para guru. Ruangguru malah menyediakan ruang pertemuan antara murid yang mencari guru privat, dengan para guru yang ingin mendapatkan penghasilan tambahan.

Selain dengan guru dan sekolah, Ruangguru juga bekerja sama dengan pemerintah daerah untuk mendorong pendidikan berkualitas melalui Sistem Manajemen Belajar (*Learning Management System/LMS*), yang mencakup bank soal berkualitas, manajemen kelas, dan simulasi ujian (*tryout*) *online* untuk persiapan Ujian Nasional. Pada tahun 2018, Ruangguru berhasil mendapatkan komitmen 32 pemerintah provinsi dan lebih dari

326 pemerintah kabupaten kota di Indonesia. Ruangguru juga menyadari, bahwa bekerja sama dengan pemerintah daerah dapat membantu memperluas jangkauan secara nasional.

Jika ingin menumbuhkan lebih banyak Ruangguru-Ruangguru lainnya, sudah saatnya pola pikir pendidikan Indonesia lebih diarahkan untuk menumbuhkan kolaborasi, seperti halnya yang telah dilakukan di negara-negara Skandinavia. Model pendidikan yang mendorong kompetisi sudah tidak sesuai lagi dengan kondisi dan kebutuhan saat ini.

### **3. Terus berinovasi dan kreatif.**

Untuk menghadapi persaingan yang ketat di antara startup *edutech* dan persaingan dengan bimbingan belajar konvensional, Ruangguru selalu berinovasi dengan menambah fitur baru, serta menyempurnakan fitur yang telah ada. Ruangguru juga terus berupaya mengedukasi pasar tentang kelebihan layanan yang mereka tawarkan. Proses pengembangan fitur dan inovasi Ruangguru bertujuan untuk membantu memecahkan persoalan yang dihadapi oleh para penggunanya. Pendekatan ini lazim disebut *Human-centered Design* (HCD).

HCD adalah sebuah pendekatan untuk mendesain produk yang berfokus pada manusia atau pengguna, disesuaikan dengan kebutuhan, kebiasaan, dan kapabilitas manusia (Ramadhan, 2017). Selain biasa diterapkan untuk mengembangkan produk teknologi, saat ini pendekatan HCD juga telah digunakan dalam berbagai sektor, termasuk sektor publik (pemerintah) dan *non-profit* (NGO). Ada baiknya jika pendekatan ini dimasukkan ke dalam kurikulum pendidikan umum serta pelatihan vokasi, untuk mendorong para lulusannya agar mampu menciptakan produk atau layanan yang tepat guna.

### **4. Apa yang bisa dilakukan?**

Menurut Yanuar Nugroho, *Deputi II Kepala Staf Kepresidenan RI Bidang Sosial, Budaya, dan Ekologi Strategis*, inovasi, seni dan perkembangan pengetahuan tak akan bisa dipaksakan. Yang harus dilakukan untuk mendorongnya adalah dengan membangun ekosistem agar kreatifitas tumbuh, inovasi muncul, dan gagasan baru terus dilahirkan (Nugroho, 2019). Mengingat pembentukan ekosistem kreatif dan inovatif ini memerlukan

waktu panjang, langkah-langkahnya harus segera dan sebanyak mungkin dilakukan agar Indonesia tidak kehilangan banyak waktu.

Untuk mendorong dan mendukung perusahaan rintisan berkualitas seperti Ruangguru, Pemerintah harus meningkatkan perannya dalam membangun ekosistem kewirausahaan dan menyiapkan para *sociopreneur* baru. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan fasilitas penunjang tumbuhnya kreatifitas dan inovasi di beberapa jenjang pendidikan, mulai dari taman kanak-kanak hingga ke universitas, termasuk juga di pendidikan dan pelatihan vokasi.

Stimulus berupa pemberian insentif pajak juga dapat memberikan dorongan bagi perusahaan-perusahaan rintisan, untuk lebih berkontribusi meningkatkan kualitas SDM Indonesia, seperti yang dilakukan Ruangguru menciptakan program pelatihan vokasi.

## 7. **Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas, Upaya Memerluas Akses dan Mutu Pelatihan Kerja**

Pemerintah Indonesia melalui **Kemnaker RI** telah memulai terobosan baru. 1000 BLK Komunitas mulai dibangun tahun 2019. Di APBN 2019, Pemerintah RI telah menyediakan dana Rp. 1 Triliun untuk 1000 BLK.

Bulan Maret 2019, pada kesempatan penandatanganan Nota Kerjasama Kemnaker RI dengan 500 lembaga, Menteri M Hanif Dhakiri menyatakan bahwa BLK Komunitas merupakan inisiatif Presiden Joko Widodo. BLK Komunitas dibentuk sebagai upaya untuk melengkapi *soft skill* dan pendidikan karakter yang telah ada di pondok pesantren, dengan tambahan keterampilan berupa *hard skill*.

Disebut terobosan karena untuk pertama kalinya, bentuk kerjasama pemerintah dan masyarakat dalam pelatihan kerja ditemukan. Disebut terobosan karena BLK Komunitas membuka akses luas pelatihan kerja tanpa rintangan daya beli.

Dengan BLK Komunitas, akses pelatihan kerja kepada warga dan pencari kerja di wilayah kab dan kecamatan serta desa-desa di seluruh Indonesia

menjadi terbuka. Bahkan, bagi yang selama ini tidak terjangkau oleh pelayanan pelatihan kerja.

### **Apa Itu BLK Komunitas?**

Apa itu BLK Komunitas? Sebelumnya kita hanya mengenal lembaga milik pemerintah (SMK), pelatihan swasta (LPKS), atau lembaga pelatihan kerja di universitas dan politeknik. BLK Komunitas tidak lain adalah BLK yang diselenggarakan oleh Pondok Pesantren atau Gereja/Seminari atau lembaga pendidikan keagamaan dengan dukungan dan kerjasama Kementerian Ketenagakerjaan.

Setiap lembaga (pondok pesantren atau gereja) akan menyediakan lahan dan tim kerja (tim pembangunan gedung dan tim pengelola pelatihan), untuk dapat memulai dan mengelola pelatihan teknis sesuai jurusannya. Selain itu, tim manajemen harus dibentuk untuk mengelola program dan pelaporan.

Kemnaker akan menyediakan bantuan yang meliputi, pembangunan satu unit gedung *workshop*, peralatan pelatihan sebanyak satu paket, operasional kelembagaan, program, pelatihan BLK Komunitas sebanyak dua paket, dan program bagi instruktur serta pengelola BLK Komunitas. BLK Komunitas kemudian membuka dan melaksanakan pelatihan kerja di wilayahnya. Tujuannya bukan untuk mencari laba, tetapi bertujuan sosial: membuka akses pelatihan kerja di pondok pesantren dan gereja di wilayah kerja masing masing.

Setiap BLK akan mampu melatih 100 orang per tahun, sehingga dengan 1000 BLK, maka setiap tahun akan mampu dilatih 100 ribu warga dan pencari kerja. Dengan jumlah orang yang berhasil dilatih di BLK Komunitas, diharapkan kapasitas latih Indonesia akan meningkat drastis.

### **Ujicoba sejak 2017.**

Bagaimana kisahnya hingga jadi seperti sekarang? Ternyata pemerintah memulainya dengan baik, yaitu melalui ujicoba dan penilaian, sebelum melaksanakan dalam skala luas. BLK komunitas mulai diujicoba sejak tahun 2017 dengan mendirikan 50 lembaga. Ujicoba dilanjutkan tahun berikutnya yaitu tahun 2018 dengan 75 BLK. Hasilnya ternyata baik.

Selanjutnya, pada tahun 2019 pemerintah memutuskan memperluas BLK Komunitas menjadi 1.000 lembaga dengan target pelatihan 100 ribu orang per tahun. Tahun 2019, BLK komunitas akan dibangun di 1000 lokasi. Lokasinya tersebar di seluruh Indonesia, di berbagai lembaga pendidikan keagamaan seperti pondok pesantren, gereja, seminari, dhammasekha dan pasraman di seluruh wilayah Indonesia.

Salah satu contoh BLK Komunitas yang sudah berjalan adalah BLK Komunitas di *Pondok Pesantren Salafiyah Kholidiyah*, Kecamatan Plumpang, Kabupaten Tuban, Jawa Timur. Mereka menyelenggarakan kejuruan Komputer. BLK di Ponpes Salafiyah Kholidiyah ini berdiri sejak tahun 2017, dan telah menyelenggarakan pelatihan kerja dalam dua tahun terakhir (<http://bloktuban.com/2018/11/29/blk-komunitas-di-plumpang-luluskan-16-calon-tenaga-siap-kerja/>).

BLK Komunitas Plumpang ini menyabet status *BLK Komunitas Kategori Terbaik* – menurut pemeringkatan dan money Kemnaker RI. Penghargaan tersebut didapatkan karena penyelenggaraan yang tepat waktu dan tepat anggaran, pengelolaan yang baik dan pelaksanaan pelatihan sesuai rencana (<https://kumparan.com/beritabojonegoro/pbk-blk-salafiyah-kholidiyah-plumpang-tuban-produksi-tenaga-kerja-alhi-dan-kompeten-1543567613932743480>).

Antusias dan minat masyarakat begitu besar terhadap BLK Komunitas Plumpang, sehingga pengelola terpaksa melakukan seleksi yang ketat. Awalnya mereka hanya melayani satu kecamatan, tetapi kemudian melayani 3-4 kecamatan di sekitarnya.

Yang menarik juga adalah sebagian besar lulusannya langsung mendapatkan pekerjaan, baik di lembaga pemerintah maupun di perusahaan. Selain itu, sebagian pesertanya adalah kaum perempuan.



## Mengapa BLK Komunitas

Ide BLK Komunitas dimasak secara internal sejak 2015 dan 2016. Menteri M Hanif Dhakiri mencari cara memecahkan soal akses pelatihan kerja yang sempit dan terbatas, khususnya karena **kendala biaya**.

Meskipun telah banyak lembaga pelatihan kerja swasta (LPKS), namun sebagian besar masyarakat atau pencari kerja terkendala soal biaya. Sebagian besar dari mereka tidak mampu karena rendahnya pendapatan dan daya beli. Di sisi lain, BLK milik pemerintah jumlahnya terbatas dan biasanya jauh dari wilayah-wilayah kaum muda dan perempuan. Kapasitas latih BLP milik pemerintah juga terbatas.

Kebutuhan untuk memperluas pelatihan kerja tentu memerlukan tiga hal; (i) lembaga-lembaga yang bersedia, tetapi mau melakukannya dengan cara nonprofit; (ii) para pelatih dan pengelola; (iii) gedung atau lahan yang dapat digunakan untuk pelatihan; (iv) biaya pelatihan. Maka pilihan jatuh kepada lembaga-lembaga pendidikan keagamaan dengan pertimbangan sebagai

berikut: (a) mereka sudah memiliki tradisi pendidikan dan pelatihan; (b) mereka juga memiliki tenaga-tenaga pendidik/pengajar; (c) mereka juga biasanya memiliki lahan untuk lokasi pembangunan gedung; (d) mereka dekat atau berada di wilayah wilayah (kecamatan atau desa) yang dekat dengan kebutuhan pelatihan kerja.

### **Kejuruan BLK Komunitas**

Pendirian dan pelaksanaan Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas ditujukan untuk meningkatkan akses pelatihan dan peran serta masyarakat dalam meningkatkan kualitas SDM. BLK Komunitas dirancang untuk membuka skill dan keahlian yang diperlukan masa kini dan masa depan. Pemerintah menyediakan berbagai kejuruan dan masing masing lembaga akan memilih kejuruan yang paling sesuai dengan kebutuhan wilayahnya.

Sesuai dengan *Petunjuk Teknis BLK Komunitas tahun 2019*, berikut adalah daftar kejuruan untuk BLK Komunitas:

- a. Kejuruan Komputer
- b. Kejuruan Teknik Otomotif
- c. Kejuruan Menjahit
- d. Kejuruan Bahasa Inggris
- e. Kejuruan Industri Kreatif
- f. Kejuruan Teknik Listrik dan Refrigeration
- g. Kejuruan Teknik Las
- h. Kejuruan Teknik Pengolahan Pertanian/Perikanan
- i. Kejuruan Teknik *Woodworking* (Teknik Pekerjaan Kayu)

### **Keberlanjutan BLK Komunitas**

BLK Komunitas bukan sekadar bantuan gedung dan peralatan dari pemerintah pusat, tetapi merupakan skema kerjasama berkelanjutan. Masa depannya akan ditentukan oleh inovasi dan kreativitas pengelola BLK Komunitas.

Dengan BLK Komunitas, pemerintah pusat juga berharap agar pengelola, Pemda dan industri di wilayah tersebut ikut serta melakukan pengembangan SDM melalui BLK. Sehingga kerjasama dengan pemda merupakan satu

pilihan dan kerjasama dengan industri perusahaan yang ada di sekitarnya juga menjadi pilihan lainnya. Industri-perusahaan di wilayah tersebut dapat membuka penempatan kerja atau merekrut lulusan BLK Komunitas, selain juga dapat bekerjasama dalam pendanaan dan pembiayaan BLK Komunitas.

Disamping dana pemerintah pusat melalui Kemnaker, Pemda dapat memperkuat dukungan kepada BLK Komnitas agar mereka berkelanjutan. Bagaimanapun, BLK Komunitas merupakan wujud investasi bersama untuk SDM berkualitas di wilayahnya.

Jika akses pelatihan kerja sudah tersedia, maka wajar jika perhatian berikutnya adalah pada mutu pelatihan kerja. Artinya, bagaimana agar (a) lulusannya dapat bekerja dan diterima di pasar kerja baik industri maupun lembaga pemerintah, juga untuk membuka usaha sendiri; (b) bagaimana para pengelola terus-menerus belajar dan berinovasi, agar BLK dapat menjadi mitra kerja industri-perusahaan; (c) bagaimana melakukan *branding* dan komunikasi, agar keberadaan dan sumbangan BLK Komunitas di wilayah tersebut menjadi nyata.

### Box 8# :

#### Daftar Lembaga Penelitian Pelatihan Vokasi dan Pemagangan

1. <https://www.ncver.edu.au/>
2. <http://www.krivet.re.kr/>
3. <https://www.bibb.de/en/>
4. <https://www.cedefop.europa.eu/>
5. <https://unevoc.unesco.org/go.php>
6. <https://www.gan-global.org/>
7. <https://nationalfund.org/>
8. <https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/index.htm>
9. <https://www.nationalskillscoalition.org/>
10. <https://www.businessleadersunited.org/>
11. <https://www.businessroundtable.org/>
12. <https://cew.georgetown.edu/>
13. <https://www.iza.org/>
14. <https://www.mckinsey.com/mgi/overview>
15. <https://goodjobsinstitute.org/what-is-the-good-jobs-strategy/>
16. <http://www.oecd.org/education/innovation-education/vet.htm>
17. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/vocational-guidance-and-training/lang--en/index.htm>
18. <https://www.sea-vet.net/resources/214-technical-and-vocational-education-and-training-in-the-asean-region>
19. <https://www.etuc.org/en/issue/vet-vocational-education-and-training>
20. <https://www.urban.org/research-area/workforce-development-training-and-opportunity>

## Studi Kasus Luar Negeri

### 1. Jerman - Rahasia Kekuatan Ekonomi

Denting logam beradu ditingkahi suara alat potong listrik mengiringi aktivitas kerja di Clemens GmbH & Co KG, kawasan industri Wittlich, Jerman. Produsen teknologi perkebunan anggur dan eksportir mesin pengolahan kebun anggur hingga ke Australia dan Amerika Serikat tersebut menjadi tujuan karena menyelenggarakan pendidikan vokasi.

Clemens membuka lowongan pemagangan bagi lulusan sekolah kelas sembilan untuk dilatih menjadi pekerja profesional, yang setiap tahun diumumkan di situs perusahaan dan media sosial. Bahkan, ada tim khusus yang berkunjung ke sekolah-sekolah untuk berkampanye mengenalkan profesi-profesi berkaitan dengan pendidikan vokasi.

“Kami butuh tenaga terampil yang memahami sepenuhnya cara menggunakan mesin dan bahan kerja yang ada. Mereka harus kompeten karena perusahaan kami tidak hanya membuat mesin-mesin standar, tetapi juga membuat peralatan industri anggur berspesifikasi khusus sesuai permintaan pelanggan,” tutur Patrick Clemens, generasi ketiga pemilik Clemens GmbH & Co KG, Senin (25/9/2017) pagi.

Keluarga Clemens menyadari benar bahwa tidak ada jalan bagi mereka mendapatkan pekerja terampil dan profesional untuk menjamin kesinambungan kualitas produk, selain dengan melatih calon pekerjanya. Itu sebabnya, meski telah mempekerjakan 180 orang, Clemens terus menjalankan program pemagangan kerja yang kini diikuti 36 remaja berusia 15 tahun hingga 18 tahun.

Pemagangan biasanya dimulai pada 1 Agustus atau 1 September setiap tahun dan berlangsung hingga tiga tahun. “Empat bulan pertama, mereka belajar mengikir logam dulu. Setelah itu baru mereka dirotasi ke bagian-bagian lain sesuai rencana pembelajaran yang ada. Pemagang tingkat akhir (tahun ketiga) biasanya sudah bisa mengoperasikan mesin-mesin canggih di jalur produksi,” tutur Patrick, yang ditemani dua pelatih kerja Clemens, yakni Rita Teusch dan Sven Heinrich.

Selama berlatih di perusahaan, kata Patrick, pemagang mengisi buku harian pelatihan yang dijalani dan langsung disahkan oleh pelatihnya. Catatan pelatihan tersebut berguna bagi mereka untuk mempersiapkan diri mengikuti ujian kompetensi kerja yang dilaksanakan oleh komite ujian dari Kadin setempat. “Paling tidak, anak itu sudah memiliki keterampilan dasar untuk bekerja jika terpaksa berhenti dari pemagangan,” kata Patrick.

## **Menyatukan teori dan praktik**

Hal seperti ini merupakan praksis umum di Jerman yang menjalankan vokasi sistem ganda sejak tahun 1869. Disebut vokasi sistem ganda karena menyatukan pembelajaran teori umum sekolah dan praktik kerja di perusahaan dengan komposisi 30 persen banding 70 persen. Biasanya, 1-2 hari mereka belajar di kelas tentang materi pendidikan umum, 3-4 hari lagi praktik materi tentang profesi di perusahaan.

Vokasi sistem ganda lahir pada pertengahan abad ke-19 ketika pandai besi dan tukang kayu mengkhawatirkan kesinambungan bisnisnya jika tidak ada yang meneruskan usaha mereka. Para pengusaha kemudian merekrut pemuda penganggur untuk dilatih kerja di bengkel industri mereka. Kemudian, para pengusaha pertukangan, tukang kayu dan permebelan mulai merekrut generasi muda untuk dilatih menjadi penerus sekitar tahun 1897.

Vokasi sistem ganda di Jerman ini kemudian diadopsi oleh Swiss, Austria, dan Denmark. Prospek sekolah vokasi ini membuat tidak semua lulusan pendidikan dasar merasa harus masuk sekolah umum dan kuliah untuk mendapat pekerjaan layak. Bagi mereka yang ingin langsung bekerja setamat pendidikan dasar 9 tahun, bisa langsung mendaftar ke sekolah vokasi atau ke perusahaan-perusahaan yang rutin mengeluarkan daftar lowongan magang setiap tahun.

## **Regulasi Kuat dan Terintegrasi**

Keberhasilan program ini terus berlanjut hingga lahir Undang-Undang Pendidikan Vokasi pada 1969. Kepala Sekolah Kejuruan Wittlich Alfons Schmitz menuturkan, Jerman membutuhkan 300 tahun menjalankan vokasi hingga mampu menghasilkan modal manusia yang andal dan kompeten. Waktu terbaik pengembangan vokasi di Jerman adalah setelah Perang Dunia II, begitu UU Pendidikan Vokasi lahir.

“Semua orang merasa butuh keterampilan agar bisa bekerja karena kondisi ekonomi saat itu tidak mudah. Pemerintah pun lebih mudah mengatur wajib sekolah vokasi yang menyiapkan angkatan kerja kompeten sesuai kebutuhan dunia usaha,” paparnya. Schmitz sendiri merupakan insinyur yang mendalami ilmu tentang karet dan plastik dengan kompetensi operator karet dan plastik.

Sekolah Kejuruan Wittlich berlokasi di seberang Clemens dan bersebelahan dengan Pusat Pendidikan Kejuruan Eksternal (*Überbetriebliches Ausbildungszentrum Verwaltung*) Wittlich. Fasilitas pendidikan vokasi yang terintegrasi dengan perusahaan di kawasan industri menjadikan para peserta vokasi lebih mudah memahami dan mendalami dunia kerja.

Upaya mendidik generasi muda agar kompeten sesuai kebutuhan pasar kerja itu lalu menjadi strategi Jerman berinvestasi modal manusia. Jerman menerapkan wajib belajar sembilan tahun. Empat tahun pertama di sekolah dasar mengajarkan pendidikan umum, meski masih ada negara bagian yang menerapkan enam tahun. Kemudian dilanjutkan dengan lima tahun di sekolah menengah yang mulai mengenalkan keterampilan praktis tentang permesinan dan pertukangan sebagai bagian dari orientasi profesi.

Pada kelas sembilan atau sepuluh, siswa dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang kuliah atau ke sekolah vokasi untuk menekuni salah satu dari 327 profesi kerja. Sebanyak 41 persen lulusan sekolah menengah yang rata-rata berusia 15 tahun, melanjutkan ke vokasi. Namun, ada pula 34 persen lulusan sekolah tinggi yang kembali mengikuti pendidikan vokasi agar lebih mudah memasuki pasar kerja.

Wakil Kepala iMOVE Hans-Gerhard Reh mengatakan, 55,7 persen penduduk Jerman mengikuti pendidikan vokasi sistem ganda dan sebanyak 44,2 persen di antaranya berhasil lulus dengan sertifikat kompetensi. Saat ini, ada 1,4 juta pemegang di 327 profesi di Jerman pada 2016. Jumlah itu merupakan 5,4 persen dari jumlah tenaga kerja di Jerman.

## **Kolaborasi solid**

Pendidikan vokasi sistem ganda yang mengawinkan sekolah dan kebutuhan pasar kerja yang dikelola sepenuhnya oleh organisasi dunia usaha setempat, membuat 95 persen lulusannya langsung terserap pasar kerja. Mereka langsung diterima dengan upah minimum sekitar 1.620 euro (Rp 25,6 juta) per bulan. Vokasi sistem ganda yang menyiapkan angkatan kerja muda kompeten dan berdaya saing tinggi turut mendorong perekonomian Jerman.

Kolaborasi solid antara pemerintah, dunia usaha, dan pendidikan membuat pendidikan vokasi sistem ganda menghasilkan angkatan kerja yang

berkualitas bagi dunia usaha Jerman. Sebanyak 438.000 dari 2,1 juta perusahaan di Jerman melaksanakan pendidikan vokasi, sebagian besar di antaranya merupakan perusahaan menengah dan besar. Mereka mendidik 500.000 pemegang baru dan menerima 66 persen di antaranya sebagai pekerja, begitu program pemagangan selesai. Investasi yang dikeluarkan senilai 18.000 Euro (Rp 286,3 juta) per pemegang per tahun, dengan 62 persen di antaranya untuk uang saku pemegang.

Namun, kata Wakil Kepala iMOVE Institut Federal Kejuruan Jerman Hans-Gerhard Reh, 76 persen investasi tersebut terbayarkan melalui kontribusi produktif pemegang. Pemerintah sendiri mengalokasikan 5,4 miliar euro (Rp 85,8 triliun) per tahun untuk pendidikan vokasi. Sebanyak 2,9 miliar euro (Rp 46,1 triliun) untuk 1.600 sekolah vokasi dan 2,5 miliar euro (Rp 39,7 triliun) untuk monitoring dan bantuan pendanaan pendidikan vokasi.

Direktur Eksekutif Utama Kadin Trier, Jerman, Jan Glockauer mengemukakan, tidak semua vokasi berjalan lancar. Namun, fokus utama Kadin Trier dalam vokasi adalah memperkuat industri. "Industri tak akan mau ikut vokasi jika tidak menguntungkan. Setiap tahapan tentu membawa manfaat bagi industri ataupun peserta," kata Glockauer.

Memang, vokasi sistem ganda terbukti membuat pasar kerja Jerman efisien sekaligus menjadi salah satu penopang perekonomiannya. Tingkat pengangguran di Jerman pun terendah pada 2016, yakni 4,1 persen. Kompetensi tenaga kerjalah yang membuat Jerman masuk empat besar negara kaya dengan nilai produk domestik bruto (PDB) tahun 2016 sebesar 3,46 triliun dollar AS (Rp 46,74 kuadriliun). Keberhasilan investasi modal manusia pula yang membawa Jerman menduduki peringkat ke-6 dari 130 negara dalam Indeks Modal Manusia 2017 Forum Ekonomi Dunia (WEF).

## 2. JPMORGAN CHASE & CO. JP Morgan Amerika Serikat -Keterampilan Pekerja dan Kualitas Kerja.

Bunita Cosey, perempuan yang tinggal di Chicago, Amerika Serikat. Sudah dua tahun ini ia sulit mencari pekerjaan akibat minimnya keterampilan yang dimiliki. Akhirnya ia memutuskan menjadi seorang supir, meskipun ia menyadari bahwa dirinya memiliki kemampuan lebih dari itu. Sampai pada suatu hari, ia menemukan pekerjaan sebagai petugas kesehatan komunitas Advocate Health Care (AHC), sebuah Lembaga yang memberikan jasa pelayanan kesehatan kepada masyarakat di Chicago.

Lembaga ini juga memiliki program pelatihan untuk para pekerjanya yang didanai oleh JP Morgan Chase & Co (JPMC). Program yang diberi nama *Advocate Workforce Initiative*, merupakan program kerja sama antara AHC dan JP Morgan Chase & Co (JPMC). Program ini memberikan pelatihan dan pengembangan kapasitas untuk meningkatkan kualitas pekerja, demi mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di industri kesehatan.

JPMC yaitu salah satu perusahaan jasa keuangan terbesar di dunia dengan asset mencapai 2,6 trillun dollar AS (Rp 36,4 kuadriliun). JPMC terbentuk dari gabungan perusahaan perbankan terbesar dan tertua di New York, yaitu J.P Morgan, Chase, Chemical, dan Manufacturers Hanover pada tahun 2000.

Cosey mengikuti kelas kedua pada program *Advocate Workforce Initiative*. Ia belajar tentang keterampilan administrasi dan kepemimpinan, serta memperdalam pengetahuan tentang perbedaan aturan antar departemen dalam sistem penyedia layanan kesehatan. Setelah lulus dari program tersebut, Cosey mendapatkan pekerjaan baru yang lebih baik di bagian sumber daya manusia.

Nasib lebih baik dialami Rosaly Veras. Perempuan yang tinggal di New York ini hampir selalu mendapatkan pekerjaan untuk menghidupi kehidupannya, tetapi ia merasa pekerjaannya tersebut masih jauh dari kata mapan. Veras memiliki hobi memasak dan ingin menjadikan hobinya tersebut sebagai karir masa depannya. Suatu hari ia menemukan program "*Hot Bread Kitchen*", yaitu program pelatihan memasak dan pembuatan roti yang diperuntukkan bagi pencari kerja. Program ini didanai oleh JP Morgan.

Paska menyelesaikan pelatihannya dari *Hot Bread Kitchen*, Veras diterima bekerja sebagai tukang masak dan pembuat roti di salah satu kafe di Bronx Selatan.

Lain halnya dengan Brian Fichter, lulusan *Community Learning Center (CLC)*, Fort Worth, Texas. Fichter telah bekerja sebagai sopir truk selama beberapa tahun sejak dia berhenti dari dinas militer. Sebagai penduduk asli dan mantan marinir di Missouri, ia sangat menyukai pekerjaannya. Namun, ia merasa bahwa pekerjaan ini belum menawarkan gaji yang layak dan jam kerja yang stabil.

Mengetahui bahwa manufaktur kedirgantaraan sedang *booming* di Fort Worth, Fichter menemukan program CLC Aviation Manufacturing, yaitu sebuah program yang didukung JPMC sejak 2015. Program ini menawarkan pelatihan secara gratis. Latar belakangnya sebagai veteran memudahkannya mendapatkan pelatihan tentang seluk beluk pembuatan serat karbon.

Setelah lulus dari program tersebut, Fichter dipekerjakan sebagai teknisi di salah satu perusahaan kedirgantaraan dan pertahanan terbesar di AS. Hari ini, ia mengaplikasikan keterampilannya membuat pesawat terbang. Upah yang didapatkannya jauh lebih besar dari sebelumnya. Pengetahuan yang dimilikinya saat ini, ia gunakan juga untuk membantu para wanita dan sesama prajurit.

Cerita tentang Cosey, Veras, dan Fichter adalah kisah orang-orang yang sangat beruntung mendapatkan pelatihan secara gratis sehingga berdampak pada meningkatnya keterampilan mereka. Tidak banyak pelatihan kerja di dunia ini yang diberikan secara gratis dan cuma-cuma. Seluruh pelatihan yang mereka dapatkan merupakan bentuk dukungan yang diberikan JP. Morgan Chase & Co (JPMC).

## **Pertumbuhan inklusif**

JPMC memiliki perhatian besar pada individu, terutama perempuan, anak muda dan kelompok rentan lainnya. Sebagai perusahaan keuangan terbesar di dunia, JPMC selalu menginginkan pertumbuhan perekonomian inklusif yang lebih baik. Salah satu cara menciptakannya adalah dengan mengurangi pengangguran dan meningkatkan pendapatan pekerja yang memiliki keterampilan rendah. Mereka sangat meyakini, bahwa akses pada

peluang dan kesempatan untuk naik ke level ekonomi yang lebih tinggi harus dimiliki oleh semua orang, di tengah terbatasnya sumber daya yang tersedia dan tidak semua orang mampu menjangkaunya.

Misi JPMC dalam menciptakan pertumbuhan inklusif diimplementasikan melalui tanggung jawab sosial perusahaan. JPMC menggunakan empat pendekatan, yaitu pekerjaan dan keterampilan, ekspansi usaha skala kecil, revitalisasi lingkungan, serta kesehatan finansial. Pendekatan kerja dan keterampilan dilakukan untuk membantu seseorang membangun keterampilan yang mereka butuhkan dalam persaingan kerja agar dapat mengubah kehidupan dan memperkuat ekonominya.

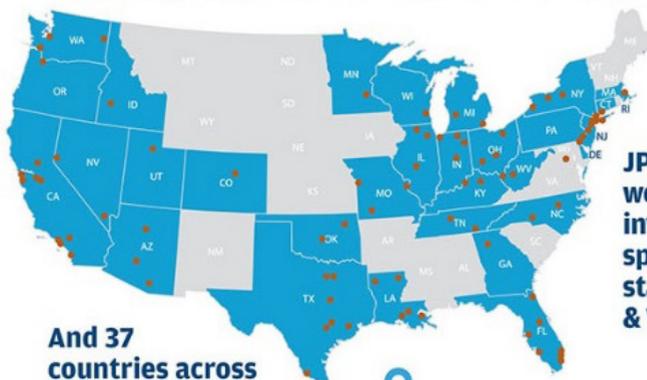
Masuknya pendekatan kerja dan keterampilan dalam salah satu pilar penyusun yang dipilih untuk mewujudkan pertumbuhan inklusif memperlihatkan bagaimana JPMC memiliki perhatian yang sangat tinggi pada permasalahan tenaga kerja. Sebagaimana perhatian Chairman & CEO JPMC Jamie Dimon menyatakan, bahwa “pasar kerja saat ini adalah tentang keterampilan”. Namun sangat disayangkan masih banyak orang yang terjebak pada pekerjaan dengan keterampilan rendah. Ia menilai, orang dengan keterampilan rendah tidak memiliki masa depan dan gaji yang layak, padahal banyak industri yang mengalami kesulitan menemukan pekerja terampil yang mereka butuhkan.

Perhatian JPMC terhadap para pekerja dengan keterampilan rendah telah lama mereka lakukan. Sejak tahun 2013 mereka mulai meluncurkan program “*New Skills at Work*”, yaitu sebuah program kerja sama yang dibangun bersama lembaga-lembaga nonprofit di seluruh dunia. Program ini dirancang untuk memberikan kesempatan kepada perempuan, anak muda, kelompok kulit hitam di Amerika, dan kelompok rentan lainnya mendapatkan akses keterampilan yang lebih baik untuk menghadapi persaingan kerja di masa depan.

BY THE NUMBERS

# New Skills at Work

Unpacking the global impact of our first five years



**JPMC's  
workforce  
investments  
spanned 30  
states, 81 cities  
& Washington, D.C.**

**And 37  
countries across  
the world**



Untuk mencapai apa yang mereka cita-citakan, pada tahun yang sama, JPMC menggelontorkan anggaran sebesar 250 juta dollar AS (Rp 33,5 triliun) untuk lima tahun pertama. Selama lima tahun berjalannya program, lebih dari 150.000 orang di 37 negara, 30 negara bagian, serta 81 kota dan distrik di Washington DC telah mendapatkan pelatihan dan keterampilan yang mereka butuhkan untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik. Cosey, Veras, dan Fichter adalah contoh dari orang-orang yang diberikan kesempatan mendapatkan akses pelatihan dan keterampilan kerja yang lebih baik.

Keberhasilan JPMC menjalankan program tidak terlepas dari dukungan kerja sama yang dibangun bersama 738 mitranya di seluruh dunia. Bersama mereka, JPMC membangun sistem tenaga kerja yang memberikan peningkatan akses terhadap pelatihan kerja dan peluang karier lebih baik, menyusun analisis pasar kerja, serta berkolaborasi dengan dunia usaha dan industri untuk penyerapan pasar kerja yang lebih baik.

Beberapa strategi yang telah dilakukan JPMC selama lima tahun adalah memberikan dukungan kepada lebih dari 700 lembaga pendidikan. Lembaga tersebut kemudian memberikan pelatihan kerja di beberapa sektor seperti teknologi informasi, perlindungan kesehatan (*health care*), dan industri manufaktur. Selain itu, JPMC juga memperkuat penyelarasan antara sistem pendidikan dan permintaan pasar kerja. JPMC juga mendorong kerja sama riset seperti sistem bank data keterampilan kerja OECD dan proyek kerja baik di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kerja George Town, menerapkan sistem pemagangan Jerman di AS, serta pengembangan kepemimpinan melalui akademi kepemimpinan tenaga kerja di Chicago, New Orleans, dan Jersey City.

## **Rencana lima tahun kedua**

Seluruh dunia saat ini sangat menyadari bahwa otomatisasi yang terjadi melalui *internet of things* dan *artificial intelligent* yang terus berkembang akan berdampak pada penghilangan jenis-jenis pekerjaan tertentu di satu sisi. Namun, di sisi yang lain kondisi ini juga menciptakan peluang munculnya jenis pekerjaan baru yang jauh lebih besar. Pada tahun 2019, JPMC kembali mengucurkan anggaran sebesar 350 juta dollar AS (Rp 4,9 triliun) untuk membantu orang-orang mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Dalam memastikan pendidikan berkualitas dan pelatihan kerja yang dapat membantu banyak orang untuk mendapatkan pekerjaan lebih baik, JPMC menggunakan dua pendekatan strategis, yaitu:

1. Menciptakan peluang ekonomi dan peningkatan karier yang lebih baik. Strategi ini dilakukan dengan mengalokasikan dana untuk para pencari kerja, institusi pendidikan, pemerintah dan swasta.

Sebanyak 200 juta dollar AS (Rp 2,8 triliun) dialokasikan membantu menyiapkan individu mengikuti program-program pelatihan dan pendidikan inovatif yang selaras dengan tingginya tingkat permintaan keahlian teknik dan digital. Peningkatan keahlian yang dimiliki individu tersebut pada akhirnya diharapkan berdampak pada meningkatnya pendapatan pekerja seiring dengan kebutuhan industri yang selalu tumbuh dan berkembang, selain memberikan peluang terhadap karier pekerja yang terus meningkat.

Ada lagi dana 125 juta dollar AS (Rp 1,75 triliun) dialokasikan untuk penguatan sistem pendidikan dan pelatihan. Dalam proses ini, kolaborasi dan komunikasi antara sektor swasta-industri dan lembaga pendidikan menjadi sangat penting, mengingat persentase penyerapan output yang dihasilkan lembaga pendidikan oleh sektor swasta-industri akan bergantung pada keahlian yang dibutuhkan oleh dunia usaha/industri. Saat ini JPMC masih memandang sektor yang masih cukup besar membutuhkan tenaga kerja adalah teknologi informasi, kesehatan, dan manufaktur.

Kemudian, 25 juta dollar AS lagi dialokasikan untuk menyebarluaskan hasil penelitian dan data tentang pasar kerja yang tersedia. Harapannya, hasil penelitian dan data tersebut ditindaklanjuti oleh pemerintah dan swasta melalui keterlibatan mereka, untuk mengarahkan investasinya pada program-program pelatihan dan pendidikan yang dapat meningkatkan keahlian dan keterampilan para pencari kerja maupun pekerja yang berpendapatan rendah.

2. Mengidentifikasi dan memperkirakan keterampilan kerja masa yang akan datang.

Strategi ini dijalankan bekerja sama dengan *The Massachusetts Institute of Technology (MIT) Initiative on The Digital Economy*. Hasil kerja sama ini akan digunakan untuk mempercepat peluang ditingkat internal JPMC dalam melakukan peningkatan keterampilan (*upskilling*) dan menambah keterampilan (*reskilling*).

### 3.



## Vietnam - Vokasi Buka Akses Kerja Layak untuk Anak Muda dan Kelompok Marginal

Tingginya tingkat pengangguran berusia muda menjadi persoalan yang banyak ditemui di negara-negara berkembang. Vietnam, negara yang kini masuk dalam radar tujuan investasi modal asing di Asia Tenggara, berupaya mengatasi persoalan ini sejak satu dekade lalu bersama para pemangku kepentingan.

Organisasi Non-pemerintah Plan International, mendirikan Sekolah Pengembangan Bisnis dan Mata Pencarian (Livelihood Advancement Business School/LABS) di Hanoi tahun 2004, yang kemudian secara resmi dinaungi oleh The Vietnam Union of Science and Technology Associations (VUSTA). VUSTA adalah jaringan organisasi sains dan teknologi non-pemerintah terbesar di Vietnam yang menjadi jembatan efektif antara Partai Komunis, Negara, Majelis Nasional, dan Pemerintah Vietnam.

LABS didirikan untuk mengisi kesenjangan pelatihan untuk angkatan kerja. Sejak awal berdiri, LABS telah mencapai pertumbuhan yang fenomenal di mana jumlah siswa yang lulus setiap tahun meningkat hampir dua kali lipat.

Popularitas pelatihan yang diberikan kemungkinan besar disebabkan oleh meningkatnya pengetahuan masyarakat tentang keberhasilan peserta latih yang lulus mengikuti pelatihan kejuruan. Pada awal 2008, LABS memutuskan mengembangkan diri tidak sebatas pada proyek Plan International, tetapi berekspansi menjadi lembaga swadaya masyarakat lokal yang independen. Pada Juli 2008, LABS diberi nama baru REACH dan kemudian dijalankan secara independen dengan staf sepenuhnya orang Vietnam.

Pendirian REACH tidak dapat dilepaskan dari persoalan sosial yang dihadapi, di mana jumlah anak muda Vietnam berusia antara 15 dan 29 tahun banyak yang menganggur atau setengah menganggur, dibanding kelompok usia yang lebih tua (ILO, 2015). Bahkan menurut catatan REACH, 50 persen dari total angka pengangguran Vietnam berusia di bawah 25 tahun.

Selain itu, sedikitnya 1,5 juta pemuda diharapkan memasuki pasar kerja setiap tahunnya, sehingga memperburuk masalah pengangguran yang ada. Menurut pandangan REACH, masyarakat Vietnam menilai kurangnya akses

pada pelatihan merupakan akar masalah dari tingginya pengangguran, karena anak muda Vietnam yang memiliki keterampilan khusus hanya berjumlah 15 persen.

Secara umum, anak muda yang tidak memiliki dukungan untuk mendapatkan keterampilan berada dalam lingkungan memprihatinkan, seperti korban perdagangan orang atau kekerasan dalam rumah tangga. Mereka tidak memiliki peluang untuk pekerjaan yang stabil dan menghadapi persoalan kebutuhan ekonomi yang semakin tinggi.

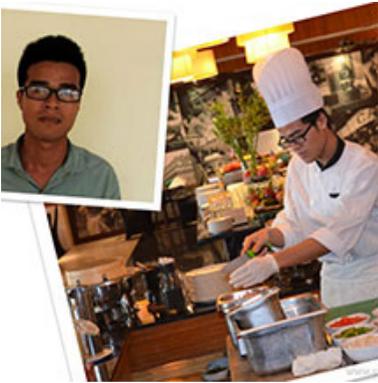
ILO dan GSO (2012) menyatakan bahwa anak muda yang menganggur dan setengah menganggur cenderung berasal dari keluarga yang lebih miskin, daerah pedesaan dan etnis minoritas. Selain itu, mereka biasanya memiliki tingkat pendidikan yang rendah sehingga mengalami kesulitan untuk bersaing di pasar kerja yang semakin menuntut keterampilan teknis (ILO dan GSO, 2012). Sejak tahun 2014, seperti halnya negara-negara berkembang lainnya, Vietnam berupaya untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan struktur pasar kerja.

Dari 1,4 juta pekerja baru yang memasuki pasar kerja di Vietnam setiap tahun, hanya 27 persen yang mendapatkan pelatihan kerja yang relevan dengan pekerjaan mereka (ILO dan GSO, 2012; Bank Dunia, 2014). Sebagai contoh, sektor perhotelan membutuhkan tiga kali lebih banyak pekerja dengan keterampilan kerja khusus, daripada yang saat ini disediakan oleh lembaga pelatihan yang ada (ILO dan GSO, 2012). Kehadiran REACH merupakan upaya konkret dalam menjembatani kesenjangan antara tingginya pengangguran kaum muda dan permintaan pekerja terampil.

Pertumbuhan ekonomi Vietnam secara nasional dinilai baik, yang ditandai dengan beralihnya status Vietnam dari negara berkembang ke negara berpenghasilan menengah bawah. Namun, kelompok marginal dan anak muda yang tidak terampil menghadapi ancaman persoalan ekonomi yang mengakibatkan melebarnya kesenjangan ekonomi termasuk pada akses pendidikan, pelatihan kerja, dan lapangan pekerjaan. Kelompok anak muda putus sekolah, difabel, etnis minoritas, dan orang dengan HIV di Vietnam secara sosial mendapatkan stigma dan mendapat perlakuan diskriminatif dalam mencari pekerjaan.

## Tujuan Pelatihan

REACH memiliki visi agar semua anak muda di Vietnam memiliki peluang dan dukungan yang mereka butuhkan, untuk mencapai potensi penuh mereka. Visi akan dicapai melalui lima misi utama yang tercantum dalam dokumen organisasi, yaitu *pertama*, membantu mengatasi kebutuhan anak muda yang tidak beruntung di seluruh Vietnam secara berkelanjutan, dan memberdayakan mereka dengan memberikan pelatihan keterampilan yang inovatif, praktis, sesuai dengan kebutuhan pasar. *Kedua*, membekali siswa latih untuk membangun keyakinan dan rasa percaya diri yang dibutuhkan untuk menangkap peluang baru. *Ketiga*, memberikan peluang pekerjaan yang layak sambil memberikan solusi atas persoalan pencarian kerja, dengan menghubungkannya pada dunia kewirausahaan. *Keempat*, memberikan dukungan dan motivasi untuk masa depan siswa latih. *Kelima*, berkontribusi pada strategi nasional untuk pembangunan sosial dan ekonomi. Adapun untuk nilai-nilai yang menjadi pegangan REACH adalah membangun keyakinan (nilai inti), bekerja keras, supportif dan menghormati sesama.



Sejak 2008, REACH telah melatih sekitar 1.200 anak muda per tahun. REACH melakukan penelitian untuk mengidentifikasi jenis-jenis keterampilan yang dibutuhkan. Kemudian, kurikulum kursus dikalibrasi dengan kebutuhan industri.

Kursus pelatihan meliputi layanan makanan dan minuman, spa kecantikan dan tata rias, penjualan dan pemasaran, desain web dan grafis, tata rambur dan kecantikan kuku, serta pekerja rumah tangga professional, pengkodean web, pemodelan 3D, *hospitality*/perhotelan, dan memasak. Berbagai kejuruan ini dilatih melalui kursus dengan jangka waktu antara tiga dan lima bulan.

Paket pelatihan kejuruan memiliki kurikulum khusus yang telah dikembangkan sedemikian rupa berdasarkan konsultasi dengan alumni dan sektor bisnis. Secara praktik, ilustrasi proses pelatihan dapat dilihat melalui dua contoh kejuruan berikut:

## Food and Beverage (F & B)

Durasi pelatihan 3,5 bulan

Siswa akan belajar dalam 15 minggu dari pukul 8.30 – 11.30 di pagi hari dan 13.30 – 17.00 di sore hari mulai dari Senin – Jumat.

Pada hari Jumat, siswa akan berlatih di perusahaan di Ha Noi. Kursus Pelatihan F & B selama 3,5 bulan di REACH akan membekali siswa dengan pengetahuan lengkap tentang layanan makanan dan pencampuran alkohol, non-alkohol, vitamin, kopi, teh, dan susu.

Muatan Kursus

Selama 3,5 bulan belajar di REACH, siswa akan belajar dua keterampilan utama: layanan meja dan layanan bar.

Konten dan kurikulum khusus:

1 bulan: Layanan makanan

+ Resepsionis, layanan penuh & keterampilan di restoran, hotel: nampan, berjalan, piring, gelas.

2 bulan: Layanan minuman

+ Blender minuman non-alkohol.

+ Blender minuman beralkohol (bir, minuman, minuman keras, anggur, koktail, dan mocktail)

1,5 bulan terakhir: magang + ujian kelulusan.

Setelah sebulan berlatih langsung di restoran dan hotel, siswa akan kembali ke sekolah selama setengah bulan dan mengambil bagian dalam ujian kelulusan.

Dukungan untuk minat siswa

Didukung oleh 80-100 persen biaya pelatihan, dengan kata lain, siswa tidak perlu membayar biaya apa pun ketika mengikuti kursus.

Dilengkapi dengan pengetahuan keterampilan hidup, keterampilan lunak (soft skill): keuangan pribadi, kesehatan reproduksi.

Belajar Bahasa Inggris selama 3,5 bulan di REACH.

Teori dan Praktik: mempelajari teori di kelas sambil berlatih di perusahaan.

Terutama, 100 persen siswa akan disalurkan untuk bekerja setelah kursus selesai (permintaan untuk merekrut staf di sektor Makanan dan Minuman/ Food and Beverage sangat tinggi)

Jadwal Pelatihan.

Secara teratur pelatihan F&B dilakukan di bulan Maret, Juli, dan November.

Waktu belajar: 3 bulan, dari Senin hingga Jumat.

## Web Coding

Pelatihan diberikan selama 6 bulan, dari jam 8.30 hingga 11.30 dan 13.30 - 17.00 setiap hari.

Konten yang diberikan adalah

HTML dasar:

HTML5 CSS3 -> Bootstrap Responsif

JavaScript Dasar dan jQuery

Setelah mempelajari kedua program ini, siswa dapat mengonversi bahasa. (Potong PSD ke HTML dengan kompeten)

PHP

Belajar PHP dan MySQL dasar

Mempelajari PHP MVC dasar

Setelah menyelesaikan kursus, siswa dapat membangun situs web sendiri dengan bahasa PHP, model MySQL dan MVC.

Nilai program:

Setelah kursus, siswa bisa menjadi pembuat kode profesional untuk mengkodekan berita sendiri di situs web dan menjual barang dengan mudah.

Siswa akan diperkenalkan dengan peluang kerja (gratis) setelah kursus.

Selain itu: program ini juga membekali siswa dengan keterampilan lunak (soft skills) seperti kerja tim, pemikiran positif, keterampilan hijau, keterampilan wawancara kerja, manajemen keuangan pribadi, kesehatan reproduksi, dan lain-lain.

Kursus ini juga memberikan kegiatan ekstrakurikuler, pertukaran, serta dukungan termasuk seragam dan laboratorium komputer. Program ini 100 persen didanai oleh REACH.

Dalam merekrut peserta latih, REACH menargetkan remaja dan anak muda yang memiliki kesulitan agar dapat keluar dari permasalahan sosial dan ekonomi yang dihadapi. Secara rinci, target siswa memiliki kriteria, antara lain, remaja dalam keadaan kurang beruntung dari usia 18 hingga 30 tahun, keluarga berpenghasilan rendah (tantangan ekonomi, miskin), keluarga di bawah kebijakan perawatan preferensial, kembali dari dinas militer, tidak memiliki pekerjaan yang stabil (keadaan keluarga yang sulit), keluarga pertanian dan perikanan yang sulit, keluarga tidak harmonis (*broken home*), tinggal bersama ayah/ibu atau menjadi yatim piatu, anggota keluarga menderita penyakit fatal, remaja dalam situasi sulit yang tidak menyelesaikan pendidikan SMA, serta remaja dalam situasi sulit, etnis minoritas dan yang lainnya.

Untuk mendaftar pelatihan kerja, siswa perlu mengisi formulir pendaftaran dan menyiapkan persyaratan dokumen yang dikirim melalui kantor pos atau menyerahkannya langsung. Dokumen yang dibutuhkan antara lain, riwayat hidup (*curriculum vitae*) yang dilegalisir otoritas lokal, salinan akta kelahiran, foto kartu identitas, salinan ijazah pendidikan terakhir, potret ukuran 3x4, makalah prioritas (jika ada), surat keterangan miskin, dan konfirmasi penyakit fatal (jika ada). Selain dapat dikirim secara langsung atau melalui pos, REACH juga menerima pendaftaran secara daring (dalam jaringan/*online*).



### **Kurikulum praktik dominan**

Selain pembelajaran dengan tenaga pelatih tetap, kursus juga menghadirkan dosen tamu dari dunia bisnis, yang secara teratur memberikan wawasan tentang pekerjaan mereka kepada para peserta latih. Pembelajaran teori dengan kurikulum yang didesain khusus diberikan dengan bobot sekitar 20 persen dan 80 persennya didedikasikan untuk praktik. Selain mendapatkan pengalaman praktik langsung di tempat kerja, siswa latih juga mendapatkan kesempatan praktik pada program pemagangan.

Selain pelatihan praktis dan teknis, kursus yang diberikan mencakup modul tentang kebiasaan dan sikap kerja yang baik; pelatihan '*soft skills*'; dan komponen kecakapan hidup, seperti menyiapkan riwayat hidup (CV), penyelesaian masalah, serta manajemen waktu dan uang. Perhatian khusus diberikan untuk membangun kepercayaan diri dan pembelajaran untuk mengelola kegiatan sehari-hari secara mandiri.

Siswa latih juga menerima pelatihan Bahasa Inggris. Untuk mendukung proses pelatihan, sebuah platform daring yang disebut 'Ready to Work' memungkinkan peserta untuk terlibat dengan tantangan dan situasi yang mungkin mereka temui dalam kehidupan nyata, dalam bentuk permainan interaktif, video, gambar dan cerita.

Untuk memastikan anak muda yang kurang beruntung mendapatkan akses pada peluang pelatihan dan pekerjaan, REACH secara proaktif mengiklankan kursus yang ditawarkannya dengan menghubungi organisasi lokal dan para pemimpin desa. Selain itu, REACH mengunjungi tempat-tempat di mana kaum muda berkumpul, seperti pasar dan stasiun bus. REACH juga meminta jaringan alumninya mengidentifikasi calon peserta baru dan merujuk mereka untuk mengikuti pelatihan.

Sebelum pelatihan dimulai, REACH melakukan asesmen untuk memahami persoalan setiap individu siswa latih serta kebutuhannya masing-masing. Langkah ini membantu REACH untuk memberikan dukungan tambahan apa pun yang mungkin dibutuhkan siswa latih, seperti konseling dan bantuan psikologis.

Untuk mendapatkan pemahaman ini, fasilitator mengunjungi rumah peserta latih setelah aplikasi diterima, untuk mengamati lingkungan dan keadaan rumah mereka yang sering kali dalam kondisi tidak wajar. Kunjungan ini juga merupakan langkah pertama untuk menciptakan kepercayaan antara fasilitator dan siswa latih.

Begitu masuk dalam program pelatihan, para peserta mendapat manfaat dari lingkungan belajar yang mendukung. Terkadang, jika peserta pelatihan datang dari latar belakang yang sulit, staf REACH menawarkan konseling untuk melihat mereka melalui program. Khususnya orang yang rentan seperti korban perdagangan manusia atau eksploitasi seksual, dapat memperoleh bantuan psikologis yang lebih mendalam dari organisasi profesional.

Pada tahun 2014, REACH telah mengembangkan tujuh sasaran strategis untuk memperkuat program latih, antara lain,

1. Manajemen profesional, sistem dan tata kelola yang efektif - Merekrut Dewan Eksekutif; Memiliki staf dan tim eksekutif yang lengkap terlatih;

Memastikan penggunaan sistem pemantauan dan monitoring staf yang telah ada.

2. Staf yang terlatih, profesional dan termotivasi - Peningkatan kapasitas seluruh staf berdasarkan penilaian kebutuhan, dengan pelatihan dan dukungan yang tepat; Mengembangkan Panduan dan Sistem Kebijakan SDM resmi dan menyusun rencana pengembangan staf jangka panjang.
3. Partisipasi Pemuda yang Efektif - Bekerja dengan alumni untuk merekrut keanggotaan yang lebih luas; Mendirikan Club Alumni sebagai organisasi independen; Memberikan alumni peran dalam tata kelola REACH dan memberikan dukungan kepada siswa setelah meninggalkan REACH jika diperlukan.
4. Kemitraan dengan Komunitas dan Bisnis - Mengembangkan strategi pemasaran untuk meningkatkan kesadaran masyarakat dan bisnis tentang REACH; Mengembangkan kemitraan kerja dengan setiap sektor; Bersama sektor bisnis membahas pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar.
5. Keberlanjutan finansial - mengembangkan implementasi Model Pemulihan Biaya; Mengembangkan rencana penggalangan dana dan rencana pemasaran yang lebih kuat.
6. Perluasan yang Efektif - Identifikasi kebutuhan pelatihan dan menyetujui lokasi dan jumlah siswa yang diharapkan; Memperkuat rencana sumber daya, rencana pemasaran dan mobilisasi; Membuka pusat latihan permanen di Kota Ho Chi Minh dan satelit pendukung.
7. Program pelatihan dan ketenagakerjaan diterima dan diakui secara nasional - Kurikulum yang didorong oleh sektor pasar; Fasilitator yang terlatih dan bersertifikat; Sumber daya yang sesuai dan paket dukungan; Kampanye Pemasaran Nasional.

Tantangan terbesar yang dihadapi REACH adalah keterbatasan anggaran. Tanpa dukungan donor, program latihan yang diberikan berpotensi terganggu. Meskipun saat ini dukungan donor masih tinggi, REACH meyakini perlunya kemampuan pendanaan mandiri yang berkelanjutan. Untuk mencapai ini, REACH mendapat bantuan gratis dari konsultan Accenture untuk menghasilkan Model Pemulihan Biaya yang dapat diujicobakan di Kota Ho Chi Minh. Meskipun REACH memberikan program latihan kerja yang hampir gratis, siswa latihan diharapkan turut berkontribusi pada pembiayaan pelatihan walaupun dalam jumlah yang minim. REACH juga melihat pentingnya dukungan bisnis agar pelatihan tetap relevan.

## Capaian dan relevansi

REACH mencatat bahwa sejak 2004, rata-rata 80 persen siswa yang telah melalui enam bulan pelatihan berhasil memperoleh pekerjaan. Ini sesuai dengan target REACH di mana sekurang-kurangnya 80 persen siswa yang lulus per tahun, mendapatkan pekerjaan. Pusat pelatihan REACH berkembang dari yang awalnya hanya dilakukan di Hanoi Utara, Da Nang, dan Hue Tengah, bertambah menjadi delapan pusat satelit yang menjangkau daerah pedesaan.

Pada tahun 2012 dan 2013, REACH berhasil melatih 4.600 siswa. Berdasarkan Survey Kualitas Kehidupan, sebanyak 71 persen siswa REACH yang lulus mengalami peningkatan dalam hal kapabilitas, pilihan hidup, sumber daya, dan rasa aman. Bahkan, tercatat terjadi peningkatan pendapatan sampai 600 persen. Standar hidup yang lebih baik tidak hanya dirasakan oleh siswa latih yang lulus, tetapi juga keluarganya.

Secara ringkas, setiap tahun REACH berhasil melatih sedikitnya 1.100 anak muda yang kurang beruntung. Sekitar 80 persen lulusan REACH memperoleh pekerjaan yang stabil dalam waktu enam bulan kelulusan dan 50 persen lulusan REACH menerima promosi atau kenaikan gaji di tahun kerja pertama mereka.

## Pengakuan dan Penghargaan



**Pengakuan** yang diberikan pada REACH dari tahun ke tahun pun terus meningkat. Dalam kurun waktu 2014 – 2017, berbagai penghargaan prestisius telah diraih, baik di tingkat nasional ataupun internasional, di antaranya adalah:

*Pertama*, penghargaan REACH's Project Inspire Grand Prize Winner (2014) – terpilih dari 503 proposal dari 70 negara di seluruh dunia, diberikan oleh Singapore Committee for UN Women and MasterCard Foundation.

*Kedua*, pemenang Penghargaan Global dari Plan International - untuk platform Ready-to-Work online, REACH dinilai menggunakan teknologi yang paling inovatif dalam pelaksanaan pelatihan kejuruan serta salah satu dari 12 model pembangunan paling berkelanjutan di Vietnam yang dipilih oleh VUSTA.

*Ketiga*, pemenang Stars Foundation Impact Award- REACH terpilih sebagai salah satu dari 24 pemenang dari 1500 NGOs di seluruh dunia, yang bekerja untuk anak yang tidak beruntung. Dalam kategori ini, REACH juga menjadi salah satu pemenang di tingkat Asia Pasifik sebagai salah satu dari 20 organisasi, yang memberikan dampak paling berpengaruh menurut Epic Foundation's List of 20 Most Impactful Organisations – terpilih dari 1,400 organisasi dari 85 negara di dunia.

*Keempat*, pemenang penghargaan global dari Plan International: untuk organisasi paling inovatif dalam penggunaan teknologi, yaitu melalui platform Ready-To-Work, sebagai NGO dengan praktik paling menjanjikan. REACH juga diakui oleh UNESCO-UNEVOC sebagai model pelatihan kejuruan yang patut diikuti di Vietnam dan internasional.

*Kelima*, salah satu dari 12 organisasi dengan praktik transparansi dan akuntabilitas yang luar biasa di Vietnam dan CSO dengan Pengembangan yang Mengesankan, sebagai inspirasi OMS yang didanai oleh Irish Aid. Selain itu, REACH juga mendapat predikat pusat pelatihan dengan praktik baik oleh UN-ESCAP, meraih Penghargaan "Green Award - Inisiatif Bisnis untuk Komunitas" yang diberikan oleh CSIP dan VCCI untuk menghormati ide bisnis untuk kemanusiaan dan pembangunan berkelanjutan.

## Pendanaan

REACH telah mengembangkan sejumlah kemitraan strategis untuk mendapatkan dukungan agar kualitas dan implementasi program dapat dijaga. Kemitraan ini antara lain, dengan mitra donor, mitra perusahaan, dan mitra pelatih.

### 4. Korea Selatan- Vokasi dan Kesuksesan Ekonomi

Korea Selatan kini menempati posisi sebelas negara ekonomi terbesar di dunia berdasarkan total produk domestik bruto, padahal Korea Selatan (Korsel) merdeka dari penjajahan Jepang pada waktu yang hampir bersamaan dengan Indonesia, pada tanggal 15 Agustus 1945. Perekonomian Korea Selatan tidak langsung bangkit, karena setelah merdeka dari Jepang, mereka masih mengalami Perang Korea.

Apa strategi Korea Selatan bertransformasi menjadi negara maju dan kaya dalam waktu singkat? Salah satu yang berkontribusi besar terhadap pertumbuhan ekonomi Korea Selatan adalah pendidikan dan pelatihan vokasi (*Technical and Vocational Education Training - TVET*). Mereka telah melalui sejarah panjang membangun pendidikan dan pelatihan vokasi yang terus beradaptasi sesuai kebutuhan zaman, untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) unggul.

Sejarah pendidikan dan pelatihan vokasi di Korea Selatan sama dinamisnya dengan sejarah perekonomiannya. Komitmen dan disiplin kuat menjalankannya pula, yang mampu membangun perilaku rakyat Korsel menjadi pekerja terampil berdaya saing tinggi. Kebijakan pendidikan kejuruan di Korsel ditetapkan dalam skala penuh sejak tahun 1960-an, bersamaan dengan implementasi Rencana Pembangunan Ekonomi Nasional lima tahun. Pemerintah memainkan peran penting dalam pengembangan pendidikan dan pelatihan vokasi sejak rencana pembangunan ekonomi dibuat pada 1960-an (Ji-Yeon, 2014: 4).

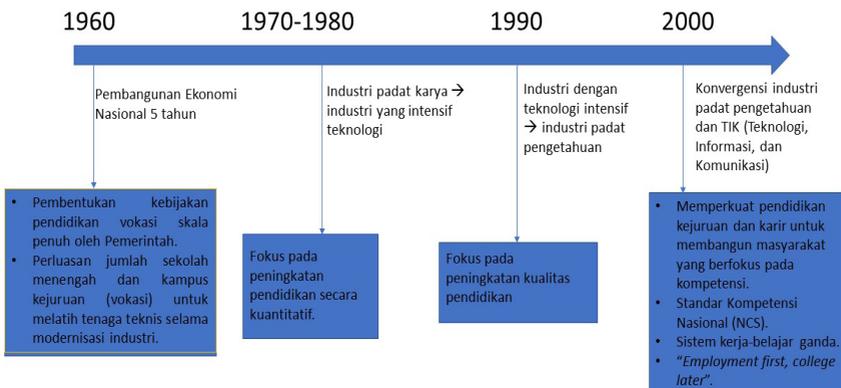
Para pemimpin Korsel, Presiden Kim Dae-jung (1998-2003), Presiden Roh Moo-hyun (2003-2007), dan Presiden Lee Myung-bak (2008-2012), semua

fokus pada peningkatan daya saing pendidikan vokasi di tingkat sekunder (di atas tingkat SMA). Sejak tahun 2000, pemerintah fokus pada pendekatan pragmatis terhadap “pendidikan vokasi”, yang selanjutnya menghasilkan kebijakan “*Employment First-Advancement to University Later*” (*Bekerja Dulu, Melanjutkan ke Universitas Kemudian*). Pemerintah membuat strategi untuk mendorong sektor vokasi agar para siswa mengikuti “*job first, study later*” (*bekerja dulu, belajar di universitas kemudian*) yang dipromosikan pada siswa SMA angkatan pertama. Kebijakan tersebut juga menjadi latar belakang lahirnya “Meister High Schools” (Nahm 2017, 168).

Pemerintah berusaha menemukan model pendidikan vokasi gaya Korsel yang sesuai dengan konteks sosial mereka melalui tiga kebijakan utama, sebagai berikut:

- a. Sekolah menengah khusus kejuruan (*Specialized vocational high school*)
- b. Meister High School
- c. First Employment, Later College

### Pengembangan Pendidikan dan Pelatihan Vokasi (VET) di Korea Selatan



### Sekolah menengah khusus kejuruan (*Specialized high school*)

Sekolah menengah khusus kejuruan (*specialized high school*) didefinisikan sebagai sekolah pendidikan kejuruan di tingkat menengah, untuk menghasilkan tenaga kerja teknis berkualitas tinggi. *Specialized high school*

ini juga bertujuan untuk memperkuat spesialisasi siswa di industri besar.

Sistem pendidikan sekolah menengah khusus (kejuruan) dibagi menjadi lima program utama: industri pertanian, industri manufaktur, bisnis teknologi informasi dan komunikasi, kelautan/perikanan, serta ekonomi rumah tangga kejuruan. Pada tahun 2013, ada 470 sekolah menengah khusus (20,24 persen dari semua sekolah menengah atas), dan 317.445 siswa yang terdaftar di sekolah menengah khusus (sekitar 16,76 persen dari semua siswa sekolah menengah).

Jurusan yang paling umum diajarkan di sekolah menengah khusus adalah industri manufaktur (194 sekolah/41,28 persen), diikuti oleh Bisnis Teknologi Informasi (186 sekolah/39,57 persen), ekonomi rumah tangga kejuruan (8,72 persen), industri pertanian (8,51 persen), dan kelautan/perikanan (Ji-Yeon, 2014: 8).

### **Meister High Schools**

Di antara sekolah-sekolah menengah khusus (*specialized high schools*) yang menyediakan pendidikan kejuruan berkualitas tinggi, beberapa dipilih oleh pemerintah sebagai sekolah menengah meister (Meister High School/ MHS). Konsep kunci dari kebijakan MHS adalah "*Employment First, College Later*" (pekerjaan dulu, kuliah nanti), sehingga dapat secara aktif menangani ketidakseimbangan antara penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Di bawah kepemimpinan Presiden Lee Myung-bak, proyek "*High School Diversification 300 Project*" dan proposal yang bernama "*A Policy for Promoting 50 Meister High Schools*" dimulai. Pemerintah berkomitmen menyiapkan pelatihan siswa sekolah menengah atas agar mereka siap bekerja ketika lulus melalui MHS bergaya Korsel yang beroperasi sejak 2008.

Para siswa MHS dididik untuk mengembangkan karier, karena sekolah ini dihubungkan dengan kebutuhan khusus dunia industri. Sekolah ini dapat juga didefinisikan sebagai "sekolah menengah yang disesuaikan dengan permintaan sektor industri", di mana mereka didukung dalam upaya untuk langsung mendapatkan pekerjaan setelah lulus.

Dengan penekanan kuat pada kelas-kelas praktik yang dikembangkan bersama oleh sekolah dan dunia industri, pengalaman langsung yang

diperoleh di perusahaan mitra membuat siswa MHS dapat langsung dipekerjakan setelah lulus. Selain itu, ada jalur yang mengarahkan siswa untuk belajar sambil bekerja, yang akan memungkinkan mereka untuk belajar di perguruan tinggi melalui sistem penerimaan khusus. Upaya ini bisa menjadi insentif bagi siswa yang benar-benar menginginkan gelar sarjana untuk mengembangkan karier mereka.

Untuk masuk MHS, ada proses seleksi yang cukup kompetitif. Para siswa harus menunjukkan prestasi akademik yang bagus di sekolah menengah pertama. Bahkan untuk beberapa kondisi, wawancara juga dilakukan untuk memilih kandidat yang tepat. Hingga Maret 2014, ada 37 MHS di Korsel atau sekitar 7,23 persen dari total jumlah sekolah menengah khusus kejuruan yang ada. Jumlah siswa MHS mencapai lima persen dari total jumlah siswa sekolah menengah kejuruan.

## **Capaian dan Relevansi**

Pemerintah Korsel dapat bergerak maju untuk mengurangi kesenjangan antara pekerjaan dan keahlian, dengan menciptakan sistem pendidikan yang menawarkan lebih banyak jalur pengembangan karier. Upaya ini juga didukung oleh jaminan pekerjaan (*job security*) dan program pembelajaran seumur hidup, di mana keahlian dikembangkan sesuai kebutuhan dunia industri.

MHS adalah sebuah kisah sukses yang lulusannya hampir 100 persen memperoleh pekerjaan. MHS juga telah menunjukkan hasil yang positif bagi siswa, orang tua, dan perusahaan yang mempekerjakan mereka.

Sekolah ini terbukti sukses karena adanya kerja sama antara dunia industri dan akademisi, demi menjamin pendidikan yang berkualitas. Untuk mempersempit kesenjangan antara pendidikan kejuruan berbasis sekolah dan permintaan perusahaan, para siswa belajar dengan peralatan pelatihan mutakhir yang biasanya tidak tersedia di sekolah. Mereka juga belajar langsung dari para ahli yang dapat memberi instruksi dalam pengaturan teknologi dan industri terbaru.

Banyak cara inovatif untuk menyukseskan kerja sama ini agar terjadi

transisi pendidikan vokasi formal, khususnya untuk menggabungkan cara mengajar baru dengan ahli dari dunia industri. Dunia pendidikan dan dunia industri harus berkolaborasi dalam proses pengembangan kurikulum, pengembangan buku panduan belajar, dan kegiatan setelah jam sekolah.

## **Tantangan Pengembangan**

Meskipun sudah sukses seperti sekarang, pendidikan vokasi Korsel masih saja bertarung melawan pola pikir yang menganggap bahwa kesuksesan anak hanya bisa diraih dengan belajar di universitas. Pola pikir ini menyebabkan jalur vokasi dijadikan sebagai pilihan kedua atau pilihan yang hanya diambil oleh mereka yang tidak punya pilihan lain. Akibatnya, tingkat pertumbuhan siswa sekolah vokasi (18,4 persen tahun 2013) masih lebih rendah daripada siswa yang memilih sekolah menengah umum (70,6 persen tahun 2013) (Nahm 2017, 172).

Tantangan lainnya adalah mencari guru-guru yang berpengalaman industri untuk mengajar kursus-kursus yang berbasis kompetensi. Selain itu, kerja sama antara dunia industri dan akademisi cukup menantang sehingga memerlukan monitoring dan intervensi pemerintah untuk memotivasi perusahaan-perusahaan Korsel agar turut serta dan berkolaborasi. Insentif keuangan bagi perusahaan-perusahaan Korea diperlukan, karena banyak perusahaan yang pasif untuk pengembangan karyawannya dan lebih memilih fokus merespon permintaan pasar.

Selain insentif keuangan, diperlukan satu organisasi pemerintah pusat yang dapat mengawasi dan mengatur proses kerja sama akademisi dan industri. Organisasi ini berfungsi sebagai badan konsultatif bagi perusahaan, sekolah, dan entitas pemerintah untuk memastikan pendidikan dan pelatihan vokasi berjalan lancar (Nahm 2017, 180).

Dari studi kasus Korea Selatan di atas dapat disimpulkan, bahwa salah satu cara memajukan pendidikan vokasi adalah dengan menyediakan berbagai kebijakan untuk mendorong jalur pengembangan karier yang lebih beragam. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mereformasi berbagai program untuk pembentukan keahlian dan pengembangan sumber daya manusia.

## India-Inovasi Pelatihan Vokasi Permudah Akses Perempuan di Desa Terpencil

Kemajuan India dalam penguasaan teknologi kini diterapkan dalam berbagai inovasi untuk meningkatkan kompetensi penduduk, terutama perempuan di daerah terpencil. Salah satunya adalah pengembangan layanan pelatihan vokasi bergerak atau *mobile vocational education* (MoVe). Layanan ini diinisiasi pada tahun 2013 oleh Amrita Multi Modal Applications Using Computer & Human Interaction (Ammachi) Labs, sebuah pusat penelitian Universitas Amrita Vishwa Vidyapeetham, India.

Layanan tersebut berupa mobil yang dilengkapi perangkat teknologi informasi dan komputer (TIK) untuk melatih penduduk, terutama perempuan di desa-desa terpencil menggunakan pendidikan pengayaan kehidupan berbasis komputer. Inovasi ini telah meluluskan 542 perempuan di 12 pusat pedesaan dengan beragam keterampilan, mulai dari melukis di kain, membuat perhiasan, membuat sabun, budidaya sayuran, hingga merangkai bunga.

Perempuan menjadi sasaran utama program ini karena tingkat partisipasi dalam pelatihan vokasi lebih rendah 20 persen dari laki-laki (Tognatta: 2014). Ammachi Labs didirikan oleh Mata Amritanandamayi atau Amma pada tahun 2009 untuk mengatasi akses perempuan terhadap keterampilan dan pasar kerja, dengan memberikan layanan pelatihan dan pendidikan vokasi berbasis teknologi di 29 desa yang tersebar di 21 negara bagian India.

Tujuan ini kemudian diimplementasikan dalam dua program utama, yaitu Sakshat Amrita Vocational Education (SAVE) dan The Women Empowerment (WE), yang menyediakan pelatihan kejuruan berbasis komputer. Kedua program ini berhasil melatih dan meningkatkan keterampilan yang berguna untuk kehidupan sedikitnya 2.500 perempuan di pedesaan, di mana 62 persen di antaranya hanya mengenyam pendidikan dasar.

Gagasan mengenai pelatihan kejuruan bagi perempuan di pedesaan juga di dorong oleh fakta-fakta di mana kurang dari 10 persen populasi di India mendapatkan pelatihan vokasi secara formal. Hal ini disebabkan salah satunya karena 70 persen populasi tinggal di daerah pedesaan yang secara

geografis jauh dari lembaga pelatihan formal. Konsekuensinya adalah pusat pelatihan keterampilan atau TVET tidak dapat secara praktis di akses oleh perempuan karena norma sosial yang berlaku (The World Bank 2015). Lebih jauh lagi, perempuan di India menghadapi hambatan dari persepsi sosial dan norma budaya yang membatasi mereka pada peran mengasuh anak-anak dan rumah tangga. Tingkat partisipasi perempuan di pasar tenaga kerja India hanya 29 persen, yang merupakan tingkat partisipasi tenaga kerja perempuan terendah kedua di Asia Selatan (Andres et al., 2017).

## **Fokus Pelatihan**

Ammachi Labs menawarkan pendekatan inovatif dan teknologi modern untuk mengatasi hambatan yang dihadapi perempuan pedesaan dalam mengakses pelatihan dan pendidikan vokasi. Program ini telah berhasil memberikan keterampilan praktis bagi ribuan perempuan untuk meningkatkan potensi penghasilan mereka dan meningkatkan kapasitas, sehingga mereka dapat berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di tingkat individu, keluarga, dan masyarakat. Berkat konsistensi menjaga jumlah peserta latih tiap tahun, Ammachi Labs telah berkontribusi dalam mencapai target Pemerintah India mendidik pekerja angkatan kerja. Khususnya dalam melatih kelompok perempuan pedesaan yang memiliki hambatan tradisional terhadap akses pelatihan dan pekerjaan.

Fokus pelatihan pada perempuan pedesaan adalah mengenai otomatisasi, robotisasi, teknologi *haptic*, dan robotika terapan. Secara rinci, Ammachi Labs memberikan keterampilan teknis yang dibutuhkan pasar kerja, seperti pemasangan pipa ledeng dan lukisan kain, dan kursus keterampilan hidup yang disebut Pendidikan Pengayaan Kehidupan (LEE). Pendidikan Pengayaan Kehidupan tersebut diintegrasikan ke dalam pelatihan untuk memberikan kesadaran pada masalah pribadi, keluarga dan masyarakat, serta merangsang pemikiran kritis dan penyelesaian masalah. Sebagian besar pelatihan berlangsung di ruang kelas yang diaktifkan dengan berbagai bentuk teknologi informasi dan komunikasi (TIK) modern, termasuk sabak, laptop, robotika, dan teknologi simulasi canggih.



Perkenalan dan interaksi langsung dengan teknologi merupakan hal baru bagi sebagian besar peserta. Namun, kecanggungan mereka terhadap komputer berangsur hilang seiring berjalannya proses pelatihan. Pada akhirnya, perempuan di pedesaan memperoleh kepercayaan diri yang secara positif memengaruhi partisipasi mereka di kelas pelatihan. MoVE telah berhasil menjangkau siapapun di daerah paling terpencil dengan kualitas pelatihan yang tinggi dan efektif.

Hasil dari jangkauan Ammachi Labs saat ini semakin luas. Berdasarkan data yang dikumpulkan, setelah 3 bulan mengikuti pelatihan, 57 persen lulusan melaporkan bahwa mereka memiliki kepercayaan diri menggunakan keterampilannya untuk mendapatkan penghasilan. Selain keuntungan ekonomi, survei pascapelatihan menunjukkan peningkatan kepercayaan diri di antara lulusan dalam hal kesadaran yang lebih besar tentang hak dan peluang mereka. Selain itu, dengan peningkatan pendapatan dan pengetahuan yang lebih baik, peserta pelatihan semakin mampu dan mau berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan keluarga.

Ammachi Labs mengacu pada standar klasik dalam memfasilitasi kontrol kualitas dan penyampaian. Standar ini seringkali tidak dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan pola belajar masing-masing peserta latih. Namun,

untuk mengatasi masalah ini Ammachi Labs menggunakan TIK dalam beragam bentuk media, termasuk video, permainan, dan simulasi. Hal ini dilakukan untuk memungkinkan peserta latih mendapatkan keterampilan sesuai dengan gaya belajar yang mereka sukai.

Akhirnya, berkat fleksibilitas penggunaan TIK, setiap peserta pelatihan dapat belajar dengan kecepatan mereka sendiri. Hal ini penting karena sebagian besar dari mereka hidup bergantung pada upah harian, sehingga kursus dan pelatihan harus mempertimbangkan dan beradaptasi dengan kerangka waktu pelajar. Durasi kursus bervariasi antara satu hingga tiga bulan, tergantung pada kursus dan persyaratan individu.



Dari pelatihan pemasangan pipa ledeng dan melukis kain yang dimulai tahun 2014, inisiatif ini telah berkembang di 21 negara bagian India dan telah meluluskan lebih dari 5.000 perempuan di pedesaan. Pelatihan perempuan dalam pekerjaan tukang batu dan pemipaan memberikan mereka keterampilan untuk membangun fasilitas sanitasi di desa mereka, serta memberikan pengetahuan terkait praktik penggunaan sanitasi yang efisien. Keterampilan ini secara langsung berkontribusi memperbaiki kondisi buta sanitasi penduduk, di mana sebelumnya, 60 persen populasi di India masih buang air besar sembarangan.

## **Kemandirian ekonomi**

Peserta yang mendapat pelatihan melukis kain tercatat memiliki keberhasilan yang kemudian menarik minat masyarakat lain untuk mengikuti pelatihan, seperti Haseena dan Suman. Mereka mendapatkan kemandirian ekonomi setelah mendapatkan pekerjaan dari kemampuannya melukis kain. Keterampilan melukis kain mendorong mereka untuk memproduksi kain sari, kaos, dan sprei yang dilukis, sehingga berhasil menciptakan produk baru yang digemari pasar. Bahkan, saat permintaan pasar cukup tinggi, Ammachi Labs membantu mengerahkan peserta lain dan guru pelatihan, untuk turut memproduksi pesanan sesuai permintaan pasar.

Untuk mempromosikan produk tersebut, sedikitnya 100 perempuan dari beberapa daerah di Kerala, India, bergabung mengadakan Pameran Proyek Pemberdayaan Perempuan yang pertama kali diadakan untuk menampilkan kerajinan lukisan tangan. Para perempuan yang berpartisipasi dalam pameran ini adalah lulusan baru dari kursus satu bulan keterampilan lukisan kain, yang menggabungkan Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan Komputerisasi (CVET) dan pelatihan Kepemimpinan.

Pada tahun 2017, Ammachi Labs telah aktif di 27 desa di 21 negara bagian. Pada akhir tahun 2018, program ini telah beroperasi di 101 desa di seluruh negeri.

### Data Siswa Latih Ammachi Labs pada Tahun 2012/2013

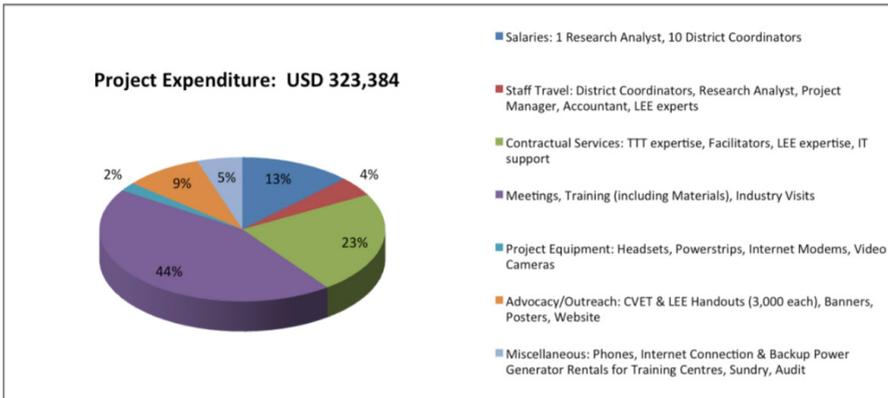
	centers	# of batches	# Students	# Graduating	# Ongoing
PERMANENT CENTERS	Thrissur	4	62	31	29
	Paripally	2	82	18	16
	Adimali	4	80	51	24
	Calicut	4	69	29	37
	Amritapuri	7	101	85	4
	Meppadi	7	126	107	8
	Onampilli	6	86	58	15
	Evoor	6	101	65	20
	Mananthavady	6	130	69	43
	Nedumkandam	2	35	31	0
	Alleppey Beach	6	102	56	22
	Chavara	3	48	40	0
	Pala	1	15	0	15
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>58</b>	<b>993</b>	<b>638</b>	<b>233</b>
MOVE - MOBILE VOCATIONAL CENTERS	Rajamudi	1	93	51	0
	Kochuthovala	1	24	21	0
	Kudayathoor	1	69	22	0
	Elemplassery	1	56	37	0
	Muniyara	1	88	51	0
	Pambanar	1	103	39	0
	Murikkassery	1	61	40	0
		<b>SUBTOTAL</b>	<b>7</b>	<b>494</b>	<b>261</b>
	<b>TOTAL</b>	<b>65</b>	<b>1487</b>	<b>899</b>	<b>233</b>

Berkat upaya ini, Ammachi labs telah mendapat pengakuan atas kontribusi nyata pada perempuan melalui pemberian pelatihan kejuruan yang langsung membuka peluang lapangan kerja. Serangkaian penghargaan yang diterima oleh Ammachi Labs antara lain, penghargaan atas pengembangan perangkat *haptic* pertama India untuk pelatihan kejuruan, penghargaan atas program pelatihan tukang pipa pertama di India untuk perempuan, serta penghargaan atas pengembangan portal pendidikan kejuruan pertama di India yang mengintegrasikan pendidikan, pekerjaan dan masyarakat

Selain itu, AMMACHI Labs telah mendapat pengakuan dari para pelaku pembangunan global atas langkah-langkahnya dalam pengembangan keterampilan dan pemberdayaan perempuan. Ammachi Labs juga telah mendapatkan kesempatan pada beberapa konferensi internasional bergengsi, seperti menjadi pembicara dalam sesi Best Practice of Women's Empowerment pada tahun 2016 yang diselenggarakan oleh The World Young Women's Christian Association (World YWCA) di Taiwan yang dihadiri oleh 120 negara dan 20.000 tokoh komunitas. Selain itu, Ammachi Labs juga mendapatkan undangan dari UNEVOC International Center for TVET untuk mempresentasikan peran pelatihan yang dilakukan di pedesaan. Selain itu, Ammachi labs telah mendapatkan penghargaan untuk menjadi pembicara istimewa dalam berbagai kegiatan tingkat tinggi lainnya di tingkat internasional.

## **Efektif dan efisien**

Ammachi Labs dalam pelaksanaannya mendapatkan dukungan dana dari United Nations Democracy Fund (UNDEF) dan Universitas Amrita Vishwa Vidyapeetham. Cara Ammachi Lab menggunakan dana dari UNDEF untuk mendukung program unggulannya, yaitu SAVE, dapat dijadikan acuan bagaimana dana dikelola dengan efisien. UNDEF memberikan dukungan dana sebesar 324.000 dollar AS (Rp 4,53 miliar) untuk periode 2012 hingga 2014. Menurut external evaluator UNDEF, penggunaan dana tersebut dinilai efisien, terutama jika dibandingkan dengan *output* dan dampak yang dicapai.



Wagner dan Panda (2014)

### Gambar pembiayaan pelaksanaan Ammachi Labs

Dari total dana yang diberikan, Ammachi labs mengeluarkan hanya 9 persen untuk advokasi dan penjangkauan untuk mendukung visibilitas dan kesadaran program seperti selebaran, poster, spanduk dan gambar. Biaya tersebut berhasil menarik minat dan mencapai tingkat komitmen serta kepemilikan peserta program yang berpartisipasi (sebagaimana didokumentasikan, sebanyak 3.794 perempuan mendaftar pelatihan dengan tingkat *drop-out* yang relatif rendah).

Biaya tertinggi dari dana yang diterima dialokasikan untuk membangun keterampilan kejuruan dan mengembangkan pengetahuan kewarganegaraan untuk peserta latih, yaitu 44 persen dengan rincian untuk mendukung pertemuan, pelatihan, dan kunjungan industri. Biaya perjalanan staf terkait dengan pelatihan pun membutuhkan biaya yang relatif rendah, yaitu hanya 4 persen.

Selain itu, kegiatan kunjungan industri untuk total 3.794 peserta program pelatihan hanya mengeluarkan 41 dollar AS (Rp 574.000) per penerima manfaat, lebih kecil dari biaya diseminasi dan pelatihan. Sementara itu, total biaya yang dikeluarkan untuk membayar 10 koordinator distrik, satu analis, fasilitator, ahli, dan staf IT (teknologi informasi) mencapai 36 persen.

Jumlah ini wajar mengingat sumber daya manusia yang diperlukan untuk manajemen proyek, administrasi keuangan, serta monitoring & evaluasi disediakan secara gratis, atau karena berada di bawah dukungan universitas. Hal yang menonjol adalah pelatihan dan pendidikan vokasi berjalan (MoVE) dilakukan menggunakan mobil yang bebas bergerak ke desa pelatihan, sehingga berhasil meminimalisasi biaya penyewaan serta pemeliharaan ruang kelas atau bangunan.

Potensi keberlanjutan program Ammachi Labs dinilai sangat mungkin mengingat tiga hal yang terlihat pada pelaksanaannya, yaitu keterlibatan lulusan dalam pekerjaan dan partisipasi masyarakat, inovasi pemilihan kejuruan yang diberikan berdasarkan proyeksi masa depan, dan pengembangan aplikasi lanjutan alat kursus yang digunakan.

Berdasarkan studi atas praktik di Ammachi Labs, pelaksanaan TVET yang didukung universitas dan lembaga donor dengan kelengkapan alat pelatihan yang sesuai dengan perkembangan teknologi seperti di Ammachi Labs, sangat mungkin untuk dirujuk dan dikembangkan di negara lainnya termasuk di Indonesia.

## 6. Singapura - Cara Serikat Pekerja Turut Perkuat Ekonomi Singapura

Kesuksesan Singapura membangun sumber daya manusia berkualitas tinggi tentunya tidak diperoleh semudah membalik telapak tangan. Bank Dunia mengungkapkan, keberhasilan Singapura memiliki *human capital index* (HCI) terbaik dibandingkan 157 negara lainnya karena investasi pendidikan jangka panjang yang dilakukan pemerintah (Bank Dunia, 2018). Salah satu strateginya adalah melalui konsistensi menjalankan pelatihan vokasi bagi seluruh rakyat Singapura.

Perubahan sistem pendidikan dan pelatihan teknik dan kejuruan (TVET) dianggap sebagai salah satu faktor instrumental pesatnya perkembangan perekonomian Singapura. Sejak pertama kali dirancang tahun 1960-an, sistem pelatihan vokasi Singapura berhasil mengurangi angka pengangguran dan meningkatkan kompetensi pekerja secara menyeluruh.

Sebuah penelitian independen menunjukkan beberapa dampak signifikan dari kebijakan ini di Singapura (Tucker, 2012). Sebanyak 69 persen siswa tingkat akhir Singapura mengutarakan minatnya memasuki program vokasi setelah lulus sekolah menengah atas. Jumlah peminatnya mengalami perkembangan dua kali lipat dalam waktu dua tahun. Ada 90 persen lulusan vokasi Singapura yang dijamin mendapatkan kerja layak setidaknya enam bulan setelah lulus. Jumlah ini melonjak tajam dari 60 persen tahun 1995. Adapun 90 persen peringkat terbawah dengan peringkat kurang memuaskan program vokasi, tetap dijamin mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang layak (*decent jobs*).

Singapura memiliki 102 program yang terbagi dalam 11 sektor berbeda, termasuk program khusus bagi pekerja untuk memasuki era digital. Strategi vokasi yang dijalankan secara komprehensif dan simultan ini, menjadikan Singapura sebagai salah satu negara dengan tingkat pengangguran muda terendah di dunia.

Terobosan Singapura dalam membuat kebijakan mengembangkan ekosistem vokasi mendatangkan pengakuan dari sejumlah lembaga internasional, antara lain, Organization of Economic Cooperation and Development (OECD), *The Economist*, dan Universitas Harvard. Singapura pun menjadi salah satu acuan terbaik dunia dalam merubah sistem pendidikan secara komprehensif.

Proses transformasi sistem vokasi yang berjalan mulus ini tentunya tidak terlepas dari peran aktif pihak-pihak terkait, termasuk serikat pekerja. Sejak mendapatkan kemerdekaan tahun 1965, kehadiran serikat pekerja semakin bertambah penting di Singapura. Serikat pekerja bergerak aktif dalam mewakili, memproteksi, dan mengadvokasi kepentingan pekerja Singapura melalui badan tripartit nasional. Badan ini bertujuan menciptakan peluang kerja melalui penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan diminati oleh investor; menjamin *employment security* dan peningkatan *real wages* melalui pendidikan, pelatihan, perbaikan *skill* serta memperbaiki produktivitas dan daya saing tempat kerja; dan memastikan kondisi tempat kerja yang aman dan sehat.

Badan tripartit nasional juga menjadi wadah untuk meningkatkan kekuatan serikat pekerja melalui penambahan jumlah anggota; menjamin pekerja dan keluarga mereka untuk mendapatkan standar kehidupan yang lebih

baik sejalan dengan perkembangan Singapura; dan berpartisipasi aktif dalam perumusan strategi dan kebijakan ekonomi negara, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.

Lalu bagaimana peran serikat pekerja dalam program pelatihan vokasi di Singapura? Keterlibatan serikat pekerja dalam pelatihan sudah dimulai sejak Konferensi National Trades Union Council (NTUC) ke-4 tahun 1982. Sejak saat itu, terdapat beberapa hal penting yang dilakukan serikat pekerja dalam membantu pemerintah menyukseskan pelatihan vokasi di Singapura (NTUC, 2000), yakni membantu Vocational and Industrial Training Board (VITB) dalam menyusun program dasar (literasi dan numerasi) hingga sertifikasi level enam untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi pekerja.

Selain itu, NTUC juga membantu implementasi Program *Basic Education for Skills Training* (BEST) dan *Worker Improvement Through Secondary Education* (WISE) hingga VITB berubah menjadi Institute of Technical Education (ITE). NTUC mendorong perusahaan untuk berinvestasi pada pelatihan pekerja sekaligus bernegosiasi untuk memasukkan klausul tersebut ke dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan memperjuangkan subsidi tinggi dari Dana Pengembangan Keterampilan (SDF) bagi pekerja yang memiliki kompetensi dan pemasukan rendah.<sup>16</sup>

Mereka juga membangun *Skills Development Department* untuk menjalankan program pelatihan mandiri serta memfasilitasi para pekerja yang tidak mendapatkan sponsor dari perusahaan, untuk tetap dapat menjalankan pelatihan sebagaimana mestinya. Pelatihan yang diberikan dari yang sifatnya dasar hingga keterampilan perangkat lunak teknologi informasi.

## Menyebarkan Kesadaran

Hal penting lainnya adalah, NTUC terus menyebarkan kesadaran bagi pekerja untuk selalu menambah kompetensi sesuai perkembangan zaman. Bahkan, NTUC juga membuat kampanye untuk mengikuti *national productivity efforts* yang dikeluarkan oleh *the Productivity and Standards Board*, yaitu membantu perusahaan meningkatkan produktivitas dengan cara bertahan di dalam negeri, sehingga mereka mendapatkan pekerjaan

---

<sup>16</sup> Sejak bulan Januari 2016, seluruh warga Singapura mendapat SDF berbentuk SkillFuture Credit sebesar S\$ 500. Jumlah yang diterima ini tidak akan kadaluarsa dan akan ditambah oleh pemerintah secara periodik.

layak dan gaji tinggi secara berkepanjangan.

Peran NTUC tidak berhenti sampai situ. Seiring berjalannya waktu, peran NTUC semakin penting dalam pelatihan vokasi di Singapura. Tidak hanya berkolaborasi dengan pemerintah, NTUC kini juga bekerja sama dengan industri dalam mempersiapkan skill dan kompetensi pekerja, khususnya memasuki era Revolusi Industri Keempat atau Revolusi Industri 4.0.

Dalam mengembangkan kompetensi pekerja Singapura, NTUC melakukan sejumlah hal (NTUC, 2019). NTUC tergabung dalam *Tripartite Council for Skills, Innovation and Productivity* (CSIP), yang dibentuk oleh *SkillsFuture Council and the National Productivity Council*. Kehadiran NTUC disini dapat memberikan rekomendasi terhadap pengembangan sistem terintegrasi dalam pendidikan, pelatihan dan riwayat karir (*advancing skillfuture*); implementasi rencana pengembangan skill, inovasi, dan produktivitas (*driving industry transformation*); dan mengembangkan budaya inovasi dan *lifelong learning* bagi masyarakat Singapura.

Pada tahapan awal pelatihan, NTUC diberikan peran integral untuk melakukan riset terkait tren masa depan pasar kerja Singapura di setiap sektor, khususnya memasuki era Revolusi Industri 4.0. Hasil dari riset tersebut dijadikan pedoman bagi pekerja di seluruh Singapura.

Serikat pekerja juga bertanggung jawab meningkatkan kesadaran pekerja tentang pentingnya berpartisipasi dalam pelatihan vokasi melalui kegiatan serikat pekerja maupun kampanye media sosial. Mengingat banyaknya jumlah anggota serikat pekerja di Singapura, maka peran tersebut tentunya sangat efektif untuk menyampaikan informasi dan kesadaran kepada masyarakat luas;

Pada tahapan perencanaan, NTUC memiliki peran dalam enam subkomite tripartit yang dibentuk oleh NTUC (*manufaktur, built environment, konektivitas dan perdagangan, layanan esensial domestik, layanan modern, dan gaya hidup*), yang membawahi 23 industri di Singapura dan memberi kontribusi 80 persen dari total GDP Singapura (Lihat Gambar 1).

Bersama pihak perusahaan, asosiasi industri, institusi pendidikan, dan pemerintah, NTUC bersama afiliasi terkait diminta untuk memberikan masukan terhadap Kerangka Kerja Keterampilan dan Peta Transformasi

Industri. Langkah ini bertujuan membentuk keterampilan mendalam untuk meningkatkan efektifitas pekerja; meningkatkan tingkat kompetitif bisnis; mendukung pekerjaan dan kelayakan kerja; memfasilitasi pengenalan/pengakuan skill; dan membantu desain program pelatihan untuk pengembangan skill dan karir.

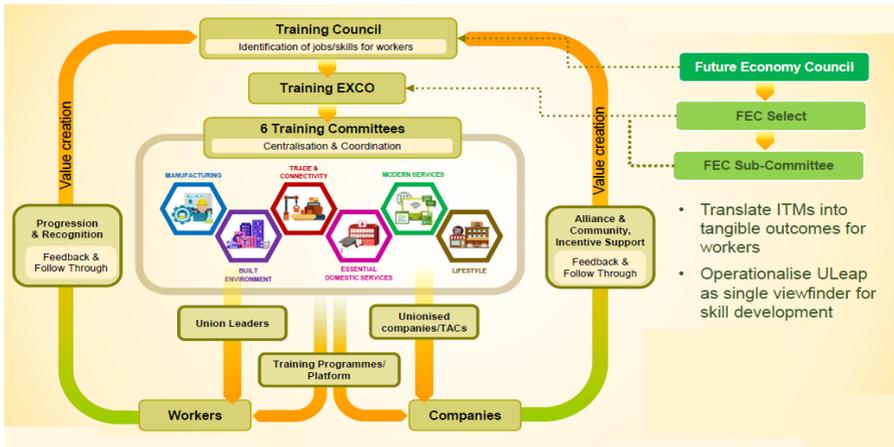


**Gambar 1. 23 Industri Prioritas Singapura**

**Sumber:** NTUC. 2019. *Singapore's Efforts in Establishing Lifelong Learning Systems to Prepare the Workforce for the Future of Work*. Dipresentasikan pada Workshop on Future of Work: Embracing Technology and Inclusive Growth, Januari 2019, Singapura

Pada tahapan implementasi, NTUC dituntut memiliki peran sebagai pihak yang menyelenggarakan pelatihan kepada para pekerja. Tidak hanya pemerintah, serikat pekerja juga diminta untuk bekerjasama dengan dunia industri mengimplementasikan pelatihan. Pada tahap ini, serikat pekerja bersama dengan pihak industri memberikan pelatihan, sertifikasi, sekaligus bantuan dalam bentuk konsultasi dan bimbingan (*career coaching and guidance*) terhadap karier mereka (Lihat Gambar 2).

**Gambar 2. Skema Kerjasama Serikat Pekerja-Industri dalam Pelatihan Vokasi di Singapura**



**Sumber:** NTUC. 2019. *Singapore's Efforts in Establishing Lifelong Learning Systems to Prepare the Workforce for the Future of Work*. Dipresentasikan pada Workshop on Future of Work: Embracing Technology and Inclusive Growth, Januari 2019, Singapura

Pada tahap pengembangan, NTUC mulai menyediakan layanan pelatihan dan sertifikasi kepada masyarakat. Sejak tahun 1998, NTUC telah membantu pemerintah untuk mengembangkan *Skills Redevelopment Program* (SRP) untuk mempersiapkan sedikitnya 20.000 pekerja Singapura menghadapi masa depan yang penuh perubahan. Kini, NTUC, melalui *NTUC Learning Hub*, telah menyediakan fasilitas pelatihan dan sertifikasi secara mandiri. Yang terbaru, NTUC telah membuka program khusus di sektor manufaktur agar para pekerja nantinya mendapat keterampilan digital yang dibutuhkan di era ke depannya. Pelatihan ini dibuka bagi 1.000 warga Singapura tiap tahunnya dan akan mendapat *Worker 4.0 Digital Readiness Certificate*. Secara keseluruhan terdapat 17 modul berbeda yang ditawarkan dalam program ini, termasuk pelatihan tentang mahadata (*big data*) dan teknologi percetakan tiga dimensi atau *3D printing* (*Strait Times*, 2019).

## Kesempatan Indonesia

Sejalan dengan target pemerintah menciptakan 1,4 juta pekerja bersertifikasi setiap tahun, Kementerian Ketenagakerjaan bersama Komite Pelatihan Vokasi Nasional (KPVN) tengah mematangkan rencana untuk pembangunan infrastruktur dan ekosistem pelatihan vokasi. Program ini secara khusus diharapkan menyelesaikan permasalahan sumber daya manusia secara makro yang masih rendah. Global Talent Competitiveness Index menunjukkan Indonesia jauh tertinggal, posisi ke-77 dari 119 negara (Nugroho, 2019).

Selain komitmen dari pemerintah, keberhasilan program ini sangat ditentukan oleh peran aktif yang dimiliki oleh instansi terkait, seperti pihak pengusaha, industri, badan sertifikasi, akademisi dan serikat pekerja. Bagaimana serikat pekerja di Indonesia dapat memiliki peran yang terintegrasi dalam ekosistem pelatihan vokasi?

Berdasarkan studi komparatif di Singapura, terdapat beberapa pelajaran yang dapat dijadikan sebagai masukan bagi berbagai pemangku kepentingan agar serikat pekerja memiliki peran dan kontribusi maksimal dalam mensukseskan implementasi program vokasi skala nasional.

Pada tahapan awal, serikat pekerja diharapkan memiliki peran melakukan komunikasi dan survei, yang dapat dimulai dari para anggotanya. Serikat pekerja dapat secara efektif mengetahui kebutuhan keterampilan pekerja sekaligus meningkatkan kesadaran di antara pekerja akan pentingnya berpartisipasi dalam pelatihan vokasi, mengingat jumlahnya yang cukup banyak dan tersebar di seluruh provinsi di Indonesia.

Selain melalui kegiatan serikat, tujuan ini dapat dicapai melalui kampanye media sosial. Peran ini sangatlah krusial bagi keberhasilan pelatihan vokasi mengingat kesadaran pekerja untuk mendapatkan keterampilan dan kompetensi baru masih relatif rendah. Pekerja Indonesia saat ini cenderung nyaman dengan kemampuan keterampilan yang dimiliki.

Perwakilan serikat pekerja juga perlu terlibat dalam perencanaan serta pembangunan infrastruktur dan ekosistem pelatihan vokasi. Perencanaan di sini dapat berbentuk pematangan desain besar (*grand design*) vokasi beserta seluruh unsur yang kiranya membutuhkan konsultasi. Adapun

tahapan pembangunan infrastruktur, perwakilan serikat pekerja perlu terlibat langsung dalam pembuatan *labour employment services* di setiap provinsi/daerah, bersama dengan KPVN dan pemangku kepentingan terkait.

Pada tahapan implementasi, serikat pekerja dapat memiliki peran sebagai pihak yang menyelenggarakan pelatihan kepada para pekerja. Kontribusi dapat berbentuk peran administratif. Di samping itu, serikat pekerja dapat diberikan tanggung jawab untuk memobilisasi pekerja di setiap perusahaan untuk ikut serta dalam pelatihan vokasi.

Sebagai tambahan, dilihat dari kasus NTUC, serikat pekerja juga dapat memberikan bantuan kepada pekerja untuk membuka konsultasi dan bimbingan (*career coaching and guidance*) terhadap karier mereka pada masa depan. Fungsi tambahan ini tentunya sangat memungkinkan dilakukan oleh serikat pekerja, mengingat kedekatan yang dimiliki oleh serikat kepada anggotanya.

Pada tahap pengembangan, serikat pekerja dapat ikut serta berperan dalam memonitor dan mengevaluasi hasil implementasi pelatihan vokasi. Fungsi ini dapat dilakukan mengingat banyaknya representasi serikat pekerja di lintas daerah dan sektor terkait. Tidak hanya itu, serikat pekerja bersama dengan industri dapat memberikan masukan kepada KPVN terkait perihal teknis pelatihan vokasi (kurikulum, industri prioritas, jumlah pengajar, dan jumlah balai latihan kerja/lembaga pelatihan). Hal ini tentunya dapat mendukung kelancaran implementasi pelatihan vokasi, yang secara tidak langsung dapat meningkatkan kualitas dan output dari program vokasi ini.

Pada tahapan penyempurnaan, serikat pekerja dapat menjadi pihak penyelenggara pelatihan vokasi di Indonesia. Selain dapat mengusulkan dibentuknya BLK Komunitas untuk pekerja, serikat pekerja dapat menyediakan fasilitas latihan beserta sertifikat kepada para pekerja (setelah mendapatkan akreditasi dari pemerintah). Bahkan dalam kasus NTUC, serikat pekerja dapat mendirikan pusat pelatihan beserta sertifikasi secara mandiri, tanpa bantuan finansial dari pemerintah. Dalam jangka panjang, hal tersebut bukan tidak mungkin dapat terealisasi di Indonesia, meskipun terdapat beberapa elemen penting yang perlu diperbaiki terlebih dahulu, terutama kesamaan visi serta iuran anggota, yang merupakan modal penting untuk merealisasikan tujuan tersebut.

Peran penting serikat pekerja ini diharapkan dapat merealisasikan visi pemerintah, yang sedang memprioritaskan pembangunan sumber daya manusia. Kinerja pembangunan manusia Indonesia saat ini sudah berangsur menunjukkan kemajuan, khususnya dilihat dari Indeks Pembangunan Manusia (HDI) yang naik dari 0,686 pada 2015 jadi 0,694 pada 2017 (Nugroho, 2019). Momentum positif ini jadi modal penting bagi Indonesia dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas, demi kemajuan masa depan bangsa.



## Filipina - Peran Serikat Pekerja dalam Pelatihan Vokasi

Setidaknya untuk lima tahun ke depan, pembangunan sumber daya manusia melalui program Pelatihan Vokasi akan menjadi prioritas utama Indonesia. Menteri Ketenagakerjaan M Hanif Dhakiri menyampaikan, bahwa pemerintah telah menganggarkan Rp 5,7 Triliun untuk menyukseskan program ini. Pemerintah pun menargetkan 526.000 orang di berbagai sektor dapat dibekali dengan skill dan kompetensi sesuai dengan permintaan pasar tahun ini.

Berhasil atau tidaknya program besar ini sangat ditentukan oleh peran signifikan yang dimiliki oleh setiap pemangku kepentingan, termasuk di antaranya Serikat Pekerja/Serikat Buruh.

Berkaca pada pengalaman internasional, serikat pekerja melakukan berbagai perubahan untuk mempersiapkan diri memasuki era Revolusi Industri Keempat atau Revolusi Industri 4.0. Serikat pekerja tidak lagi hanya sekedar menjalankan peran tradisional sebagai representatif pekerja yang fokus memperjuangkan hak pekerja seperti upah minimum. Namun, mereka juga memiliki peran dan tanggung jawab lebih besar untuk memastikan keterampilan dan kompetensi pekerja sesuai permintaan pasar kerja dengan bekerjasama dengan mitra sosialnya yaitu pemerintah dan pengusaha.

Lalu bagaimana Serikat Pekerja (SP) dapat berkontribusi dalam program ini? Salah satunya adalah dengan membantu para anggotanya memiliki

keterampilan dan sertifikasi yang sesuai dengan perkembangan zaman. Keterlibatan serikat pekerja menjadi penting karena keunggulannya sebagai representasi pekerja, yang dapat berinteraksi, berdiskusi, dan mengetahui secara langsung informasi di lapangan terkait dengan situasi dan permasalahan yang ada.

Di samping itu, melihat jumlah anggota SP yang signifikan dan tersebar di seluruh provinsi, keberadaan serikat pekerja sangat bermanfaat untuk membantu Komite Pelatihan Vokasi Nasional (KPVN) dan Komite Pelatihan Vokasi Daerah (KPWD) dalam menjalankan tugasnya untuk menyusun langkah-langkah strategis terkait penyiapan infrastruktur dan ekosistem pelatihan. Jika dua hal tersebut terbentuk, diharapkan bisa mengekstensifikasi pelatihan vokasi ke seluruh daerah, sehingga pelatihan vokasi menjadi budaya dalam sistem pengembangan sumber daya manusia (SDM) Indonesia.

Secara teoritis, peran serikat pekerja dalam pelatihan vokasi dapat diidentifikasi dari tiga tingkatan (ILO, 2017). Di level nasional, serikat pekerja dapat berkontribusi sebagai perwakilan pada badan tripartit nasional dan komite vokasi; memberikan masukan konkret terhadap kebijakan, standar kompetensi, kurikulum, kualifikasi, sertifikasi, dan sistem pemagangan; serta berpartisipasi dalam memberikan informasi terkait pasar tenaga kerja.

Pada level sektoral, peran serikat pekerja dapat berbentuk implementasi sekaligus pengawasan terhadap pelaksanaan pelatihan vokasi di level sektoral. Terakhir, level perusahaan, serikat pekerja dapat berperan dalam mewakili pekerja pada komite vokasi; memobilisasi para pekerja di tiap perusahaan untuk mengikuti pelatihan; serta membantu dan memonitor pelaksanaan pelatihan vokasi secara keseluruhan di tingkat perusahaan.

Signifikansi peran serikat pekerja dalam pelatihan vokasi telah dibuktikan secara empiris di beberapa negara. Artikel ini secara khusus akan membahas bagaimana serikat pekerja dapat berperan penting dalam implementasi pelatihan vokasi di Filipina.

## **Berpengaruh Kuat dan Krusial**

Meskipun tidak memiliki kualitas yang sama dengan negara maju lainnya, studi kasus di Filipina dapat dijadikan sebagai referensi berharga karena

peran serta serikat pekerja dalam strategi pengembangan skill dan kompetensi masyarakat.

Melihat ke belakang, Pendidikan dan Pelatihan Teknik dan Kejuruan (TVET) di Filipina pertama kali dibentuk pada tahun 1994 di bawah badan khusus bernama Technical Education and Skills Development Authority (TESDA). Selain bertanggung jawab untuk mengimplementasi dan mengawasi jalannya program TVET di seluruh sektor (kecuali maritim), TESDA juga bertanggung jawab untuk memformulasi rencana pengembangan tenaga kerja Filipina berdasarkan National Technical Education and Skills Development Plan yang telah disepakati (ILO, 2014).

Program pelatihan yang ditawarkan TESDA beragam, mulai dua minggu hingga dua tahun. Program ini dikategorikan ke dalam tiga kelompok besar, yang membawahi 20 sektor prioritas beserta dengan 224 kurikulum yang ditawarkan (*ibid.*, 2014)<sup>17</sup>. *Pertama*, pelatihan teknologi, termasuk teknologi otomotif, komputer dan elektronik. *Kedua*, pelatihan jasa, termasuk perawat, hotel dan manajemen hotel. *Ketiga*, pelatihan perdagangan, seperti petugas listrik, pipa, las, mekanik mesin, dan penggerak mesin berat.

Sejauh ini, implementasi pelatihan vokasi di Filipina dapat dikatakan cukup memuaskan. Setidaknya terdapat 4.733 penyedia jasa TVET atau balai latihan kerja dengan 4.266 di antaranya dibantu swasta di 80 provinsi. Jika dilihat dari dampaknya, kehadiran TESDA telah berkontribusi banyak dengan menyediakan pelatihan bagi 19.367.478 pekerja Filipina dalam sepuluh tahun terakhir.<sup>18</sup> Tingkat keberhasilan lulusan TVET mendapatkan pekerjaan juga meningkat dari 55,1 persen menjadi 65,4 persen dalam kurun waktu lima tahun (*ibid.*, 2014).

Meskipun masih memiliki banyak kekurangan, khususnya dalam jumlah pelatih, industri yang bekerja sama, serta permasalahan transparansi, akuntabilitas, dan birokrasi, pencapaian TESDA merupakan gambaran komitmen besar Pemerintah Filipina yang gencar menyiapkan SDM untuk bersaing di pasar bebas ASEAN dalam era digital. Keseriusan ini sejalan dengan bertambah besarnya anggaran TESDA tahun 2016 (ILO, 2016), naik dari 2,3 miliar peso (48,99 juta dollar AS) menjadi 7,38 miliar peso (157,19 juta dollar AS)

---

17 Kurikulum yang ditawarkan TESDA mengacu pada Training Regulations (TRs), sehingga kualitas trainer dan modul harus mengacu pada standar yang telah ditetapkan tersebut.

18 Lulusan TVET di Filipina didominasi oleh tamatan SMA (55,1%).

Komitmen untuk menyukseskan program tidak hanya ditunjukkan oleh pemerintah saja. Serikat pekerja, yang diikutsertakan dalam implementasi program, juga memiliki andil besar dalam kesuksesan jalannya TVET di Filipina. Peran serikat pekerja Filipina dalam pelatihan vokasi dapat dilihat di level nasional maupun sektoral (ILO, 2017). Level nasional, serikat pekerja secara institusional mengisi enam kursi dari total 22 perwakilan dalam TESDA. Jumlah ini lebih banyak dari perwakilan perusahaan (empat kursi), sektor bisnis dan investasi (dua kursi), dan asosiasi institusi pelatihan vokasi swasta (dua wakil). Kursi perwakilan juga diberikan kepada serikat pekerja daerah yang tersebar di 80 provinsi berbeda.

Peran yang diberikan serikat pekerja dalam TESDA sangat krusial. Dalam badan ini, serikat pekerja memiliki tanggung jawab untuk, *pertama*, memformulasi dan mengkoordinasi kebijakan, strategi serta program yang berhubungan dengan pengembangan TVET; *kedua*, mengalokasikan dana pengembangan TESDA sekaligus menyetujui skema pendanaan pelatihan; *ketiga* memprioritaskan dan menyetujui standar skill dan test; dan *keempat* menyetujui investasi dan pengadaan untuk alat-alat dan perlengkapan pelatihan.

Di level ini, serikat pekerja melalui TESDA juga secara aktif berpartisipasi dalam dialog dan konsultasi nasional yang berkaitan dengan isu pengembangan keterampilan pekerja. Salah satunya adalah forum tripartit yang secara khusus diselenggarakan untuk memberikan masukan bagi Philippine Development Plan (PDP). Berkat pengaruh serikat pekerja, forum ini pada akhirnya menyetujui usulan bagi pemerintah agar meningkatkan anggaran negara untuk pelatihan dalam meningkatkan daya saing dan produktivitas pekerja Filipina.

Secara spesifik, rekomendasi yang diterima adalah meningkatkan pelatihan keterampilan sesuai standar global, membangun pusat pelatihan baru dilengkapi teknologi terkini di setiap sektor, serta mengharmoniskan seluruh standar pelatihan di level perusahaan.

Di level sektoral, beberapa federasi dan asosiasi serikat pekerja berkontribusi memberikan pelatihan langsung kepada pekerja di sektor terkait. Pada saat bersamaan, serikat pekerja juga aktif mengadvokasi hak-hak pekerja. Salah satu contoh terbaik yang dapat dilihat adalah peran The Associated Marine Officers' and Seamen's Union of the Philippines - Philippine Transport

General Workers Organization (AMOSUP-PTGWO), yang membentuk sebuah pusat pelatihan khusus bagi pelaut sehingga mereka mendapatkan pekerjaan yang layak di sektor maritim.

Melalui pusat pelatihan ini, mereka berhasil menyediakan 35 pilihan pelatihan dasar, menghasilkan 20.063 lulusan hingga tahun 2016, sampai berhasil mendirikan Maritime Academy of Asia and the Pacific (MAAP). Keberhasilan serikat pekerja Filipina ini juga didukung oleh berbagai serikat pekerja pelaut dari berbagai negara maju, seperti Danish Shipowners' Association (DSA), Norwegian Shipowners Association (NSA), Japanese Shipowners Association (JSA), International Transport Workers' Federation (ITWF), dan International Maritime Employers' Committee (IMEC).

Di sektor konstruksi, The Association of Construction and Informal Workers (ACIW) memiliki kontribusi penting dalam menyediakan dua pusat pelatihan untuk memberikan keterampilan dan kompetensi khusus yang dibutuhkan pekerja sektor konstruksi. Lulusan pusat pelatihan ini kemudian mendapatkan pekerjaan dan pendapatan yang layak. Didukung dengan akreditasi yang diberikan oleh TESDA, ACIW berhasil memberikan pelatihan dan sertifikasi kepada 15.000 pekerja Filipina.

Peran positif juga dapat diidentifikasi dari Trade Union Congress of the Philippines (TUCP) dan The Federation of Free Workers (FFW) yang menawarkan sembilan program pelatihan (call centre, housekeeping, massage, plumbing, welding, gas metal, computer dan electrical installation) dengan bekerjasama dengan Workers College di Metro Manila. Program pelatihan ini dibiayai oleh TESDA dan berhasil memberikan pelatihan kepada 11.000 anggota mereka.

## **Peluang Indonesia**

Sejalan dengan target pemerintah menciptakan 1,4 juta tenaga kerja bersertifikasi setiap tahun, Kementerian Ketenagakerjaan bersama Komite Pelatihan Vokasi Nasional (KPVN) tengah mematangkan rencana untuk pembangunan infrastruktur dan ekosistem pelatihan vokasi. Program ini secara khusus diharapkan menyelesaikan permasalahan sumber daya manusia secara makro yang masih rendah. Global Talent Competitiveness Index menunjukkan Indonesia jauh tertinggal, posisi ke-77 dari 119 negara (Nugroho, 2019).

Selain komitmen dari pemerintah, keberhasilan program ini sangat ditentukan oleh peran aktif yang dimiliki oleh instansi terkait, seperti pihak pengusaha, industri, badan sertifikasi, akademisi dan serikat pekerja.

Bagaimana serikat pekerja di Indonesia dapat memiliki peran yang terintegrasi dalam ekosistem pelatihan vokasi? Berdasarkan studi komparatif di Filipina, terdapat beberapa pelajaran yang dapat menjadi masukan bagi berbagai pemangku kepentingan agar serikat pekerja memiliki peran dan kontribusi maksimal menyukseskan implementasi program vokasi.

Mengacu pada Filipina, perwakilan serikat pekerja perlu terlibat dalam perencanaan serta pembangunan infrastruktur dan ekosistem pelatihan vokasi. Perencanaan dapat berbentuk pematangan desain besar (*grand design*) vokasi beserta seluruh unsur yang membutuhkan konsultasi. Pada tahapan pembangunan infrastruktur, perwakilan serikat pekerja perlu terlibat langsung dalam pembuatan *labour employment services* di setiap provinsi/daerah, bersama KPVN dan pemangku kepentingan terkait.

Pada tahapan implementasi, serikat pekerja dapat memiliki peran sebagai pihak yang menyelenggarakan pelatihan kepada para pekerja. Kontribusi dapat berbentuk peran administratif. Di samping itu, serikat pekerja dapat diberikan tanggung jawab untuk memobilisasi pekerja di setiap perusahaan untuk ikut serta dalam pelatihan vokasi, seperti yang ditunjukkan dalam kasus AMOSUP-PTGWO, ACIW, TUCP dan FFW.

## **Terlibat Aktif**

Pada tahap pengembangan, serikat pekerja dapat ikut serta berperan dalam memonitor dan mengevaluasi hasil implementasi pelatihan vokasi. Fungsi ini dapat dilakukan mengingat banyaknya representasi serikat pekerja di lintas daerah dan sektor terkait, seperti TESDA. Tidak hanya itu, serikat pekerja bersama dengan industri dapat memberikan masukan kepada KPVN terkait perihal teknis pelatihan vokasi (kurikulum, industri prioritas, jumlah pengajar, dan jumlah BLK/lembaga pelatihan). Hal ini tentunya dapat mendukung kelancaran implementasi pelatihan vokasi, yang secara tidak langsung dapat meningkatkan kualitas dan output dari program vokasi ini.

Pada tahapan penyempurnaan, serikat pekerja dapat menjadi pihak penyelenggara pelatihan vokasi di Indonesia. Selain dapat mengusulkan dibentuknya BLK Komunitas untuk Pekerja, berdasarkan studi kasus di Filipina, serikat pekerja dapat menyediakan fasilitas latihan beserta sertifikat kepada para pekerja (setelah mendapatkan akreditasi dari pemerintah). Bahkan dalam kasus AMOSUP-PTGWO dan ACIW, serikat pekerja dapat mendirikan pusat pelatihan secara mandiri, tanpa bantuan finansial dari pemerintah. Dalam jangka panjang, hal tersebut bukan tidak mungkin dapat terealisasi di Indonesia, meskipun terdapat beberapa elemen penting yang perlu diperbaiki terlebih dahulu, terutama kesamaan visi serta iuran anggota, yang merupakan modal penting untuk merealisasikan tujuan tersebut.

Peran penting serikat pekerja ini diharapkan dapat merealisasikan visi pemerintah, yang saat ini memang sedang memprioritaskan pembangunan SDM. Kinerja pembangunan manusia Indonesia saat ini sudah berangsur menunjukkan kemajuan, khususnya dilihat dari Indeks Pembangunan Manusia (HDI) yang naik dari 0,686 pada 2015 jadi 0,694 pada 2017 (Nugroho, 2019). Momentum positif ini jadi modal penting bagi Indonesia dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas, demi kemajuan masa depan bangsa.

## Studi Kasus Perlindungan Pekerja dan Kelompok Rentan

-  **Amerika Serikat - *Vocational Rehabilitation* (VR): Mendampingi Penyandang Disabilitas Kembali ke Dunia Kerja**

Tyler Bare (27) mungkin tidak pernah menyangka bahwa kini ia bisa bekerja layaknya orang sehat. Ia memiliki pekerjaan yang sangat bagus sebagai seorang akuntan di Kantor Pendapatan Daerah di Springfield, salah satu kota kecil di negara bagian Missouri, Amerika Serikat. Karier cemerlang sebagai akuntan ini sebelumnya sempat terkubur ketika pada Mei 2009 yang lalu, ia dinyatakan mengalami gangguan tulang belakang (*spinal cord injury*) oleh dokter yang mengharuskannya duduk di kursi roda untuk waktu yang tidak

pasti. Kemungkinan untuk selamanya. Saat itu ia baru saja duduk di bangku akhir sekolah menengah atas. Tak terbayangkan betapa frustrasi, terpukul, dan tertekannya jiwa seorang anak muda yang harus menyandang predikat sebagai penyandang disabilitas pada usia yang masih sangat belia.

Beruntung ia akhirnya mendapatkan bantuan rehabilitasi dari *Springfield North Vocational Rehabilitation (VR) Office*.<sup>19</sup> Ia pun mendaftar dari sekolahnya dan berkesempatan untuk mendapatkan program pendampingan dalam bentuk layanan transisi dan perencanaan karier. Program ini bertujuan untuk menjembatani dan mengarahkan potensi penyandang disabilitas yang masih duduk di SMA agar siap menempuh pendidikan lanjutan ke perguruan tinggi, atau masuk dunia kerja. Ia pun mendapatkan bantuan dari program VR dalam bentuk uang pendidikan, uang buku, dan biaya-biaya penunjang lainnya untuk melanjutkan kuliah di *Ozarks Technical Community College (OTC)* dan kemudian transfer ke program akuntansi di *Missouri State University (MSU)*.

Program VR yang diterimanya tidak hanya berhenti pada pemberian bantuan finansial, namun juga memberikan akses bagi Tyler untuk dapat bekerja sebagai mahasiswa magang (*internship*) di *O'Reilly Auto Parts*, sebuah perusahaan otomotif di Springfield. Sebagai mahasiswa magang, ia pun mendapatkan upah dari pekerjaannya sebagai staf akuntan. Dengan berpengalaman bekerja 25 jam per minggu sebagai akuntan di *O'Reilly*, setelah lulus S-1 pada tahun 2016, ia pun melamar sebagai akuntan di *Department of Revenue* dan diterima pada posisinya saat ini. Kini, ia adalah akuntan tetap yang menerima gaji, asuransi kesehatan, tunjangan, dan jaminan sosial lainnya sesuai standar dunia kerja umumnya di Missouri.

Tentu saja Tyler bukanlah satu-satunya penyandang disabilitas yang beruntung mendapatkan pendampingan dan pekerjaan dari program VR ini. Ia hanyalah satu dari ratusan, bahkan ribuan penyandang disabilitas lainnya yang mampu mewujudkan masa depan yang lebih cerah berkat intervensi program pemerintah di Amerika Serikat ini.

---

19 <https://dese.mo.gov/adult-learning-rehabilitation-services/vocational-rehabilitation/springfield-north-vr>

## **Vocational Rehabilitation (VR) di Amerika Serikat**

Bagi kebanyakan orang, istilah *Vocational Rehabilitation (VR)* tampaknya masih cukup asing. Selain kurang akrab di telinga, VR juga telah memiliki konotasi tertentu karena mengandung kata rehabilitasi yang selama ini melekat dengan klinik/panti penyembuhan dari kecanduan atau aktivitas kriminal dan hal menyimpang lainnya. Bahkan, jika hanya menyebut singkatannya, bisa juga tertukar dengan istilah *virtual reality* dalam dunia teknologi. Namun demikian, kita tidak perlu bingung atau terganggu dengan terminologi ini. Di beberapa negara, VR memiliki nama yang mungkin lebih mudah dicerna, seperti “*work rehabilitation*”, “*occupational rehabilitation*”, “*injury management*”, “*vocational practice*”, dan “*disability management*”.

Bukan hanya istilah, dari sisi model implementasi kebijakan, VR juga dipersepsikan dan dijalankan dengan format yang cukup bervariasi antarnegara. Di Inggris misalnya, definisi VR yang diacu oleh *the Department for Work and Pensions (DWP)* meliputi segala bentuk bantuan atau intervensi bagi mereka yang **sedang mencari kerja**<sup>20</sup> maupun yang sudah **pernah bekerja**, namun sempat keluar/dikeluarkan (entah karena sakit, kecelakaan, atau penurunan performa fisik) dan ingin kembali ke dunia kerja. Definisi ini juga senada dengan pengertian VR secara luas yang dikembangkan oleh International Labor Organisation (ILO) yaitu ; “*to enable a disabled person to secure and retain suitable employment*”.

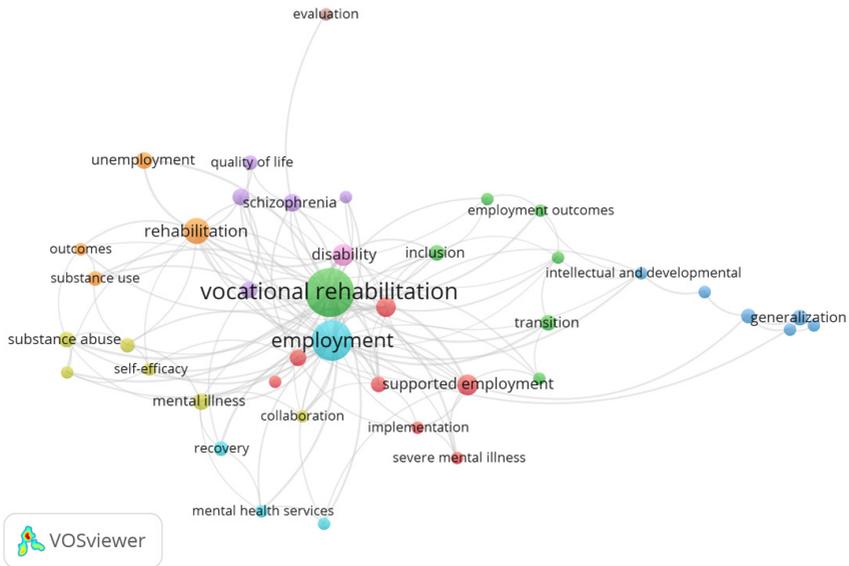
Intervensi oleh negara dianggap penting bukan saja karena masalah hambatan kesehatan dan fisik yang dihadapi warga memang harus mendapatkan penanganan, namun juga karena berbagai hambatan sosial dan lingkungan lainnya seperti diskriminasi dan stigma terhadap penyandang disabilitas yang seringkali merugikan mereka. Di samping itu, dalam kondisi tertentu seperti pemulihan dampak bencana alam, akan banyak sekali korban bencana yang menjadi penyandang disabilitas baru sehingga perlu intervensi khusus agar mereka tetap mampu berkontribusi dalam roda kehidupan sosial dan perekonomian di wilayah tersebut.

Disabilitas itu sendiri juga memiliki cakupan yang bervariasi. Secara sempit, biasanya disabilitas akan dikaitkan dengan masalah kesehatan fisik

---

20 Dalam studi literatur biasanya para sarjana membagi jenis pekerjaan menjadi empat (1): *paid work*, *unpaid work*, *hidden work*, dan *substitute work* (Ross, 2007).

dan mental seseorang.<sup>21</sup> Seperti penyandang tuna rungu, tuna grahita, *down syndrome*, autisme, hingga penyandang cacat fisik akibat kecelakaan atau yang lainnya. Namun demikian, dalam dimensi yang lebih luas, kelompok-kelompok marginal dalam masyarakat pun juga termasuk dalam kelompok yang perlu mendapatkan intervensi VR ini. Di Amerika Serikat, misalnya, banyak riset dan kajian yang mendorong perluasan layanan VR untuk komunitas kulit hitam, *homeless*, *Indian-American*, serta kelompok-kelompok minoritas lainnya yang memiliki keterbatasan akses atau sering mendapat perlakuan diskriminatif ketika mencari kerja.



**Gambar 1.** Co-occurrences network dari Kata kunci yang paling sering digunakan oleh para peneliti dalam literatur *Vocational Rehabilitation (VR)*<sup>22</sup>.

Dalam gambar 1 di atas, kita bisa melihat beberapa isu atau konsep penting dalam kebijakan VR menunjukkan kaitan yang sangat erat antara bidang ketenagakerjaan dan kesehatan. Kita melihat banyak kata kunci seperti pengangguran, inklusi, disabilitas, kesehatan mental, kolaborasi,

21 Di negara-negara maju, biasanya penyandang disabilitas fisik cenderung lebih mudah direkrut dibanding mereka yang menyandang disabilitas mental/psikis  
 22 Visualisasi di atas merupakan hasil ekstraksi dari 701 artikel jurnal ilmiah internasional dalam database Scopus dengan kata kunci “vocational rehabilitation” menggunakan program analisis bibliometrik (VOSviewer). Artikel disaring berdasarkan bidang ilmu sosial yang berbentuk artikel jurnal, dan berbahasa Inggris.

kualitas hidup, transisi, dan lain sebagainya yang saling berkaitan. Tentu saja, dengan menyadari sepenuhnya perbedaan dasar sistem jaminan sosial yang dijalankan oleh setiap negara, wacana dan implementasi kebijakan VR ini pun memiliki tren yang berbeda-beda pula. Pemerintah setiap negara, terutama negara maju, berlomba mencari formula terbaik untuk mengembangkan sistem atau model jaminan sosial yang inklusif dan mampu menjawab kebutuhan setiap warga, termasuk di dalamnya kebijakan VR.

Sebagai proses pendampingan khusus bagi penyandang disabilitas, program VR memiliki cakupan pendanaan secara nasional hingga daerah. Di Amerika Serikat (AS), misalnya, program VR merupakan kombinasi kebijakan Pemerintah Federal dan Negara Bagian (*State-Federal VR program*).<sup>23</sup> Sebagai contoh, di Missouri<sup>24</sup>, kantor layanan VR memiliki 25 cabang yang tersebar di seluruh wilayah Negara Bagian.<sup>25</sup> Pada tahun 2018, program VR di Missouri mendapatkan total pendanaan sebesar 76,89 juta dollar AS yang bersumber dari dana pemerintah federal (60,51 juta dollar AS) ditambah dana dari pemerintah negara bagian (16,37 juta dollar AS).<sup>26</sup>

Dengan kemampuan pendanaan sebesar itu, program VR Missouri mampu menyediakan beberapa pendampingan tambahan lainnya, seperti: (1) jasa transisi (*transition services*); (2) layanan pendukung ketenagakerjaan (*supported employment services*); (3) layanan teknologi rehabilitasi (*rehabilitation technology services*); dan (4) tiket untuk bekerja (*ticket to work program*).

Jasa transisi meliputi kerja sama VR dengan sekolah-sekolah menengah atas untuk mendata dan mendampingi para siswa penyandang disabilitas, agar proses mendapatkan pekerjaan selulus sekolah menjadi lebih lancar. Pendampingan dilakukan langsung oleh konselor VR terhadap masing-masing siswa untuk kemudian diterbitkan semacam sertifikat yang menyatakan bahwa siswa yang bersangkutan dapat mengikuti program pendampingan selanjutnya seperti *vocational planning, career*

23 Daftar VR agency di seluruh negara bagian AS dapat dilihat disini: <https://www.askearn.org/state-vocational-rehabilitation-agencies/>

24 Contoh kasus ini diambil karena penulis tinggal di negara bagian Missouri. Perlu dicatat bahwa bentuk layanan dan pendampingan di negara bagian lainnya mungkin berbeda dengan layanan pendampingan yang ada di Missouri.

25 Daftar kantor cabang VR di negara bagian Missouri, AS: <https://dese.mo.gov/adult-learning-rehabilitation-services/vocational-rehabilitation/vr-offices>

26 Sumber: <https://dese.mo.gov/adult-learning-rehabilitation-services/vocational-rehabilitation>

*guidance and counseling, on-the-job training, assistance with finding a job, independent living services, dan pre-employment transition services.*

Layanan pendukung ketenagakerjaan tersedia untuk individu penyandang disabilitas yang membutuhkan pengawasan khusus di tempat kerja, khususnya mereka yang bekerja di lingkungan pekerjaan yang kompetitif. Layanan pendukung berkelanjutan ini disediakan untuk pekerja dengan disabilitas yang paling signifikan. Jika seorang individu memenuhi syarat, VR dapat memberikan pelatihan kerja berbasis masyarakat atau pendampingan jangka panjang lainnya jika sumber pendanaannya tersedia.

Layanan teknologi rehabilitasi menyediakan perangkat teknologi demi membantu peserta VR meningkatkan, mempertahankan, atau mengembangkan kemampuan fungsional untuk kemandiriannya. Teknologi yang diberikan mungkin sesederhana, seperti gagang pintu yang dimodifikasi atau peralatan dengan sensor suara. Jenis alat bantu lainnya termasuk peralatan prostetik dan orthotik, alat bantu pendengaran, kursi roda, serta modifikasi kendaraan dan rumah. Layanan teknologi rehabilitasi dapat mencakup evaluasi, desain, adaptasi, atau pelatihan teknis yang membantu para peserta VR mengoperasikan perangkat teknologi bantuan.

Adapun tiket untuk bekerja merupakan program ketenagakerjaan khusus bagi penerima manfaat *Social Security Disability Insurance* (SSDI) atau *Supplemental Security Income* (SSI). Program ini dirancang untuk menghilangkan hambatan yang membuat penyandang disabilitas kehilangan manfaat dan jaminan kesehatan ketika kelak ia mendapatkan pekerjaan. Meski program ini bersifat sukarela, ia dianggap mampu meningkatkan peluang dan pilihan bagi penerima manfaat jaminan sosial untuk mendapatkan pekerjaan, layanan VR, dan layanan pendukung lainnya dari penyedia publik maupun swasta. Jaminan sosial memberikan tiket kepada penerima manfaat untuk digunakan dalam memperoleh pekerjaan melalui program VR di wilayah negara bagian Missouri yang dikelola oleh Maximus, Inc (*program manager*).

## **Tingkat Keberhasilan Tinggi**

Secara garis besar, proses pendampingan tersebut akan selalu dimulai dengan tahapan konsultasi dan diagnosa kebutuhan layanan vokasi bagi penyandang disabilitas. Konsultasi dan diagnosa tersebut dapat dilakukan

oleh peserta pada kantor layanan (*VR Agency*) terdekat dengan tempat tinggalnya masing-masing. Peserta yang berminat mengikuti program VR diharuskan mengisi tiga jenis dokumen untuk melihat kelayakan peserta mendapatkan layanan jasa tersebut. Ketiga dokumen tersebut adalah surat pernyataan, kuisioner, dan informasi riwayat kesehatan. Hasil diagnosa dan konsultasi akan mengarahkan layanan spesifik yang diperlukan oleh yang bersangkutan, apakah diperlukan pengobatan fisik (*physical rerstoration*) lebih lanjut atau pelatihan kerja (*vocational training*).

Tahapan berikutnya adalah pencarian dan penempatan kerja (*job-seeking skills and job placement*). Melalui jejaring mitra yang dimiliki oleh VR, mereka akan membantu mencarikan informasi dan peluang pekerjaan yang dianggap paling sesuai dengan kemampuan setiap peserta VR. Di AS, layanan konseling, diagnosis, dan penempatan kerja semua diberikan cuma-cuma atau gratis. Bahkan, sejak tahun 1965, setiap negara bagian diperbolehkan menambah daftar layanan gratis lainnya di wilayah masing-masing.

Dalam banyak kasus, layanan penunjang lainnya seperti transportasi, peralatan penunjang, bantuan biaya, dan lain-lain juga disediakan oleh VR. Namun, jika ada biaya lainnya selain layanan yang bersifat cuma-cuma, akan dibebankan kepada peserta VR.

**Tabel 1. Rangkuman Proses dan Pendampingan VR di Negara Bagian Missouri, AS**

Tahapan Pendampingan	Fasilitas Layanan	Jangkauan dan luaran Program VR (2017)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Pendaftaran</b> Peserta mengisi tiga jenis form pendaftaran: surat pernyataan, kuisioner, dan informasi riwayat</li> <li>• <b>kesehatan</b> Konseling dan Diagnosa Kantor VR menyediakan konselor dan spesialis untuk mendampingi setiap pendaftar sekaligus mengeluarkan rekomendasi</li> <li>• <b>Pencarian/penempatan kerja dan pelatihan</b> Dilakukan berdasarkan hasil konseling dan diagnosa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Kantor Cabang</b> Terdapat 25 Kantor Cabang VR yang tersebar di seluruh wilayah negara bagian Missouri</li> <li>• <b>Jenis Layanan</b> (1) jasa transisi (2) layanan pendukung ketenagakerjaan (3) layanan teknologi rehabilitasi dan (4) tiket untuk bekerja.</li> <li>• <b>Mitra Kerjasama</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Workforce Innovation and Opportunity Act Partners (WIOA)</li> <li>• Centers for Independent Living (CILs)</li> <li>• Department of Mental Health (DMH)</li> <li>• Community Rehabilitation Program (CRPs)</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individu yang terlibat dalam program = 29.465 orang</li> <li>• Individu yang sukses/berhasil memenuhi luaran program = 5.010 orang (Laki-laki 56 persen, Perempuan 43 persen, 75 persen kulit putih, 21 persen kulit hitam, 4 persen lainnya)</li> <li>• Individu yang belum berhasil = 4.186 orang (69 persen kulit putih, 27 persen kulit hitam, 4 persen lainnya)</li> <li>• Remaja/pemuda yang terlibat dalam program= 1.839 orang</li> <li>• Individu yang menerima layanan pendukung ketenagakerjaan) = 1.527 orang</li> <li>• Individu penerima jasa penempatan kerja = 502</li> </ul>

Jika kita melihat lebih rinci karakteristik penyandang disabilitas yang berpartisipasi dalam program VR di negara bagian Missouri (tabel 2), dapat terlihat bahwa dalam lima tahun terakhir, terdapat kenaikan jumlah peserta yang dianggap berhasil memenuhi target luaran program. Kenaikan jumlah peserta sukses ini (sekitar 16 persen-17 persen dari total peserta yang terlibat) menunjukkan efektivitas program pendampingan VR yang cukup stabil. Mayoritas penyandang disabilitas yang berpartisipasi dalam program VR dari tahun ke tahun adalah mereka yang menyandang *mental disabilities*, *intellectual disabilities*, dan *deafness*.

Mereka yang menyandang autisme dan kecanduan alkohol juga

menunjukkan tren yang terus bertambah dalam lima tahun terakhir. Dari sisi jenis pekerjaan yang menampung mereka, tampak sebagian besar diterima bekerja pada bidang jasa, tenaga administratif, industri dan profesional lainnya. Dari sisi gender memang masih tampak jumlah peserta laki-laki selalu lebih banyak dibanding perempuan. Demikian pula peserta dari kalangan kulit putih masih lebih banyak dibanding latar belakang etnis lainnya. Hal ini tentu berkaitan pula dengan kondisi umum demografis populasi di negara bagian Missouri itu sendiri.

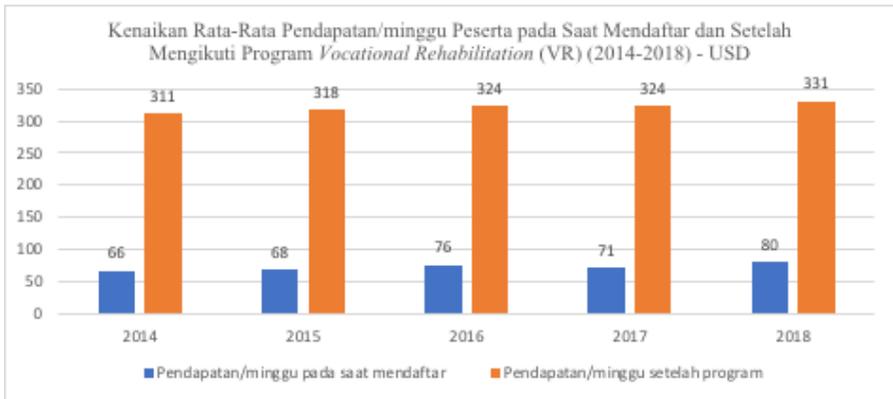
**Tabel 2. Tingkat Partisipasi dan Karakteristik Peserta program VR di Negara Bagian Missouri, Amerika Serikat (2014-2018)**

	2014	2015	2016	2017	2018
Jumlah Peserta terlibat VR	29,478	28,734	28,366	28,552	29,465
Jumlah Peserta berhasil/ sukses	4,874	5,063	5,170	5,173	5,010
<b>Tipe Disabilitas</b>					
<i>Traumatic Brain Injury</i>	107	98	94	98	110
<i>Autism</i>	209	292	316	445	420
<i>Alcohol/Drug Dependency</i>	246	246	248	267	304
<i>Physical Impairment/ disabilities</i>	328	272	219	904	790
<i>Specific Learning Disabilities</i>	434	393	443	379	328
<i>Deafness/hearing Loss</i>	588	637	701	712	685
<i>Intelectuall Disabilities</i>	647	684	601	644	673
<i>Mental Impairment/disabilities</i>	1,349	1,463	1,497	1,453	1,485
<i>Other disabilities</i>	966	978	1,051	271	215
<b>Jenis Pekerjaan</b>					
<i>Service occupations</i>	1,979	2,143	2,149	2,152	2,122
<i>Clerical &amp; Sales (office and administrative support)</i>	1,216	1,294	1,395	1,403	1,384
<i>Industrial</i>	882	898	926	888	900
<i>Profesional &amp; Management</i>	735	664	625	658	617
<i>Homemaker/Unpaid Family Member</i>	33	38	47	46	-

	2014	2015	2016	2017	2018
<i>Farm, Fisheries, etc.</i>	29	26	28	26	23
<b>Gender</b>					
Laki-laki	2,797	2,901	2922	2,954	2,841
Perempuan	2,077	2,162	2248	2,219	2,158
<b>Ras and Etnik</b>					
Kulit Putih	3,692	3,779	3904	3,940	3,773
Afro-Amerika	1,001	1,089	1071	1,037	1,022
Hispanik	73	83	80	97	110
Indian	66	71	73	56	63
Asian	31	28	35	32	34
Kepulauan Pasifik	11	13	7	11	8

Sumber: Missouri State Rehabilitation Council Annual Report 2014-2018

Indikator tingkat keberhasilan program VR ini juga dapat dilihat dari kenaikan pendapatan mingguan yang diterima para peserta (lihat gambar 2). Dari hasil evaluasi, terdapat kenaikan pendapatan mingguan yang cukup signifikan dari ketika mereka mendaftar (pra-program), hingga setelah peserta mendapatkan pendampingan VR (pasca-program). Kenaikan pendapatan ini tentu saja cukup signifikan dalam mempengaruhi aspek lain dalam kehidupan peserta, seperti peningkatan kepercayaan diri, kemandirian, kualitas hidup, dan tentu saja tumbuhnya harapan-harapan lain yang selama ini sulit diwujudkan karena terbatasnya akses pada pekerjaan dan minimnya pendapatan. Rata-rata kenaikan pendapatan peserta VR yang sukses ini pun sangat tinggi, mencapai 347 persen atau lebih dari tiga kali lipat sebelum mereka mengikuti program pendampingan.



**Gambar 2.** Rata-Rata Kenaikan Pendapatan Mingguan Peserta Program VR (dalam Dollar AS).  
 Sumber: data diolah dari *Missouri State Rehabilitation Council Annual Report 2014-2018*

Faktor lain yang mendukung keberhasilan program VR tentu saja adalah partisipasi perusahaan atau dunia usaha yang juga membuka diri merekrut para penyandang disabilitas. Perusahaan besar yang merekrut sekitar 30 penyandang disabilitas sebagai pekerja penuh (*full time employees*), misalnya, mereka berhak mendapatkan *Disabled Access Credit*<sup>27</sup> setiap tahun. Juga untuk pengusaha atau perusahaan kecil yang memiliki karyawan penyandang disabilitas dapat pula mendaftar untuk *work opportunity tax credit* sebagai penghargaan (*reward*) dari pemerintah.

Tidak hanya itu, mereka juga akan mendapatkan keringanan pajak dalam bentuk *barrier removal tax deduction* dengan merekrut penyandang disabilitas untuk bekerja di perusahaannya. Dengan menciptakan iklim yang saling menguntungkan antara dunia usaha, penyandang disabilitas, dan pemerintah ini, maka tidak heran jika jangkauan dan tingkat keberhasilan program VR ini demikian menggembirakan. Meskipun demikian, masih banyak pekerjaan rumah yang cukup besar dari program VR di AS ini, terutama menyangkut perluasan akses dan jangkauan program ini hingga ke wilayah-wilayah pedesaan yang memang membutuhkan waktu dan anggaran yang tidak sedikit.

27 <https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/tax-benefits-for-businesses-who-have-employees-with-disabilities>

## Kesimpulan

Sebagai warga negara, penyandang disabilitas sudah semestinya memiliki akses yang sama dalam memenuhi hak-hak dasarnya, termasuk akses terhadap dunia kerja. Status penyandang disabilitas sejatinya tidak hanya berlaku bagi mereka yang kurang beruntung secara fisik sejak lahir, namun bisa terjadi kepada siapa saja, dimana saja, dan kapan saja.

Penurunan performa fisik, kecelakaan kerja, hingga bencana alam dapat mengakibatkan seseorang kehilangan kesempatan untuk melanjutkan karier atau memenuhi kebutuhan ekonomi dirinya maupun keluarganya. Disinilah peran penting intervensi kebijakan yang sistematis, terstruktur, dan menyeluruh untuk turut mengikis berbagai hambatan, stigma, dan diskriminasi yang sering dialami oleh penyandang disabilitas dan kelompok minoritas lainnya dalam masyarakat.

Program *Vocational Rehabilitation* (VR) seperti di Amerika Serikat, Eropa, dan negara maju lainnya adalah salah satu contoh berhasil dalam melakukan pendampingan khusus bagi penyandang disabilitas sejak di bangku sekolah hingga mereka yang sudah lama berada di pasar kerja.

Tantangan dunia kerja saat ini dan di masa depan tentu saja semakin berat dan kompetitif. Kemajuan teknologi yang demikian pesat di satu sisi memang mengancam eksistensi tenaga kerja manusia melalui otomatisasi dan robotisasi. Namun di sisi lain, teknologi juga berpeluang untuk membantu memudahkan setiap intervensi kebijakan pemerintah, termasuk mempermudah berbagai upaya menyediakan akses dan pendampingan yang lebih baik bagi para penyandang disabilitas.

Memperkuat kemandirian ekonomi penyandang disabilitas melalui program-program rehabilitasi pada akhirnya tidak hanya memberikan nilai tambah berupa produktivitas ekonomi yang lebih besar, namun juga akan menciptakan lingkungan kerja atau dunia usaha yang lebih humanis sekaligus mendidik masyarakat dan bangsa agar lebih menghargai, menghormati, dan meresapi arti kemanusiaan yang adil dan beradab serta keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia dalam kehidupan sehari-hari.

## 2. Employment Insurance – Jaminan Sosial bagi Pekerja PHK

Belakangan mudah kita temui kabar mengenai pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan perusahaan karena pekerja yang dibutuhkan sudah digantikan mesin. Sebagai contoh, sektor perbankan. Profesi seperti kasir, layanan nasabah, hingga tenaga pemasaran perbankan mulai dikurangi secara perlahan. Hal yang sama bisa saja terjadi pada sektor lainnya, seperti ritel, garmen, dan industri lain.

Menanggapi hal tersebut, pemerintah mulai memikirkan skema perlindungan untuk pekerja, terutama mereka yang memiliki risiko kehilangan pekerjaan karena perubahan, baik mencakup sosial, politik, budaya, bahkan alam. Skema ini diharapkan dapat melindungi kualitas hidup tenaga kerja dan keluarganya selagi dalam proses mencari pekerjaan baru.

Skema yang dimaksud adalah *Unemployment Insurance System*. Pada dasarnya, asuransi ini ditujukan bagi mereka yang terkena PHK bukan karena melakukan kesalahan. Dengan skema ini, mereka yang tiba-tiba kehilangan pekerjaan masih bisa memenuhi kebutuhan ekonomi keluarganya dan tidak serta-merta jatuh miskin karena kehilangan sumber pendapatan.

Dimick (2012), menjelaskan, asal mula skema *Unemployment Insurance* (tunjangan pengangguran atau pencari kerja) berasal dari tunjangan pengangguran yang dikelola serikat pekerja/buruh dengan nama *Ghent System* (Ghent adalah nama kota di Belgia). Sistem ini pertama kali dilembagakan pada tahun 1901. Otoritas Kota Ghent, Belgia, saat itu memberikan subsidi untuk program asuransi pengangguran milik serikat pekerja dengan dana yang diperoleh dari masyarakat.

Indonesia sudah memiliki Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) yang diatur dalam UU Nomor 40 Tahun 2004. SJSN diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Namun, seluruh jaminan sosial, khususnya di bidang ketenagakerjaan saat ini (BPJS TK) seperti jaminan kecelakaan kerja atau kematian, hanya ditujukan bagi pekerja. Sistem lain ditujukan bagi mereka yang terkena pemutusan hubungan kerja baik sukarela maupun terpaksa. Dengan kata lain, sistem yang ada belum mencakup jaminan sosial yang dapat melindungi pekerja yang terkena PHK mendadak dan belum mendapatkan pekerjaan lain.

## Pesangon

Kompensasi yang diberikan kepada pekerja sehubungan dengan berakhirnya masa kerja atau terjadi PHK sudah ada di Indonesia. Sesuai dengan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terutama pasal 157 – pasal 172, telah diatur bagaimana pemberian pesangon bagi pekerja yang telah berakhir masa kerjanya, baik karena memasuki usia pensiun, terkena PHK, mengundurkan diri, meninggal, dan sebagainya.

Kompensasi diberikan berdasarkan perhitungan masa kerja pekerja. Semakin lama masa kerja pekerja, semakin besar pula kompensasi yang didapatkan. Terdapat setidaknya tiga komponen di dalamnya, yakni uang pesangon, uang penghargaan masa kerja (UPMK), dan uang penggantian hak (UPH). Ketiganya dapat diberikan jika pekerja mengalami PHK secara terpaksa. Adapun bagi pekerja yang mengalami PHK secara sukarela seperti mengundurkan diri, ada perhitungan berbeda lagi. Begitu pula perhitungan bagi pekerja yang PHK karena memasuki usia pensiun ataupun meninggal dunia.

Terdapat sedikit perbedaan tentang skema pendanaan atau iuran antara kompensasi untuk mereka yang terkena PHK, dengan mereka yang memasuki usia pensiun. Kompensasi bagi PHK murni atau penuh didapat dari perusahaan, dan tidak ada kewajiban bagi pekerja untuk membayar iuran saat mereka masih bekerja, untuk dibayarkan sebagai kompensasi PHK. Sedangkan bagi mereka yang memasuki usia pensiun, menggunakan prinsip tabungan yang didalamnya terdapat kontribusi pekerja dan perusahaan sesuai ketentuan peraturan pemerintah. Untuk dana pensiun, pekerja diwajibkan membayar iuran sesuai ketentuan, misalnya, dipotong dari gaji setiap bulan. Prinsip yang sama digunakan dalam pelaksanaan asuransi pengangguran di beberapa negara. Perbedaannya, dalam asuransi pengangguran, pekerja tidak perlu menunggu sampai usia tertentu untuk mendapatkannya. Kapanpun terkena PHK, mantan pekerja dapat langsung menikmati manfaat asuransi pengangguran.

## Kartu Prakerja

Pada musim kampanye Pemilihan Presiden 2019, sempat ramai diperbincangkan tentang pengangguran yang akan diberikan honor oleh pemerintah. Bahkan, sempat viral video seorang mahasiswa yang baru saja wisuda dan masih menggunakan toga, menagih janji presiden terpilih untuk memberikan pekerjaan dan gaji kepada mereka yang belum bekerja.

Wacana tersebut muncul karena ada kartu prakerja yang dikampanyekan salah satu calon presiden. Apa yang sebenarnya diusung dalam kartu prakerja? Apakah mungkin kartu prakerja sama dengan tunjangan pengangguran?

Pada dasarnya kartu prakerja adalah program pemerintah untuk menjawab persoalan ketenagakerjaan, yakni pekerja yang tersedia tidak sesuai kebutuhan pasar kerja (*mismatch*). Oleh karenanya, pemerintah membuat program bagi mereka yang terdaftar dan memiliki kartu prakerja untuk mengikuti pelatihan kompetensi sebelum mendapatkan pekerjaan.

Inilah yang kemudian membedakan kartu prakerja dengan asuransi pengangguran. Kartu prakerja menekankan pada pelatihan kerja, yang dapat memberdayakan pekerja. Adapun asuransi pengangguran diharapkan dapat menjaga kualitas hidup tenaga kerja yang belum bekerja beserta keluarganya.

## Skema Asuransi

Banyak Negara telah menyelenggarakan sistem asuransi pengangguran, seperti Amerika, Eropa, dan beberapa negara Asia. Negara-negara di Amerika dan Eropa telah menyelenggarakan skema asuransi pengangguran sejak 1950-an dan terus diperbaiki hingga tahun 2000-an. Vietnam mulai menyelenggarakan skema ini sejak tahun 2009, kemudian memperbaiki sistem asuransi pengangguran pada tahun 2015. Negara lain di Asia yang telah memiliki sistem asuransi pekerjaan pengangguran adalah **Jepang, Korea, Thailand, Vietnam** dan Malaysia (2017).

Pemberian tunjangan bagi pengangguran biasanya diikuti oleh perolehan manfaat lainnya, seperti tunjangan kesehatan, baik bagi penganggur maupun keluarga. Selain itu, pelatihan vokasi juga diberikan untuk lebih

mempersiapkan tenaga kerja masuk ke pasar kerja. Bimbingan dan konseling juga diberikan kepada kelompok ini guna memberikan ruang diskusi seputar pekerjaan. Oleh karenanya pemberian tunjangan ini perlu diikuti dengan perbaikan institusi pelatihan vokasi, yang mana di Indonesia mencakup Balai Latihan Kerja (BLK) pemerintah maupun swasta.

	Pesangon	Kartu Pra Kerja	Asuransi PeKerjaan/ pengangguran
<b>Dasar hukum</b>	UU Nomor 13 Tahun 2003 pasal 156 – 172	Belum ada	Belum ada
<b>Manfaat yang diperoleh</b>	Uang pesangon, Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK), Uang Penggantian Hak (UPH)	Pelatihan vokasi dan magang, pengantar dan pengenalan dunia kerja, insentif	Insentif, pelatihan vokasi, bimbingan dan konseling

### Pengalaman sejumlah negara

Laporan ILO (2000) menyebutkan, negara-negara seperti Austria, Belgia, Denmark, Finlandia, Perancis, Jerman, Luxemburg, Belanda, Norwegia, Portugal, Spanyol, Swedia, dan Swiss, memberikan sistem perlindungan luas bagi pengangguran atau pencari kerja. Dibandingkan dengan negara-negara tersebut, Indonesia belum berada pada situasi yang sejajar untuk dibandingkan.

Mari melihat implementasi asuransi pengangguran di negara yang memiliki kemiripan dengan Indonesia, yakni Vietnam. Vietnam termasuk tiga besar negara berpenduduk terbanyak di Asia Tenggara setelah Indonesia dan Filipina. Terhitung sejak April 2019, jumlah penduduk dengan tingkat pertumbuhan 1 persen sudah mencapai 96 juta jiwa. Permasalahan serupa dengan Indonesia juga dialami Vietnam, di mana banyak tersedia angkatan kerja dan pekerja, namun tidak sesuai dengan kebutuhan industri.

Namun berbeda dengan Indonesia, Vietnam sudah lebih dulu menyelenggarakan sistem tunjangan pengangguran atau tunjangan pencari kerja, yakni sejak tahun 2009. Beberapa tahun setelahnya program

tersebut dievaluasi dan terdapat perubahan pada beberapa hal. Sistem yang baru mulai diberlakukan sejak tahun 2015.

Pada sistem yang berlaku sejak 2009, terdapat dampak positif yang dirasakan, seperti, mereka yang terdaftar sebagai peserta dapat menikmati tunjangan, menerima pengantar atau pengenalan tentang dunia pekerjaan, dan pelatihan vokasi. Hal tersebut turut memberikan efek bagi keadaan sosial ekonomi negara.

Kemudian pada sistem baru mulai tahun 2015, selain diberikan bantuan tunjangan, mereka juga mendapatkan pelatihan vokasi dan bimbingan konseling terkait pekerjaan yang lebih intensif. Dengan demikian, mereka akan lebih siap untuk memasuki kembali dunia kerja karena keahlian yang dimiliki sesuai dengan yang dibutuhkan.

### **Bagaimana dengan Indonesia?**

Studi yang dilakukan oleh ILO (2003) menunjukkan, bahwa Indonesia mampu menyelenggarakan sistem tunjangan bagi pengangguran atau pencari kerja untuk memperbaiki perlindungan sosial yang telah ada. Pengalaman Indonesia yang turut terdampak krisis ekonomi di pertengahan tahun 90-an menunjukkan, bahwa Indonesia mampu bertahan untuk mengelola perekonomian sekalipun kondisi perekonomian yang tidak stabil dan banyak terjadi PHK saat itu. Indonesia terus bertahan dan melakukan perbaikan hingga hari ini. Indonesia sudah tidak lagi berstatus sebagai negara berkembang (*developing country*), melainkan sebagai negara berpenghasilan menengah (*middle income country*).

Secara kelembagaan, Indonesia sudah memiliki BPJS yang menjadi penyelenggara jaminan sosial. Terkait dengan tunjangan pengangguran atau pencari kerja, manajemennya dapat memanfaatkan BPJS Ketenagakerjaan yang menyelenggarakan perlindungan sosial bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja, kematian, memasuki hari tua, dan pensiun sesuai dengan UU SJSN.

Dana iuran dapat diperoleh dari pemerintah, perusahaan, dan peserta seperti yang dilakukan Vietnam. Vietnam menggunakan proporsi 1 persen untuk masing-masing kontribusi. Agar tidak terus bergantung dengan tunjangan yang diberikan, maka peserta wajib tercatat sebagai pencari kerja aktif. Pembatasan waktu pemberian tunjangan juga dapat dilakukan.

Persoalan ketenagakerjaan pun menjadi perhatian pemerintah saat ini. Berbagai persoalan seperti *mismatch* pekerja dengan kebutuhan industri ditambah dengan disrupsi teknologi, turut memberikan pengaruh bagi iklim ketenagakerjaan tanah air.

Kelompok pengangguran atau yang mengalami PHK berada pada kerentanan untuk masuk ke dalam kelompok di bawah garis kemiskinan. Kemiskinan merupakan pintu masuk bagi permasalahan-permasalahan sosial, yang nantinya malah membebani negara dengan ongkos sosial besar.

Misalnya, kelaparan, anak-anak menjadi buruh kasar sehingga pendidikannya terlantar dan muaranya adalah ketimpangan kesejahteraan semakin lebar. Belum lagi korban PHK karena sakit berat atau kecelakaan hingga cacat. Jika tidak ada jaminan sosial, para korban PHK tersebut akan masuk ke jurang kemiskinan.

Berdasarkan studi IZA Journal of Labor Policy (2013), tunjangan sosial untuk pengangguran atau pencari kerja di Hungaria dan Polandia dapat menurunkan angka kemiskinan, meskipun tujuan pemberian tunjangan sesungguhnya bukanlah untuk menurunkan kemiskinan. Kedua negara tersebut dapat menurunkan setidaknya lima persen angka kemiskinan. Studi lain (Xinxuan dan Jialong, 2015) menyatakan, skema asuransi pengangguran di negara-negara Skandinavia menunjukkan bahwa tingkat pengangguran telah berkurang cukup besar dan bertahan pada tingkatan yang rendah sejak tahun 2000-an.

Di Indonesia, setelah periode pertama Presiden Joko Widodo fokus pada pembangunan infrastruktur fisik, periode selanjutnya pemerintah menjanjikan untuk memprioritaskan pembangunan sumber daya manusia (SDM). Hal ini yang membuat sejumlah kebijakan berorientasi pengembangan SDM seperti pelatihan vokasi hingga kartu prakerja, pun lahir.

Tujuan pemerintah hanya satu, menyiapkan SDM Indonesia yang kompeten dan berdaya saing tinggi dalam kompetisi global. Para pekerja pun pada akhirnya memiliki daya tawar tinggi di pasar kerja sehingga mereka hidup sejahtera dalam jaminan pekerjaan sesuai kompetensinya.

### Box: Daftar Lembaga Penelitian Pelatihan Vokasi dan Pemagangan

<https://www.ncver.edu.au/>

1. <http://www.krivet.re.kr/>

2. <https://www.bibb.de/en/>

3. <https://www.cedefop.europa.eu/>

4. <https://unevoc.unesco.org/go.php>

5. <https://www.gan-global.org/>

6. <https://nationalfund.org/>

7. <https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/index.htm>

8. <https://www.nationalskillscoalition.org/>

9. <https://www.businessleadersunited.org/>

10. <https://www.businessroundtable.org/>

11. <https://cew.georgetown.edu/>

12. <https://www.iza.org/>

13. <https://www.mckinsey.com/mgi/overview>

14. <https://goodjobsinstitute.org/what-is-the-good-jobs-strategy/>

15. <http://www.oecd.org/education/innovation-education/vet.htm>

16. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/vocational-guidance-and-training/lang--en/index.htm>

17. <https://www.sea-vet.net/resources/214-technical-and-vocational-education-and-training-in-the-asean-region>

18. <https://www.etuc.org/en/issue/vet-vocational-education-and-training>

19. <https://www.urban.org/research-area/workforce-development-training-and-opportunity>

## 3. Skill Development Fund - Dana Pengembangan Keterampilan

Dana Pengembangan Keterampilan (Skill Development Fund/SDF) atau *Training Levy* atau dana untuk pelatihan kerja dapat dibentuk oleh pemerintah bersama dunia usaha dan dunia industri. Dana ini nantinya akan dikelola bersama untuk memperkuat ketrampilan pekerja, baik yang sudah bekerja (*upskilling* dan *reskilling*) maupun untuk pencari kerja.

Mengapa diperlukan SDF? Secara konsep, dalam ekonomi pasar, tidak semua dapat dilakukan dan atau dipenuhi oleh mekanisme pasar. Semestinya, sistem pendidikan dan pasar kerja mampu menyediakan tenaga terampil dalam jumlah cukup.

Pasar pendidikan dan pelatihan diharapkan mampu memasok angkatan kerja dengan sistem pendanaan, termasuk pinjaman untuk pelatihan kerja.

Jika kenyataannya tidak seperti itu, maka dalam teori, hal ini yang disebut *market failures*.

Prof Howard Gospel dalam *Understanding Training Levies: Final Report* (2012), menulis bahwa ada tiga macam kegagalan pasar dalam penyediaan keterampilan tenaga kerja. *Pertama Poaching externalities*. Sejumlah keterampilan bersifat *transferable skill* atau dapat digunakan untuk berbagai perusahaan yang sejenis. Maka dalam konteks ini, sejumlah perusahaan-perusahaan akan lebih memilih membajak pekerja terampil dari perusahaan lain, ketimbang menyediakan dana dan membuat pelatihan sendiri. Masalah ini juga sering disebut sebagai masalah *free rider*.

*Kedua, Informational imperfections*. Perusahaan dan individu memiliki keterbatasan informasi mengenai manfaat dan imbalan dari pelatihan kerja. Misalnya saja, pekerja tidak merasa pasti jika pelatihannya berguna karena mungkin saja dia akan diberhentikan. Sebaliknya, perusahaan bersikap mengecilkan manfaat dan melebih-lebihkan biaya pelatihan. Padahal, lebih banyak informasi tentang manfaat dan biaya pelatihan akan membantu perusahaan dan individu.

*Ketiga, Informational asymmetries*. Perusahaan dan individu mungkin berminat untuk menanamkan dana pelatihan kerja, tetapi memiliki keterbatasan dana. Mestinya ada lembaga keuangan yang dapat memberi pinjaman untuk pelatihan. Namun, pasar pinjaman atau sistem perbankan memiliki keterbatasan informasi untuk menghitung laba pelatihan dan karenanya juga ragu-ragu untuk memberi pinjaman. Ini menjadi masalah keterbatasan pinjaman untuk pelatihan kerja.

Ketiga masalah itu yang hendak diatasi dengan sistem SDF atau *Training Levy*. Dengan SDF, kebijakan publik berupaya memajukan mekanisme pendanaan agar ketiga kendala diatas, *free rider*, keterbatasan informasi, dan keterbatasan pendanaan dapat diatasi.

Di Indonesia, ketiga kendala itu umum terjadi. Dan sudah berlangsung setidaknya 20 tahun. Keterbatasan peran industri-perusahaan dalam pelatihan kerja (dan pemagangan) adalah satu faktor. Faktor lain adalah keterbatasan dalam akses dan mutu pelatihan kerja. Di Indonesia, pinjaman untuk pendidikan dan penguatan SDM masih sangat jarang. Apalagi pendidikan yang bersifat vokasi keterampilan.

SDF memiliki berbagai keunggulan untuk mengatasi kendala-kendala itu. Antara lain, (i) dapat membagi beban dan biaya pelatihan kerja lebih luas ke berbagai pemangku kepentingan termasuk perusahaan; (ii) dapat melipatgandakan sumber dana untuk mendanai perluasan pelatihan kerja; (iii) memperkuat insentif untuk memperlus jumlah pelatihan dan pelatihan yang bermutu; (iv) ketersediaan dana yang tidak bergantung sepenuhnya kepada pasang surut anggaran pemerintah dan sebaliknya biaya pelatihan kerja tidak akan membebani anggaran pemerintah;

## **Pasar kerja aktif**

Dalam sejarah dan perjalanan pembangunan, sebuah negara dapat mengalami tiga macam keadaan : (i) kekurangan tenaga kerja terampil, seiring dengan meningkatnya kegiatan ekonomi dan industri; (ii) kelebihan jumlah angkatan kerja, daripada yang diperlukan ekonomi dan industri dan (iii) keadaan krisis ekonomi yang memaksa pengurangan tenaga kerja secara besar-besaran.

Indonesia dewasa ini sedang menghadapi keadaan pertama, yaitu ekonomi dan industri masih kekurangan angkatan kerja yang terampil dan dalam jumlah yang luas. Sebaliknya, 20 tahun yang lalu, pada tahun 1998, ketika terjadi krisis ekonomi-krisis moneter, Indonesia menghadapi masalah ketiga, yaitu pengurangan tenaga kerja besar-besaran (*mass unemployment*).

Keadaan ini tidak khas Indonesia. Berbagai negara Eropa paska perang dunia kedua periode 1950-1960-an, seperti Italia, Jerman, dan Perancis juga mengalami keadaan yang sama. Begitu juga Jepang usai perang dunia kedua dan Korea Selatan tahun 1960-an dan 1970-an.

Apa kemudian yang dilakukan negara-negara itu? Dalam berbagai literatur, pemerintah negara-negara tersebut mengambil kebijakan dan tindakan yang disebut sebagai Kebijakan Pasar Kerja Aktif (KPKA) atau *active labour market policy* (ALMP). Ini merupakan paket kebijakan yang terdiri dari berbagai program, di antaranya adalah pelatihan vokasi dan tunjangan pekerjaan.

Giuliani Bonoli dalam kertas kerja *the Political Economy of Active Labour Market Policy* (2010), telah melakukan kajian mengenai KPKA di negara-negara Eropa. Dia menulis tentang praktik KPKA yang memuat beragam

kebijakan dan program, bergantung kepada keadaan yang sedang dialami, yakni kekurangan tenaga kerja, kelebihan atau pengurangan tenaga kerja. Misalnya, paska perang dunia kedua, ketika negara-negara akan memulihkan diri akibat bencana perang, mereka mengalami kekurangan tenaga kerja terampil.

Pada periode ini, untuk mengatasi kekurangan tenaga kerja terampil, Italia telah melansir UU Pemagangan tahun 1955. Perancis menempuh kebijakan aktif melatih tenaga kerja tahun 1963 dan Jerman mengeluarkan UU Pemajuan Lapangan Kerja tahun 1969, yang di dalamnya termasuk pelebagaan dan perluasan pelatihan kerja.

Kebijakan pasar kerja aktif terus dilanjutkan sesuai dengan konteksnya. Hal ini tercermin dari pasang surut belanja pemerintah untuk mendukung KPKA. Data tahun 1985-2005 menunjukkan kisaran yang beragam, antara di bawah 0.5 persen PDB (Italia, Jerman) dan 1.5 persen PDB (Swedia dan Denmark). Bonoli menulis bahwa ragam kebijakan pasar kerja aktif dapat disederhankan dalam 4 tipe kebijakan KPKA sesuai dengan tujuan dan saran kebijakan sebagai berikut.

Tipe	Tujuan	Program/alat
Penguatan Insentif kerja	memperkuat insentif kerja bagi yang bekerja dan belum bekerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ penyediaan tunjangan pekerjaan</li> <li>✓ pengurangan pajak</li> <li>✓ pembatasan waktu tunjangan</li> </ul>
Layanan Bantuan Kerja ( <i>employment assistance</i> )	mengatasi kendala mencari kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ layanan penempatan kerja</li> <li>✓ subsidi pekerjaan</li> <li>✓ konseling</li> <li>✓ informasi kerja/bursa kerja/job fair</li> </ul>
Okupasi/Pekerjaan	Mengurangi pengangguran, mencegah kerusakan SDM	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ padat karya</li> <li>✓ skema kerja oleh pemerintah</li> </ul>
Investasi SDM	Meningkatkan peluang kerja dengan cara <i>upskilling</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ pendidikan dasar</li> <li>✓ pelatihan vokasi</li> </ul>





# STUDI KASUS DAN PERLINDUNGAN PEKERJA

## 1. Check List Negara Hadir pada bidang Ketenagakerjaan

**Pemerintah Pusat.** Dari sejarah dan perjalanan negara-negara industri maju setelah Perang Dunia ke-2, serta pengalaman negara-negara Macan Asia, seperti Jepang, Korea, dan Taiwan, angkatan kerja dan penyiapan angkatan kerja diurus dan dikelola pemerintah dengan komitmen tinggi. Partisipasi industri melalui pendanaan, tempat pelatihan, kurikulum, dan praktik kerja, merupakan ciri utamanya.

Dari pengalaman negara-negara tersebut, maka berikut ini indikator sederhana yang dapat dijadikan acuan pemerintah pusat. Jika indikator itu benar terjadi, maka negara perlu segera hadir, melakukan evaluasi dan perlu mencoba jalan baru (*new deal*) dalam melakukan investasi sumber daya manusia (SDM).

1. Jika **perusahaan/industri** kesulitan mencari tenaga kerja yang diperlukan
2. Jika industri terpaksa harus mendatangkan **tenaga kerja internasional** untuk mengisi lapangan pekerjaan level menengah (*middle skill*).
3. Jika terjadi **ketidaksesuaian (*mismatch*)** lapangan kerja yang tersedia dengan tingkat dan jenis keterampilan rata-rata angkatan kerja.
4. Jika proyeksi kurun waktu **5-15 tahun ke depan** akan **kekurangan** tenaga kerja.
5. Jika **penciptaan lapangan kerja** menjadi prioritas nasional pemerintah.

**Indonesia** kiranya memiliki semua ciri-ciri tersebut. Termasuk fakta bahwa lapangan kerja tersedia, tetapi tidak dapat diisi karena jenis dan tingkat keterampilan tidak tersedia dalam jumlah yang memadai. Berbagai data dan hasil penelitian yang dapat dipercaya dari dalam dan luar negeri telah memberi bukti dan konfirmasi.

Bersama penguasaan teknologi, sudah semestinya pemerintah fokus pada SDM dan angkatan kerja jika hendak meraih level pertumbuhan ekonomi yang lebih kuat atau diatas lima persen per tahun. Tidak lain alasan utamanya adalah produktivitas industri dan angkatan kerja terlatih.

Pemerintah akan berinvestasi SDM dan memastikan hal itu sejalan dengan pelatihan vokasi, seirama dan cocok dengan kebutuhan pasar kerja. Hal tersebut diharapkan dapat mendorong produktivitas dan daya saing dalam penciptaan lapangan kerja.

Bersama Kantor Staf Presiden dan Kementerian keuangan, **Kementerian Ketenagakerjaan** perlu menjadi *lead agency* yang mengendalikan dan memastikan ekosistem pengembangan SDM dan pelatihan vokasi lebih siap dan lebih baik.

Lebih baik dalam arti mewujudkan, (a) partisipasi pimpinan industri dan lembaga-lembaga pendidikan untuk merancang dan melaksanakan kebijakan; (b) perluasan akses dan mutu pelatihan kerja dan pemagangan; dan (c) partisipasi dan peran serta 530 lebih pemerintah daerah di Indonesia untuk memprioritaskan pembangunan SDM dan pelatihan kerja.

Sejak tahun 2016-2017, Kemnaker sudah membentuk KPVN –**Komite Pelatihan Vokasi Nasional**, yang merupakan wadah multipihak termasuk industri dan perguruan tinggi. Ini merupakan langkah terobosan yang baik. Jika Presiden hendak membentuk wadah yang sama, maka dapat meniru KPVN, di mana keterwakilan industri dan perguruan tinggi telah diwujudkan.

Satu **instrumen** yang dapat digunakan oleh pemerintah pusat untuk menilai kecukupan/ketidakcukupan kebijakan SDM-ketenagakerjaan, adalah **SABER-WfD**, yaitu alat bantu penilaian (asesmen) level nasional yang disiapkan oleh Bank Dunia. Alat bantu asesmen tersebut terdiri dari tiga pilar kunci, yaitu (i) Kerangka Strategis- *seberapa jauh sistem sudah dirancang demand-led, bukan supply-led*; (ii) sistem pengawasan- *seberapa jauh kecukupan pendanaan*; dan (iii) sistem deliveri/pelaksanaan – *seberapa jauh pelatihan kerja bersumber dari keragaman penyedia pelatihan dan dengan kualitas tinggi/excellence didukung*;

**Figure 3.3 Functional Dimensions and Major Topics in the SABER-WfD Tool**

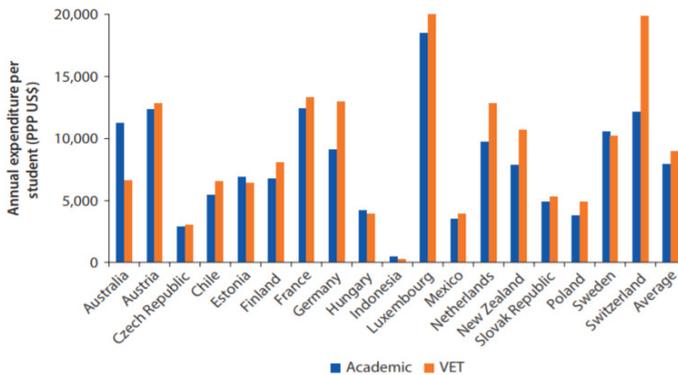


Source: World Bank 2013.

Note: SABER = Systems Approach for Better Education Results; WfD = workforce development.

Meski demikian, dari sisi kebijakan (*supply*), alokasi anggaran pemerintah pusat untuk pendidikan dan pelatihan vokasi juga dapat mengukur seberapa jauh negara sudah hadir dalam hal ketenagakerjaan. Lihat tabel berikut:

**Figure 2.4 Per Student Public Spending on VET and Academic Programs at the Upper-Secondary Level, Selected Countries, circa 2009**



Source: OECD 2012b, table B1.6.

Note: PPP = purchasing power parity; VET = vocational education and training.

**Pemerintah daerah.** Pemerintah daerah memiliki kepentingan untuk menciptakan lapangan kerja, sehingga sangat penting untuk terlibat langsung memperluas pelatihan kerja dan pemagangan.

Sejak otonomi daerah, semua kabupaten dan kota di Indonesia memiliki wewenang dan sumber daya sendiri. Misalnya, disnaker adalah bagian dari pemda, bukan pemerintah pusat (dalam hal ini Kemnaker). Tambahan pula, pemerintah daerah merupakan pihak yang sangat dekat dengan warga dan pencari kerja.

Langkah awal bagi pemda (Bappeda, disnaker, NGO) adalah dengan melihat dan melakukan penilaian diri sendiri (*self assessment*). Penilaian diri ini pada intinya adalah sejauh mana kebijakan dan program sudah responsif, *demand led*, dan relevan dengan pasar kerja atau industri di daerah.

Dengan langkah ini, diharapkan pemda dapat memulai atau melanjutkan dengan langkah-langkah terukur dan kontekstual. 10 Pertanyaan-pertanyaan berikut dapat menjadi rujukan atau acuan.

- 1) Apakah kepala daerah (bupati/walikota) memprioritaskan **kebijakan lapangan kerja**?
- 2) Apakah kepala daerah (bupati/walikota) mengutamakan **penciptaan lapangan kerja**?
- 3) Apakah kepala daerah (bupati/walikota) mengutamakan **penguatan sumber daya manusia**?
- 4) Apakah **kebijakan-program** Penguatan Pasar Kerja Aktif/Penguatan sudah ada dalam dokumen pemda?
- 5) Apakah kendala ketenagakerjaan sudah diatasi untuk **menarik investasi**?
- 6) Apakah kemudahan-ketersediaan tenaga kerja terlatih-kompeten **menjadi insentif** bagi investasi?
- 7) Apakah dan sejauh mana ada dukungan **alokasi pendanaan** APBD pada bidang Ketenagakerjaan. Jika ada, berapa persen?
- 8) Apakah sudah ada regulasi khusus tentang ketenagakerjaan- misalnya **perda** penguatan angkatan kerja?
- 9) Apakah **disnaker** sudah diisi oleh tim atau staf yang terbaik – terlatih, berpengalaman dan berkomitmen?
- 10) Apakah sudah ada **monitoring dan evaluasi** tentang kebijakan program ketenagakerjaan?

Cara melihat hasilnya sebagai berikut, (a) Jika sebagian besar adalah “ya” atau afirmatif, maka daerah telah melakukan berbagai program dan inisiatif, dan tidak mulai dari nol. Tinggal pengembangan dan penguatan (Tahap Penguatan). (b) Sebaliknya jika hanya separuh jawaban berupa “ya”, maka daerah tersebut perlu meningkatkan komitmen politik dan komitmen anggaran. (Tahap Memperkuat). (c) Jika sebagian besar jawabannya adalah

“tidak”, maka daerah itu sungguh-sungguh perlu memulai adopsi kebijakan ketenagakerjaan. Bukan hanya komitmen politik dan anggaran, tetapi juga perubahan anggaran dan institusi serta operasi (Tahap Memulai)

## 2. Check List Industri Hadir pada Bidang Ketenagakerjaan

Memang harus diakui bahwa sebagian besar industri di Indonesia tumbuh dalam tradisi membajak/*poaching* (*free rider*) tenaga kerja dari industri lain yang mapan. Alasannya, ini lebih murah ketimbang harus memupuk dan membina bakat-bakat muda dan harus menunggu waktu untuk memetik hasilnya.

Ini berbeda dengan tradisi di Eropa, yang sudah terbiasa mengeluarkan biaya untuk pelatihan vokasi dan pemagangan. Pimpinan industri Siemens di Jerman pernah mengatakan, “Soalnya bukan mengapa mau mengeluarkan biaya besar untuk pelatihan kerja dan pemagangan.” Tetapi, “Apakah kita bisa tumbuh (besar) seperti sekarang jika kita tidak melakukan itu?”

Di sisi lain, tanpa peran serta industri, baik melalui pendanaan dan fasilitas, penguatan SDM Indonesia lewat pelatihan kerja dan pemagangan akan kurang berhasil. Maka hanya ada dua cara bila Indonesia hendak memperluas pelatihan vokasi pemagangan dan meningkatkan peran industri: industri menerimanya sebagai bagian dari biaya guna kemudahan pencapaian targetnya sendiri, atau industri melaksanakan karena tuntutan dan kewajiban regulasi di Indonesia.

Produsen pesawat terbang, *Boeing* di Seattle AS merasa bahwa AS kekurangan tenaga kerja *middle skill*, baik pada masa kini dan masa depan. Maka Boeing telah mengeluarkan kebijakan dan mendanainya. Boeing dapat dikatakan sangat aktif melakukan upaya-upaya penyiapan tenaga kerja terlatih level menengah bergaji tinggi, antara lain bekerjasama dengan sekolah-sekolah menengah atas dan mendukung advokasi kebijakan penguatan tenaga kerja tingkat nasional.

Pada level asosiasi industri, pimpinan industri dapat juga membentuk kesepakatan khusus dengan sesama industri sejenis untuk *iuran pelatihan kerja* sektor industri tertentu (*sectoral training funds-STFs*). Ini perlu ditempuh guna memastikan penyiapan tenaga kerja terlatih sesuai standar

sektor industri tersebut. Hal ini umum terjadi dan berlaku sejak tahun 1960-an di negara-negara Eropa.

Di Inggris, misalnya, telah lama dibentuk iuran industri konstruksi, perfilman, dan juga industri rekayasa. Mereka berhimpun dan sepakat untuk menyiapkan angkatan kerja melalui pelatihan kerja yang sesuai dengan standar industri dan kebutuhan pasar. Untuk itu, mereka menarik iuran dan mengelola dana serta menyalurkan dana untuk pelatihan kerja. Pemerintah hanya memberi dukungan dan pengesahan.

Industri dapat memulai dengan melihat apa yang sudah dikerjakan dalam perekrutan dan pengembangan SDM. Selanjutnya, industri dapat merancang apa yang akan dilakukan untuk ikut serta dalam pengembangan SDM dan angkatan kerja Indonesia. Industri Indonesia dapat memulai dengan melakukan penilaian diri (*self assessment*). Pertanyaan berikut dapat dijadikan rujukan dan acuan untuk melakukan *self assessment*.

- Apakah perusahaan/industri termasuk **sektor manufaktur - metalurgi, otomotif, bahan kimia, tekstil dan garment, pengolahan makanan, industri pesawat, dan hi-tech (enam jenis manufaktur)?**
- Apakah perusahaan di masa kini dan masa depan bertumpu pada angkatan kerja **middle skill (SMA ke bawah)?**
- Apakah perusahaan di masa kini dan masa depan bertumpu pada angkatan kerja **high skill (sarjana ke atas)?**
- Apakah perusahaan memiliki **kebijakan program** pelatihan kerja untuk calon karyawan/pegawainya?
- Apakah perusahaan memiliki **kebijakan-program** untuk pemagangan untuk calon karyawan atau pencari kerja?
- Apakah perusahaan menyediakan **alokasi dana** untuk pelatihan kerja dan pemagangan?
- Apakah perusahaan memiliki dan mengoperasikan **dana-dana CSR?**
- Apakah dalam CSR perusahaan fokus kepada **SDM atau penguatan SDM?**
- Apakah sudah ada **monitoring dan evaluasi (monev)** tentang Kebijakan-program Ketenagakerjaan?

### 3. Bagaimana cara mencapainya

#### 1. Peran pemerintah.

<i>Peran utama</i>	<i>Langkah Operasional</i>
Kebijakan-Strategi	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ <i>Assessment</i> kebijakan dan program, antara lain dengan instrumen SABER-WfD</li><li>✓ Target pelatihan vokasi-pemagangan dengan target daya saing dan pertumbuhan ekonomi</li><li>✓ Pelatihan kerja yang berbasis kebutuhan pasar kerja</li><li>✓ Kemitraan dengan industri</li><li>✓ Tata kelola termasuk keterwakilan industri dan pemda</li></ul>
Alokasi dana	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Efisiensi makro dan mikro, antara lain, insentif pajak/ fiskal bagi industri dan pemangku kepentingan</li><li>✓ Alokasi APBN-APBD</li><li>✓ Iuran industri – makro (<i>Skill Development Fund/SDF</i>)</li><li>✓ Iuran industri sektoral (industri tertentu)</li></ul>
Monev- Pengembangan Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Ragam penyedia pelatihan</li><li>✓ Kualitas dan relevansi kurikulum</li><li>✓ Lembaga penelitian: BIBB di Jerman dan CEDEFOP di level Uni Eropa</li></ul>

# KEBIJAKAN DAN PROGRAM

Pelatihan Vokasi dan Akses Pekerjaan  
Propinsi DKI Jakarta Tahun 2020



## Nama Program

Memperkuat SDM Warga dan Akses Pekerjaan kepada Kaum Muda dan Perempuan



## Tujuan

1. Menurunkan Angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)
2. Meningkatkan Mutu dan Akses Pendidikan dan Pelatihan Vokasi (SMK, BLK dan LPKS)
3. Memperkuat Kerjasama dengan Perusahaan-Industri untuk memperluas pelatihan kerja dan pemagangan
4. Memperkuat Pelayanan Pasar kerja melalui Informasi pasar kerja, Pelatihan kerja dan Pemagangan



## Indikator Capaian dan Hasil

1. Menurunnya TPT dari 6 persen menjadi 3-4 persen selama 5 tahun
2. Menurunnya angka TPT Kaum muda dan Perempuan sebesar 50 persen
3. 1 juta warga menerima manfaat pelayanan program pasar kerja selama 5 tahun
4. 4.75 Persen SMK, BLK dan LPKS telah diperbaiki baik peralatan, gedung dan SDMnya



## Alokasi anggaran

(2-5 persen volume APBD propinsi  
Rp. 2-3 triliun (2020))



## Target Sasaran

300 ribu- 500 ribu penerima manfaat per tahun



## Bentuk Intervensi dan Pelayanan

1. Beasiswa Pelatihan Vokasi dan Pemagangan bagi siswa dan Guru / Instruktur di SMK dan BLK serta LPKS untuk 10-30 ribu orang, pertahun (50-100 juta per orang) didalam dan diluar negeri.
2. Dukungan peralatan dan alat-alat kerja/bengkel untuk 20 SMK dan BLK (Hibah kompetitif)
3. Dukungan kepada Industri yang melakukan pelatihan kerja dan pemagangan (50% biaya ditanggung Pemda)
4. 4 kali Bursa Kerja dalam 1 tahun, kerjasama dengan Kemnaker RI dan Perusahaan di Jakarta
5. Perbaikan Tunjangan dan Insentif bagi Guru/ Instruktur dan Pengelola Pendidikan dan Pelatihan Vokasi - termasuk SMK, BLK dan LPKS



## Pelaksana

Dinas Tenagakerja DKI



## 2. Peran Industri

Level Industri	Langkah Operasional
Individu Industri/ perusahaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>Assessment</i> diri untuk penyiapan kebaikan dan program</li> <li>✓ Penyelenggaraan dan penyediaan pelatihan kerja dan pemagangan</li> <li>✓ Pendanaan baik dari dana CSR maupun dana pengembangan SDM perusahaan</li> <li>✓ Kebijakan untuk kerja sama dan kemitraan dengan pihak lain dan pemangku kepentingan lainnya</li> </ul>
Asosiasi industri sektor tertentu	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Kesepakatan penyelenggaraan dan penyediaan pelatihan dan pemagangan</li> <li>✓ Memastikan partisipasi semua perusahaan dan industri</li> <li>✓ Memastikan pendanaan untuk pelatihan kerja dan pemagangan</li> <li>✓ Memastikan kualitas dan mutu dari pelatihan kerja dan pemagangan termasuk kurikulum</li> <li>✓ Memproduksi <i>benchmark</i> atau acuan praktik baik yang ditularkan ke semua industri</li> <li>✓ Menyelenggarakan forum-forum berbagi pengalaman dan pengetahuan</li> <li>✓ Kesepakatan bersama di sektor tertentu</li> <li>✓ luran industri sektoral (industri tertentu)</li> </ul>
Antar industri- makro	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Efisiensi makro dan mikro, antara lain, insentif pajak/fiskal bagi industri dan pemangku kepentingan</li> <li>✓ luran industri – makro (SDF)</li> <li>✓ luran industri sektoral (industri tertentu)</li> </ul>

### 3. Peran NGO, Universitas dan Lembaga Penelitian

Peran Utama	Langkah Operasional
Proyek percontohan ( <i>pilot project</i> ) dan advokasi kebijakan	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Melakukan uji coba dengan pemda atau dengan industri</li> <li>✓ Menjalankan uji coba dengan sektor industri tertentu</li> <li>✓ Ikut serta membentuk Komite Vokasi Daerah</li> <li>✓ Mengusulkan kebijakan baru termasuk peraturan daerah SDM dan pelatihan vokasi</li> </ul>
Pemantauan kebijakan dan program	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Membangun bukti-bukti empiris untuk membuat perbaikan kebijakan dan program</li> <li>✓ Menyusun kebijakan dan program alternatif yang lebih efektif</li> <li>✓ Melakukan studi kasus praktik baik</li> <li>✓ Bekerja sama dan bermitra dengan pemerintah pusat, industri, dan pemda</li> </ul>
Monev-Pengetahuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Memproduksi pengetahuan mutakhir dan orisinal yang relevan dengan kebutuhan Indonesia</li> <li>✓ Membuat evaluasi program dan kebijakan</li> <li>✓ Menilai kecukupan dan ketidakcukupan program dan pendanaan</li> <li>✓ Ikut serta mengarusutamakan kebijakan SDM dan Ketenagakerjaan</li> </ul>

### 4.

Ukuran	Indikator
<b>Proses Kebijakan dan Program</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>Assessment</i> telah dilakukan, baik oleh pemerintah pusat, industri dan pemerintah daerah</li> <li>✓ Partisipasi industri dan pemangku kepentingan lain telah dijalankan</li> <li>✓ Perbaikan sistem pendanaan pelatihan kerja</li> <li>✓ Insentif keuangan bagi industri untuk pelatihan kerja</li> <li>✓ luran industri untuk pelatihan kerja dan pemagangan</li> </ul>

Ukuran	Indikator
<b>Substansi dan Hasil Kebijakan</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Alokasi dana pemerintah (APBN dan APBD) untuk pelatihan kerja dan pemagangan</li> <li>✓ Alokasi dana industri/iuran industri untuk pelatihan kerja dan pemagangan</li> <li>✓ Jumlah kerjasama-kemitraan antara industri dan BLK/LPK dengan sekolah menengah</li> <li>✓ Jumlah penyedia pelatihan kerja dengan mutu yang tinggi</li> <li>✓ Kapasitas latih pelatihan kerja oleh beragam penyedia jumlah pemagangan dari industri dan pemerintah</li> <li>✓ Jumlah kajian dan penelitian tentang pelatihan vokasi dan pemagangan di Indonesia</li> </ul>
<b>Tata kelola dan akuntabilitas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Partisipasi multipihak dalam pengambilan kebijakan</li> <li>✓ Keterbukaan kelembagaan</li> <li>✓ Derajat keterbukaan dan kemudahan akses pelatihan kerja bagi kelompok marginal dan miskin</li> <li>✓ Derajat keterbukaan dan kemudahan akses pelatihan kerja bagi kelompok perempuan</li> <li>✓ Derajat keterbukaan dan kemudahan akses pelatihan kerja bagi kelompok difabel/ disabilitas</li> </ul>

# DAFTAR PUSTAKA

\_\_\_\_\_. 2017. CEO Ruangguru: Belajar Harus Menyenangkan. 19 Juli. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3027046/ceo-ruangguru-belajar-harus-menyenangkan>

\_\_\_\_\_. 2019. *Tentang Ruangguru*. <https://ruangguru.com/general/about>

2019. Kondisi Keuangan RuangGuru di Tahun Kelima dan Persiapan Ekspansi ke Luar Indonesia. <https://id.techinasia.com/rencana-ruangguru-di-tahun-kelima>

Adela, Clarenza. 2018. *5 Sociopreneur Inspiratif Dunia yang Berhasil Bikin Perubahan Nyata*. 2 Mei. <https://www.idntimes.com/business/economy/clarenza-adela/5-sociopreneur-ini-berhasil-membuat-perubahan-c1c2/full>

**Alika, Rizky. 2019.** Ada Insentif Pajak, Ruangguru Rilis Pelatihan Vokasi Online Akhir 2019. <https://katadata.co.id/berita/2019/08/19/ada-insentif-pajak-ruangguru-rilis-pelatihan-vokasi-online-akhir-2019>

Amma. 2016. Women Empowerment Project. <http://bit.ly/2IBkITI>

Amrita Vishwa Vidyapeetham. Empowering Women & Communities: Sustainable Solutions. Accessed on 12th June 2019. <http://bit.ly/2WGD5Qk>

Amrita Vishwa Vidyapeetham. Life Enrichment Education. Accessed on 12th June 2019. <http://bit.ly/2XIHHLY>

*Annual Report* Missouri State Rehabilitation Council Annual Report 2014, Missouri Department of Elementary and Secondary Education. [vr.dese.mo.gov](http://vr.dese.mo.gov)

*Annual Report* Missouri State Rehabilitation Council Annual Report 2015, Missouri Department of Elementary and Secondary Education. [vr.dese.mo.gov](http://vr.dese.mo.gov)

*Annual Report* Missouri State Rehabilitation Council Annual Report 2016, Missouri Department of Elementary and Secondary Education. [vr.dese.mo.gov](http://vr.dese.mo.gov)

*Annual Report* Missouri State Rehabilitation Council Annual Report 2017, Missouri Department of Elementary and Secondary Education. [vr.dese.mo.gov](http://vr.dese.mo.gov)

*Annual Report* Missouri State Rehabilitation Council Annual Report 2018, Missouri Department of Elementary and Secondary Education. [vr.dese.mo.gov](http://vr.dese.mo.gov)

Astutik, Yuni dan Yanurisa Ananta. 2019. Mau Dirikan Startup? Ini Tips Sukses dari Grab & Ruangguru. 28 Maret. <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20190328132153-37-63430/mau-dirikan-startup-ini-tips-sukses-dari-grab-ruangguru>

Catalogue of Best Practices and Action by Member Companies 2017, Global Apprenticeship Network

Dimick, Matthew. 2012. *Labor Law , New Governance, and the Ghent System*. Dalam North Carolina Law Review Volume 90, Number 2, Article 2

Global Cities Education Network. 2016. *Singapore: Innovation in Technical Education*. Diakses melalui <https://asiasociety.org/global-cities-education-network/singapore-innovation-technical-education> Pada tanggal 17 Juni 2019 Pukul 20.13 WIB.

Gobelet, Charles & Franco Franchignoni. (2006). *Vocational Rehabilitation*. Springer-Verlag France. ISBN: 2-287-22609-5

Harley, Debra A. et al. (2018). *Disability and Vocational rehabilitation in Rural Settings: Challenges to Service Delivery*. Springer International Publishing

<https://www.jpmorganchase.com/corporate/news/stories/this-program-helped-people-climb-economic-ladder.htm>

ILO. 2014. *Trade Unions and Skill Development in India: Challenges and International Experience*. Geneva: ILO.

ILO. 2017. *Trade Union Involvement in Skills Development: An International Review*. Geneva: ILO.

International Labour Office . 2000. *World Labour Report 2000: Income Security and Social Protection in a Changing World*. ISBN 92-2-110831-7

International Labour Organization. 2003. *The Feasibility of Introducing an Unemployment Insurance Benefit in Indonesia*. ILO Project INS/00/M04/NET, Geneva

Lloyd, Chris. (2010). *Vocational Rehabilitation and Mental Health*. Blackwell Publishing Ltd.

Maulana, Rizqi. 2018. *RuangGuru Hadirkan Konten Lengkap untuk Jenjang Pendidikan 12 Tahun*. 7 Februari. <https://id.techinasia.com/ruangguru-pendidikan-12-tahun>

Minsky et.al. 2013. *Soft Circuits for Livelihood and Education in India*. Research Gate. <http://bit.ly/2WCAFCt>

NTUC. *Singapore's Efforts in Establishing Lifelong Learning Systems to Prepare the Workforce for the Future of Work*. Dipresentasikan pada Workshop on Future of Work: Embracing Technology and Inclusive Growth, Januari 2019, Singapura

Nugroho, Yanuar. 2019. *Mewujudkan Visi Membangun Manusia*. Diakses melalui <http://ksp.go.id/mewujudkan-visi-membangun-manusia/index.html> Pada tanggal 30 Juni 2019 Pukul 15.06 WIB.

Nugroho, Yanuar. 2019. *Visi Membangun Manusia*. 8 Juni. <https://kompas.id/baca/opini/2019/06/08/visi-membangun-manusia/>.

Park, Tae Gyun dan Khue, Do Dieu Khue. 2016. *"The Fish" and "the Fishing Rod": Unemployment Insurance in Vietnam*. *Journal of International and Area Studies*. Vol. 23 No.1 2016 hlm. 77-98

Quarterly Newspaper 2012/2013. *WE Project Milestone 2 Reached; 1000 women trained. Women Empowerment*.

Ramadhan, Gilang Evan. 2017. *Human Centered Design*. 23 Juli. <https://medium.com/codelabs-unikom/human-centered-design-bfddadd95396>

- Ramos, Catherine and Saravanan Gopinathan. 2016. *Vocational Training and Continuing Education for Employability in Singapore and Philippines*. Working Paper Series No. 1. The Head Foundation.
- Return on Community, JP. Morgan Chase & Co Corporate Responsibility Report, Apri 2019.
- Ross, Joanne. (2007). *Occupational Therapy and Vocational Rehabilitation*. John Wiley and Sons Ltd.
- Saha, S.K., 2019. *Rural Technology Development and Delivery: RuTAG and Its Synergy with Other Initiatives*. Springer
- Setyowati, Desy. 2019. *Ruangguru Isyaratkan Dapat Pendanaan Tahun Ini*. <https://katadata.co.id/berita/2019/07/10/ruangguru-isyaratkan-dapat-pendanaan-tahun-ini>
- Straits Times. 2019. *NTUC Launches New Digital Skills Training Certificate for Manufacturing Workers*. Diakses melalui <https://www.straitstimes.com/singapore/ntuc-launches-new-digital-skills-training-certificate-for-manufacturing-workers> Pada tanggal 16 Juni 2019 Pukul 14.33 WIB.
- Sukmana, Yoga. 2019. *Hasrat Ruangguru Menjadi Unicorn, Startup Bernilai 1 Miliar Dollar AS*. 4 Feb. <https://ekonomi.kompas.com/read/2019/02/04/110200326/hasrat-ruangguru-menjadi-unicorn-startup-bernilai-1-miliar-dollar-as>.
- Syarizka, Deandra. 2019. *Ruangguru, Startup Pendidikan yang Siap Jadi Unicorn Baru*. <https://teknologi.bisnis.com/read/20190711/266/1122855/ruangguru-startup-pendidikan-yang-siap-jadi-unicorn-baru>
- Tucker, Marc. 2012. *The Phoenix: Vocational Education and Training in Singapore*. Center on International Education Benchmarking.
- UNESCO-UNEVOC. 2017. *Promising practices Ammachi Labs; Empowering rural women through ICT in TVET*.
- Vodopivec, Milan. 2013. *Introducing Unemployment Insurance to Developing Countries*. Springer. IZA Journal of Labor Policy

- Waddell, Gordon, Burton, A. Kim and Kendall, Nicholas A.S. (2008). Vocational rehabilitation – what works, for whom, and when? (Report for the Vocational Rehabilitation Task Group). TSO, London. ISBN 9780117038615.
- Wagner, D and Panda, M. 2014. Report evaluation; Empowerment of women in India through innovative vocational educational training. UNDEF.
- Wong, Evelyn. 2000. *Partnership of Trade Unions in National Development Programmes and in Promotion of Labour Mobility in Singapore*. Discussion Papers No. 117. Singapore: NTUC.
- World Bank. 2018. *Singapore Tops New World Bank Human Capital Rankings*. Diakses melalui <https://www.straitstimes.com/asia/se-asia/singapore-tops-new-world-bank-human-capital-rankings-based-on-health-education> Pada tanggal 17 Juni 2019 Pukul 19.58 WIB.
- Xinxuan, Cheng dan Jialong, Liu. 2015. *Analysis on Impact of Unemployment Insurance System Reform in Northern Europe on Employment Level*. Dalam International Review of Management and Business Research Journal. ISSN: 2306-9007
- Yasa, Agne. 2017. *Ruangguru Terus Berkembang, Founder Masuk Daftar Forbes*. 5 Juli. <https://teknologi.bisnis.com/read/20170705/105/668604/ruangguru-terus-berkembang-founder-masuk-daftar-forbes>





# Short Bio Penulis

**Abdul Waidl**, saat ini aktif dalam berbagai riset dan kajian tentang ketenagakerjaan. Terlibat dalam studi ketenagakerjaan di berbagai lembaga dan kementerian, seperti INFID dan Kementerian Tenaga Kerja RI. Beberapa tulisan tentang ketenagakerjaan Indonesia juga telah diterbitkan. Untuk kepentingan pemahaman tentang prasyarat pengetahuan dan tantangan ketenagakerjaan Indonesia, Waidl berkesempatan berkunjung ke berbagai negara seperti China. Saat ini banyak keliling ke berbagai komunitas pesantren, terkait dengan kesiapan kompetensi dalam menghadapi tantangan Revolusi Industri 4.0 dan capaian SDGs.

**Herni Ramdlaningrum** adalah Manajer Program di Perkumpulan Prakarsa yang mendapat gelar Master dari Australian National University dalam Kebijakan Publik, spesialisasi pada Kebijakan Sosial. Herni pernah bekerja di UNDP dan Zoological Society of London. Memiliki lebih dari satu dekade pengalaman bekerja di sektor pembangunan sosial dan mampu merancang, mengelola proyek-proyek strategis dan memastikan dampak berkelanjutan dari proyek. Herni akrab dengan pengorganisasian jaringan dan arena multi-stakeholder di tingkat nasional dan internasional untuk memobilisasi sumber daya dan pengetahuan dalam mengembangkan dan mengimplementasikan program. Saat ini, ia terlibat dengan beberapa koalisi nasional dan internasional seperti Koalisi Kerja Layak, Forum Advokasi Jaminan Kesehatan Nasional dan Koalisi Pajak dan Keadilan Fiskal Asia. Ia memiliki beragam minat dan pengalaman penelitian termasuk kebijakan sosial, kesetaraan gender, kesehatan, ketenagakerjaan, pajak, dan keadilan fiskal serta pembangunan berkelanjutan.

**Hamzirwan Hamid** bergabung sebagai wartawan Harian Kompas sejak tahun 2002. Lulusan Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh, tersebut kemudian meliput bidang ekonomi sejak April 2006. Dia menekuni isu-isu ketenagakerjaan yang berkaitan dengan hubungan industrial, pelatihan vokasi, produktivitas pekerja, dan jaminan sosial sampai

kemudian ditugaskan sebagai Wakil Kepala Desk Politik Hukum dan Hak Asasi Manusia (2014), Wakil Kepala Biro Istana (2016), dan Wakil Kepala Desk Berita Umum (2019)

**Dr. Kun Wardana Abyoto** saat ini menjabat sebagai Direktur, Telekomunikasi dan IT (ICTS) di UNI Global Union Asia and Pacific di Singapore. Ia mendapatkan gelar Sarjana di jurusan Teknik Elektro Universitas Trisakti dalam usia 18 tahun. Kemudian menamatkan S2 di Universitas Indonesia dan S3 di Institut Teknologi Bandung dengan predikat Cumlaude. Dalam bidang ketenagakerjaan, ia mendapatkan Diploma dalam *Sectoral Workers' Education Program with a Special Focus on MNEs* yang diselenggarakan oleh International Labour Organisation International Training Center Turin, Italy. Saat ini ia merupakan anggota Komite Pelatihan Vokasi Nasional (KPVN). Ia juga kerap memberikan pelatihan Training of Trainers Keterampilan Bernegosiasi dalam Hubungan Industrial yang diselenggarakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Selain itu ia merupakan salah satu juri dalam Penyelenggaraan Penganugerahan Penghargaan LKS Bipartit skala Nasional.

**Megawati.** Ketertarikannya pada isu-isu politik ekonomi dan sosial telah membuatnya memutuskan bergabung dengan lembaga organisasi non pemerintah (NGO). Pernah bergabung dengan Serikat Petani Indonesia, Yappika, Indonesia for Global Justice hingga INFID membuatnya semakin mengenal berbagai macam isu sosial dengan berbagai pendekatan yang berbeda. Mulai memperdalam isu ketenagakerjaan sejak bergabung dengan INFID tahun 2018 sebagai asisten program ketimpangan INFID.

**Meila Riskia Fitri** adalah dosen Prodi Sosiologi Universitas Negeri Jakarta sejak Maret 2019. Ia mendapatkan gelar Master of Art dalam bidang Sosiologi dari Universitas Gadjah Mada (UGM) pada tahun 2016. Ketertarikannya pada isu development, seperti SDGs, Ketimpangan, dan Ketenagakerjaan telah berlangsung selama tiga tahun terakhir dan diawali sejak dirinya terjun ke dalam dunia NGO bersama INFID, Yayasan Tifa dan Oxfam di Indonesia. Selain itu yang menjadi focus kajiannya adalah gerakan sosial, etnisitas, dan kajian budaya. Meila bisa dihubungi melalui email: melariskya@gmail.com

**Tatat** bergabung di INFID sebagai Manajer Program sejak 1 Maret 2019. Sebelumnya, Tatat pernah bergabung dengan organisasi nasional dan internasional seperti, Serikat Petani Indonesia, The Habibie Center, Yappika,

Wahid Foundation dan Hivos Southeast Asia. Tatat berpengalaman dalam mengelola *project* dengan jangkauan isu yang luas dan memiliki ketertarikan terhadap isu-isu pembangunan seperti, demokratisasi, tata kelola, dan hak asasi manusia. Ia mendapat gelar Sarjana Ilmu Politik dari Jurusan Hubungan Internasional Universitas Padjadjaran (2008) dan gelar Master of Arts di bidang *Democratic Governance and Civil Society* dari University of Osnabrück, Jerman (2017). Tatat bisa dihubungi melalui email: [tatat.sukarsa@gmail.com](mailto:tatat.sukarsa@gmail.com).

**Yanu E. Prasetyo.** Pria penyuka film dan *blusukan* ini memiliki ketertarikan pada kajian sosiologi pedesaan, pemberdayaan masyarakat, dan penanggulangan kemiskinan. Pendidikannya dari SD hingga SMA ditamatkan di kota kelahirannya, Blitar, Jawa Timur. Setelah lulus S1 dari jurusan sosiologi UNS (2007), ia diterima bekerja menjadi peneliti di Pusat Pengembangan Teknologi Tepat Guna (PPTTG), Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) (2008-sekarang). Pada tahun 2010, ia mendapatkan beasiswa dari Kemenristek untuk melanjutkan S2 pada jurusan sosiologi pedesaan, IPB, dan lulus pada tahun 2012. Saat ini ia sedang menyelesaikan Pendidikan S3 (*PhD Candidate*) di *Department of Rural Sociology, University of Missouri, Columbia-MO, Amerika Serikat*, dengan beasiswa Riset Pro dari Kemenristek Dikti (2016-sekarang). Pada tahun 2017, ia dan beberapa kawannya memprakarsai sebuah jejaring sosial dan akademik bernama *Indonesian Basic Income Guarantee Network* ([www.indobig.net](http://www.indobig.net)) untuk mempromosikan serta mengedukasi publik terkait gagasan *Universal Basic Income* (UBI) di Indonesia. IndoBIG kemudian ditetapkan sebagai perwakilan resmi dari Indonesia dalam Kongres *Basic Income Earth Network* (BIEN) ke 18 di Finlandia (2018). Beberapa buku yang pernah dituliskannya antara lain *Memuseumkan Kemiskinan* (Pattiro, 2007), *Mengenal Tradisi Bangsa* (Insist Media Utama, 2010), dan *Gantangan: Potret Pertukaran Sosial di Pedesaan* (Tigamaha, 2017). Artikel di media massa, pengalaman penelitian, dan publikasi jurnal ilmiah lainnya dari penulis dapat ditemukan di blog pribadinya: [www.duniyanu.blogspot.com](http://www.duniyanu.blogspot.com). Email penulis: [yanuprasetyo85@gmail.com](mailto:yanuprasetyo85@gmail.com)





NGO in Special Consultative Status  
with the Economic and Social Council of the United Nations, Ref. No: D1035

---

Jl. Jatipadang Raya Kav.3 No.105 Pasar Minggu, Jakarta Selatan, 12540  
021 7819734, 7819735 | [info@infid.org](mailto:info@infid.org) | [www.infid.org](http://www.infid.org)

**Follow Us:**



infid



infid\_ID



infid\_ID