



PRAKTIK BAIK PELATIHAN
VOKASI DI INDONESIA:

STUDI KASUS TIGA BALAI LATIHAN KERJA PEMERINTAH PUSAT, PEMERINTAH DAERAH, DAN PIHAK SWASTA

FOLLOW OUR SOCIAL MEDIA

Cetakan Pertama, April 2019
Perkumpulan Prakarsa
Jakarta, Indonesia

Afrina, Eka, dkk. 2019. Praktik Baik Pelatihan Vokasi di Indonesia: Studi Kasus Tiga Balai Latihan Kerja Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan Pihak Swasta. Perkumpulan Prakarsa: Jakarta.

Keywords:

Pelatihan Vokasi, Balai Latihan Kerja, Ketenagakerjaan, dan Kemitraan multipihak.

Tim Penulis:

Eka Afrina
Herni Ramdlaningrum
Pihri Buhaerah
Tedy Setiadi
Dia Mawesti

Tim Peneliti:

Pihri Buhaerah
Tedy Setiadi
Eka Afrina
Herni Ramdlaningrum
Dwi Rahayu Ningrum
Anggara Yudha Zunifar

Disclaimer:

Tulisan ini berdasarkan hasil penelitian “Praktik Baik Pelatihan Vokasi di Indonesia: Studi Kasus Tiga Balai Latihan Kerja Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan Pihak Swasta” yang didukung oleh Tifa. Isi laporan penelitian sepenuhnya menjadi tanggung jawab penyusun dan tidak mencerminkan pandangan Koalisi Masyarakat Sipil untuk Ketenagakerjaan, INFID, dan Yayasan Tifa.

Daftar Isi

Daftar Tabel	iii
Daftar Grafik.....	iv
Daftar Gambar	v
Daftar Singkatan.....	vi
Ringkasan Eksekutif.....	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Tujuan dan Manfaat	5
1.3. Metodologi Penelitian	5
1.4. Batasan Penelitian	7
BAB 2 PELATIHAN VOKASI DI INDONESIA	8
2.1. Vokasi Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi Sektor Swasta 4.0.....	8
2.2. Balai Latihan Kerja (BLK).....	8
2.3. Proyeksi BLK dan Praktik BLK	12
BAB 3 ANALISIS DAN TEMUAN LAPANGAN	15
Profil Singkat Balai Latihan Kerja dalam Penelitian	15
3.1. BLK Bekasi.....	15
3.1.1. Pengelolaan	15
3.1.2. Kapasitas Latih	17
3.1.3. Relevansi.....	21
3.2. BLK Bogor	22
3.2.1. Pengelolaan	22
3.2.2. Kapasitas Latih	26
3.2.3. Relevansi.....	31
3.3. BLK Cileungsi.....	32
3.3.1. Pengelolaan	32
3.3.2. Kapasitas Latih	34
3.3.3. Relevansi.....	37
BAB 4 KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	39
4.1. Kesimpulan	39
4.2. Rekomendasi	40

Daftar Pustaka.....	41
Profil Koalisi Masyarakat Sipil untuk Ketenagakerjaan.....	42
Lampiran	43



Daftar Tabel

Tabel 1 Kondisi Balai Latihan Kerja Menurut Provinsi	9
Tabel 2 Kapasitas Balai Latihan Kerja di Seluruh Indonesia Berdasarkan Kejuruan	11
Tabel 3 Ringkasan Profil BBPLK CEVEST	17
Tabel 4 Jenis kejuruan yang ada di BBPLK CEVEST	18
Tabel 5 Ringkasan Program dan Kebijakan BBPLK CEVEST – BEKASI	20
Tabel 6 Ringkasan Implementasi Program BBPLK CEVEST – BEKASI	20
Tabel 7 Perbandingan Pelatihan antara Skema APBD dan APBN di BLKD Kabupaten Bogor	23
Tabel 8 Ringkasan Profil Balai Latihan Kerja Kabupaten Bogor	25
Tabel 9 Perbandingan antara Instruktur PNS dan Non-PNS di BLKD Kabupaten Bogor	27
Tabel 10 Ringkasan Program dan Kebijakan 3 Balai Latihan Kerja	30
Tabel 11 Ringkasan Implementasi Program.....	30
Tabel 12 Profil Pekerja Menurut Lapangan Usaha di Kabupaten Bogor 2015 dan 2017.....	31
Tabel 13 Ringkasan Profil BLK Yayasan Teknik Samick Indonesia.....	34
Tabel 14 Ringkasan Program dan Kebijakan di Yayasan Teknik Samick Indonesia.....	36
Tabel 15 Ringkasan Implementasi Program.....	37

Daftar Grafik

Grafik 1 Rata-Rata Anggaran Pelatihan tahun 2018 (dalam juta rupiah)	23
Grafik 2 Besaran Anggaran Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor tahun 2018	24
Grafik 3 Komposisi Belanja Langsung Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor tahun 2018 (dalam persen)	25



Daftar Gambar

Gambar 1 Road Map Pengembangan Pelatihan Vokasi di Indonesia.....	13
Gambar 2 Total Konsep Program Vokasi	14
Gambar 3 Profil Output dan Anggaran Ditjen Binalattas Tahun Anggaran 2019 (Dalam Miliar Rupiah)	16
Gambar 4 Pendekatan Pengembangan Pelatihan Vokasi di Indonesia	19
Gambar 5 Proses pelatihan pembuatan gitar	33
Gambar 6 Proses pelatihan bakery di perusahaan mitra	33
Gambar 7 Proses pemagangan di salah satu perusahaan garmen.....	33
Gambar 8 Pola Pembelajaran Yayasan Teknik Samick Indonesia	36

Daftar Singkatan

AC	Air Conditioning/Penyejuk udara
APBD	Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
APBN	Anggaran Pendapatan dan Belanja Nasional
APINDO	Asosiasi Pengusaha Indonesia
ASN	Aparatus Sipil Negara
BBPLK	Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja
BBPLKLN	Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri
BLIP	Balai Latihan Instruktur dan Pengembangan
BLK	Balai Latihan Kerja
BLKD	Balai Latihan Kerja Daerah
BNSP	Badan Nasional Sertifikasi Profesi
BPS	Badan Pusat Statistik
CEVEST	Centre for Vocational and Extension Service Training
CPNS	Calon Pegawai Negeri Sipil
CSR	Corporate Social Responsibility
DUDI	Dunia usaha dan dunia industri
FGD	Focus Group Discussion
G20	Government 20
HA	Hektare
ILO	International Labour Organization
ISO	International Organization for Standardization/ Organisasi Internasional untuk Standardisasi
JIKS	Jakarta International Korean School
JP	Jam pelajaran
KADIN	Kamar Dagang dan Industry Indonesia
KOICA	Korea International Cooperation Agency
MoU	Memorandum of understanding/ nota kesepahaman
MTU	Mobile Training Unit
OJT	On the Job Training
P3TKIJ	Pusat Pengembangan Pelatihan Tenaga Kerja Industri Jasa
PA	Pelayanan administrasi
PBK	Pelatihan Berbasis Kompetensi
PKK	Peningkatan kesempatan kerja
PKPTK	Peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja
PNS	Pegawai Negeri Sipil
PPKPI	Pusat Latihan Kerja Program Pelatihan
PPLK	Perlindungan pengembangan lembaga ketenagakerjaan
PPP	Public Private Partnership
PT	Perseroan Terbatas
Puslatker TKLN	Pusat Pelatihan Kerja Tenaga Kerja Luar Negeri
RT	Rukun Tetangga
RW	Rukun Warga
SDF	Sustainable Development Fund/ Dana Pengembangan Keterampilan
SDGs	Sustainable Development Goals
SDM	Sumber daya manusia

SKKNI	Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia
SMA	Sekolah Menengah Atas
SMK	Sekolah Menengah Kejuruan
SMP	Sekolah Menengah Pertama
SOTK	Struktur Organisasi dan Tata Kerja
Stankom	Standar Kompetensi
TIK	Teknologi informasi komunikasi
TNP2K	Tim Nasional Percepatan Penanggulangan Kemiskinan
ToT	Training of trainer/ Pelatihan untuk pelatih
TR	Transmigrasi regional
TUK	Tempat uji kompetensi
UPT	Unit Pelaksana Teknis
UPTD	Unit Pelaksana Teknis Daerah
UPTP	Unit Pelayanan Terpadu Perdagangan
VET	Vocational, educational and training/ pendidikan dan pelatihan kejuruan
YTSI	Yayasan Teknik Samick Indonesia



Ringkasan Eksekutif

Ketersediaan lapangan kerja dan tenaga kerja terampil merupakan faktor terpenting dalam mengurangi ketimpangan di Indonesia. Hadirnya revolusi industri 4.0 dipandang Pemerintah Indonesia sebagai peluang untuk meningkatkan perekonomian negara. Namun tenaga kerja terampil yang tersedia belum mencukupi kebutuhan pasar kerja yang ada. Karena itu, peran Balai Latihan Kerja (BLK) sangat strategis dalam memastikan tersedianya tenaga kerja berkualitas melalui pelatihan vokasi. Agenda utamanya adalah menciptakan tenaga kerja dengan keterampilan mumpuni yang mampu mengakses kerja layak sehingga dapat memperbaiki standar hidup yang lebih baik. Akselerasi keterampilan angkatan kerja harus sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Salah satu langkah konkret yang dilakukan pemerintah adalah dengan meningkatkan peran dan mutu BLK yang tercermin dalam *Roadmap* Pendidikan dan Pelatihan Vokasi 2017-2025. Untuk mendukung hal tersebut, Perkumpulan Prakarsa berinisiatif melakukan penelitian mengenai praktik baik pelaksanaan pelatihan vokasi di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) *Centre for Vocational and Extension Service Training* (CEVEST) Bekasi, Balai Latihan Kerja Daerah (BLKD) Kabupaten Bogor, dan Yayasan Teknik Samick Indonesia (YTSI) Cileungsi. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus berdasarkan studi dokumen dan teknik *snowball*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi praktik baik dalam kerangka model kemitraan BLK yang melibatkan multipihak terutama sektor swasta di daerah dan untuk menganalisis bagaimana praktik-praktik baik yang ada dapat mendorong kerja layak untuk anak muda dan perempuan dalam rangka pencapaian SDGs. Manfaat penelitian ini untuk mendukung perluasan akses dan mutu pelatihan vokasi di Indonesia agar bisa direplikasi oleh pemerintah kabupaten/kota lainnya di Indonesia dan untuk bahan advokasi kebijakan.

Penggalian informasi atas praktik baik dilakukan dengan cara wawancara mendalam dengan sejumlah *informan* kunci dari Kementerian Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor, Pengelola BBPLK CEVEST Bekasi, BLKD Kabupaten Bogor, dan YTSI. Selain itu, melalui *Focus Group Discussion* (FGD), triangulasi informasi dilakukan dengan melibatkan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Tangerang Selatan, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tangerang, Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DKI Jakarta. Total informan sebanyak 30 orang yang mewakili instansinya masing-masing.

Beberapa temuan atas praktik baik dari ke tiga BLK yang menjadi obyek penelitian ini, antara lain:

1. Pengelolaan BBPLK CEVEST Bekasi yang berada di bawah Pemerintah Pusat (Kementerian Ketenagakerjaan) memiliki relasi dan kerja sama yang kuat dengan sektor swasta. Keunggulannya dibanding dengan BLK daerah antara lain pelatihan keterampilan yang tersertifikasi, siswa latih mendapatkan program pemagangan, siswa latih berpeluang disalurkan bekerja di perusahaan mitra dan mendapatkan keterampilan serta pengetahuan yang sesuai dengan kebutuhan industri atau pasar kerja. Ini dibuktikan dengan serapan siswa latih di BBPLK CEVEST Bekasi yang masuk ke pasar kerja mencapai 70 persen.
2. Pada BLKD Kabupaten Bogor yang berada di bawah Pemerintah Daerah (Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor), praktik baik dapat dilihat dari: i) komitmen anggaran yang secara khusus dialokasikan untuk penyelenggaraan BLK, yakni sebesar Rp3 miliar (30% dari total belanja langsung Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor) pada anggaran tahun 2019; ii) jumlah peserta latih BLKD Kabupaten Bogor cukup banyak, yakni 440 siswa latih di tahun 2018, meskipun data mengenai serapan siswa latih pada pasar kerja tidak tersedia; iii) BLKD Kabupaten Bogor memiliki 13 program pelatihan yang beragam antara lain otomotif, komputer, instalasi listrik, dan teknik mesin pendingin. Hal ini dikarenakan BLKD Kabupaten Bogor mendapatkan asistensi dari BBPLK

CEVEST Bekasi dan dukungan dari perusahaan mitra sehingga siswa latih dapat mengikuti pelatihan tingkat lanjut.

3. YTSI sebagai lembaga pelatihan vokasi yang didirikan dan dikelola oleh PT Samick yang bergerak dalam produksi alat musik memiliki praktik baik antara lain: i) inovasi pelatihan keterampilan yang dijalankan YTSI berorientasi untuk memenuhi kebutuhan internal PT Samick sekaligus untuk memenuhi kebutuhan industri lainnya; ii) PT Samick aktif melakukan komunikasi dan kerja sama dengan perusahaan-perusahaan lain untuk memetakan kebutuhan tenaga kerja terampil yang dapat disediakan oleh YTSI; iii) YTSI memberikan fasilitas kepada siswa latih seperti asrama, makan, dan uang saku saat menjalani pelatihan. Pada saat pemagangan, PT Samick dan perusahaan mitra YTSI memberikan insentif sebesar Rp2,4 juta per bulan selama pemagangan; iv) PT Samick memiliki komitmen mengalokasikan 1 persen dari profit perusahaan dan mendapatkan dukungan pembiayaan dari perusahaan mitra untuk penyelenggaraan YTSI, dan; v) serapan siswa latih yang masuk pasar kerja mencapai 95 persen.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan beberapa hal:

- 1) Pemerintah pusat dan daerah harus mengalokasikan anggaran yang memadai dan berkelanjutan untuk pembiayaan pelatihan vokasi. Pemerintah pusat sekurang-kurangnya mengalokasikan 2 persen untuk pelatihan vokasi dari total alokasi anggaran pendidikan nasional;
- 2) Pemerintah pusat dan daerah perlu mengembangkan skema pembiayaan alternatif untuk pelatihan vokasi yang bersumber dari kontribusi sektor swasta;
- 3) Pihak swasta perlu mengalokasikan anggaran untuk pengembangan pelatihan vokasi dan memberikan kuota pekerjaan bagi siswa latih pelatihan vokasi;
- 4) Pemerintah perlu membuat regulasi yang mendorong partisipasi sektor swasta dalam pelatihan vokasi dan pengaturan pemberian insentif fiskal dan non-fiskal bagi perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan vokasi;
- 5) Pemerintah Pusat perlu memastikan keberlanjutan penyelenggaraan BLK Komunitas yang lebih merata dan berkualitas;
- 6) Pemerintah Pusat perlu menambah jumlah BBPLK sekurang-kurangnya satu BBPLK di setiap provinsi dengan fokus materi pelatihan sesuai dengan keunggulan masing-masing daerah. Hal ini penting karena BBPLK akan memberikan asistensi yang memadai kepada BLK Kabupaten/Kota dan BLK Komunitas;
- 7) Pemerintah Daerah dan Pusat harus memberikan kepercayaan kepada BLK dan BBPLK untuk mengembangkan inovasi-inovasi (pembaruan modul, peremajaan peralatan pelatihan, dan bekerja sama dengan pihak swasta, dll.) dan menempatkannya sebagai garda depan peningkatan kualitas tenaga kerja terampil Indonesia.

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Angka kemiskinan Indonesia pada tahun 2018 mengalami penurunan sampai pada 9,82 persen. Ini merupakan angka kemiskinan terendah sejak krisis keuangan tahun 1998 melanda Indonesia. Penurunan ini merupakan pencapaian yang perlu dirayakan. Bahkan jika dibandingkan dengan negara lain di Afrika, di mana kemiskinan mencapai 30 persen, angka kemiskinan dan ketimpangan di Indonesia termasuk rendah. Namun, dengan jumlah populasi yang sangat besar, yaitu 265 juta orang, ini berarti sekitar 25 juta orang masih hidup di bawah garis kemiskinan. Jika angka ini digunakan sebagai tolok ukur capaian satu periode pemerintahan, maka dalam kurun waktu lima tahun, atau sejak 2014, pengurangan kemiskinan hanya berkurang 0,3 persen. Angka ini sangat rendah dibandingkan dengan tingkat pengurangan kemiskinan selama 1970–1988, yang mencapai 35,8 persen.

Indikator lainnya yang sering digunakan sebagai penilaian capaian keberhasilan pemerintah adalah angka Rasio Gini atau ketimpangan pengeluaran penduduk, yang mana pada bulan Maret 2018 mencapai angka sebesar 0,389. Angka ini menurun sebesar 0,002 poin, jika dibandingkan dengan Rasio Gini September 2017, yakni sebesar 0,391. Meski kemiskinan dan ketimpangan pendapatan mengalami penurunan secara nasional, tetapi masih terdapat kesenjangan dalam dimensi yang lain, yakni ketimpangan penguasaan lahan, ketidakadilan dalam kesempatan berusaha, lemahnya rantai nilai berusaha, dan ketimpangan kualitas tenaga kerja dan pendidikan. Ketimpangan pasar tenaga kerja di Indonesia dapat dilihat dari struktur angkatan kerja, di mana lebih dari 60 persen berpendidikan rendah atau hanya lulusan pendidikan sekolah dasar atau sekolah menengah pertama (BPS, Februari 2017). Selain itu, ketimpangan juga ditunjukkan oleh pengupahan, yaitu upah pekerja informal lebih rendah 50 persen dari upah pekerja formal, upah lulusan perguruan tinggi tiga kali lipat dari upah pekerja tidak terampil, dan pengangguran pemuda tujuh kali lipat lebih tinggi dari orang dewasa (World bank, 2015).

Ketimpangan kualitas keterampilan dan tingkat Pendidikan angkatan kerja perempuan dan laki-laki dapat dilihat bagaimana rasio struktur usia produktif dan jumlah pekerja yang ada pada kedua kelompok ini. BPS mencatat total usia produktif laki-laki pada tahun 2018 adalah 97,229 ribu orang dan perempuan 97,550 ribu orang. Akan tetapi jumlah angkatan kerja laki-laki dan perempuan sangat jauh berbeda. BPS menyebutkan jumlah pekerja laki-laki sebanyak 76 juta dan pengangguran terbuka 4,3 juta. Namun, pada jumlah perempuan, merosot pada 48 juta dan 2,7 juta untuk angka pekerja dan pengangguran terbuka. Hal ini disebabkan karena adanya kategori mengurus rumah tangga atau bukan pekerja dalam data pencatatan di BPS. Penyebutan mengurus rumah tangga ini selain telah menyamarkan jumlah pengangguran yang sebenarnya, juga menunjukkan tingginya ketimpangan gender dalam akses pasar kerja.

Tantangan yang dihadapi oleh angkatan kerja di Indonesia semakin berat manakala perkembangan sektor swasta memasuki revolusi ke empat sejak beberapa dasawarsa terakhir. Untuk dapat bertahan di pasar kerja dan mendapatkan pekerjaan yang layak, angkatan kerja di Indonesia perlu terus menerus meningkatkan kompetensinya agar tidak tergerus oleh perubahan dunia kerja. Paris

dan Vanderborgh (2017) melihat adanya dua pendapat mengenai perubahan atas dampak revolusi sektor swasta, yang pertama kelompok yang meyakini disrupsi pasar kerja hanya bersifat sementara dan akan kembali pada titik di mana angkatan kerja akan kembali masuk pada pasar kerja ketika *retraining* dan *reskilling* berhasil dilakukan. Pendapat lainnya memprediksi revolusi sektor swasta keempat akan menghilangkan kebutuhan tenaga manusia secara masif dan berkepanjangan, karena adanya otomatisasi dan robotisasi, sehingga angkatan kerja tidak memiliki peluang untuk kembali pada pasar kerja.

Bagi Pemerintah Indonesia, momentum Revolusi Sektor Swasta keempat dianggap sebagai peluang untuk menggenjot perekonomian negara. Pemerintah bahkan menargetkan Indonesia untuk menjadi salah satu dari 10 negara ekonomi terbesar di dunia pada tahun 2030 (Kementerian Per Sektor Swasta, 2018). Untuk mencapai target ini, pemerintah menyadari pentingnya pembangunan sumber daya manusia sebagai program prioritas. Pengejawantahan upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia salah satunya tertuang dalam *Roadmap* (peta jalan) Pengembangan Vokasi di Indonesia 2017–2025 yang bertujuan untuk mengurangi *unskill worker* dan penurunan angka pengangguran. Kebijakan ini secara otomatis mendongkrak alokasi anggaran untuk vokasi sebesar 10 persen menjadi 25,9 triliun pada tahun 2019, dari sebelumnya 23,5 triliun di tahun 2018, seperti yang disampaikan oleh Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Bambang Brodjonegoro (Republika, 2019)

Bersama negara-negara G20, pemerintah Indonesia berambisi untuk mengatasi ketidakcocokan keterampilan dan pengangguran kaum muda dengan merevitalisasi pendidikan dan pelatihan kejuruan (VET) sebagai salah satu prioritas Pemerintah Indonesia untuk meningkatkan dan memperkuat keterampilan pekerja Indonesia dan meningkatkan kesiapan pekerja Indonesia dalam menghadapi globalisasi, perubahan teknologi, dan perubahan struktural dalam ekonomi (ILO, 2018). Di tingkat akar rumput, sebaran ketersediaan BLK juga menjadi perhatian pemerintah dengan pengembangan 1,000 BLK Komunitas berbasis pesantren.

Yang belum tampak dalam pengembangan BLK yang dilakukan pemerintah adalah mengenai konsep kerja sama multipihak terutama dengan sektor swasta karena keterlibatan mereka merupakan unsur penting dalam penyelenggaraan pendidikan dan vokasi. Chatani (2018) menilai pelibatan sektor swasta dalam desain dan penyampaian pendidikan serta pelatihan kejuruan adalah kunci untuk meningkatkan pengembangan keterampilan dan meningkatkan lapangan kerja kaum muda karena sektor swasta memiliki kapasitas dalam memberikan proses pembelajaran yang lebih konkret melalui pemagangan dan lebih jauh untuk penyalurannya. Keterlibatan sektor swasta merupakan kebutuhan yang tidak dapat ditawar mengingat kemampuan keuangan dan teknis pemerintah yang terbatas. Selain itu, sektor swasta dapat menyediakan asistensi peningkatan kapasitas tenaga pengajar BLK dengan belajar dan pelatihan langsung di perusahaan secara periodik sehingga tenaga pengajar BLK selalu memperbarui pengetahuan dan *skill* yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja (Kadir, et.al 2016)

Tujuan pemerintah agar BLK berfungsi untuk menopang peningkatan *skill* dan daya saing tenaga kerja terutama bagi yang berpendidikan rendah atau lulusan sekolah formal yang membutuhkan *retraining* tampaknya masih jauh dari harapan. Meskipun terdapat setidaknya 13 kementerian, termasuk Kementerian Tenaga Kerja yang memiliki binaan BLK. Namun, kondisi BLK masih perlu

mendapatkan perhatian khusus. Data Kemnaker 2017 menunjukkan hanya 20,7 persen BLK yang kondisinya baik. Jumlah instruktur yang tersedia sebanyak 2.873 orang dari total kebutuhan 7.200 instruktur dan hanya sekitar 36 persen instruktur yang berpengalaman di bidang sektor swasta. Sekitar 67 persen BLK belum menerima peralatan baru sejak tahun 2000, dan silabus pelatihan belum sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Lulusan pendidikan vokasi umumnya menempati posisi *low level* karena sertifikasi kompetensi belum sepenuhnya diakui oleh sektor swasta (dunia usaha, dunia industri, dan pihak swasta lainnya). Padahal lulusan yang kompeten dapat meningkatkan akses terhadap kerja layak.

Meskipun pada tahun 2015, pemerintah yang diwakili lima kementerian menandatangani Nota Kesepahaman (MoU) dengan sektor swasta untuk menyediakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, terutama karena sektor swasta memiliki kemampuan dalam membaca pasar global, memiliki kapasitas teknologi dan dapat memetakan kebutuhan tenaga kerja, serta pengembangan pendidikan kejuruan dan vokasi berbasis kompetensi yang *link and match* dengan dukungan langsung sektor swasta perlu untuk terus di dorong pemerintah.

Sebuah studi tentang BLK pernah dilakukan oleh UNEVOC pada tahun 2013. Dalam laporannya UNEVOC meringkas tentang rupa-rupa tantangan yang dihadapi BLK yang sampai saat ini belum ada perubahan signifikan, antara lain lemahnya korespondensi yang memadai antara pelatihan praktis dan keterampilan yang diajarkan di BLK untuk bisa memenuhi tuntutan pasar kerja, dan; keseimbangan yang tidak merata antara guru dengan latar belakang akademis dan praktis yang dapat memberikan pengajaran berbagai *skill* yang dibutuhkan pasar kerja.

Pada tahun 2015, Tim Nasional Percepatan Penanggulangan Kemiskinan (TNP2K) melakukan penelitian tentang pelatihan non-formal atau BLK di Indonesia, yang secara khusus berupaya untuk mengklarifikasi urgensi peran pemangku kepentingan dalam pelatihan keterampilan dan sejauh mana sistem pelatihan keterampilan nasional—yang terdiri atas publik dan swasta penyedia pelatihan serta sistem pemagangan—mampu memenuhi permintaan pasar tenaga kerja. Tujuan langsung penelitian tersebut adalah untuk menginformasikan diskusi tentang reformasi sistem pelatihan keterampilan di Indonesia dengan membentuk Dana Pengembangan Keterampilan (SDF). Dalam penelitian tersebut, sistem BLK dipandang sebagai satu-satunya penyedia pelatihan non-formal yang dikelola pemerintah. Dari sekitar 200 BLK yang ada, hanya sedikit BLK yang dinilai dalam kondisi cukup baik untuk digunakan sebagai contoh atau model. Rekomendasi yang dihasilkan dalam penelitian tersebut terbagi dua hal yaitu rekomendasi dalam kerangka sistem dan pelaksana (TNP2K, 2015), antara lain:

Di tingkat sistem:

1. BLK Pusat perlu memberikan pendampingan dan bertindak sebagai sumber daya untuk mendukung BLK lokal atau BLK yang lebih kecil untuk mendorong penyediaan pelatihan yang lebih tinggi.
2. Diperlukan sistem jaminan kualitas, yakni sistem untuk memastikan standar kualitas pelatihan yang diberikan serta adanya peran dan tanggung jawab yang jelas dari masing-masing pemangku kepentingan.
3. Perlunya insentif yang diberikan oleh Kementerian Tenaga kepada administrasi tingkat lokal dan kepada BLK untuk memastikan hasil pelatihan yang lebih baik.

4. Perlunya kerja sama dengan penyedia pelatihan swasta untuk memastikan relevansi pelatihan yang ditawarkan dan untuk memperkuat sistem pelatihan Kementerian Tenaga Kerja.

Di tingkat institusi BLK:

1. Selain perlunya peningkatan kapasitas bagi pengelola (manajer dan instruktur), insentif juga perlu diberikan agar pengelola berupaya untuk mencapai standar yang lebih tinggi.
2. Otonomi dan akuntabilitas kelembagaan dibutuhkan untuk memastikan standar dan efisiensi kerja. Dengan otonomi yang rendah, waktu yang dicurahkan oleh pengelola BLK lebih banyak mengurus persoalan birokrasi dan administrasi pendanaan.

Dalam studi paling terbaru, yaitu mengenai Kebutuhan Anak Muda dan Perempuan Terhadap Kerja Layak yang dilakukan oleh Prakarsa tahun 2018 menunjukkan hanya sebesar 14 persen dari total 787 responden dari lima kabupaten/kota yang terdiri atas anak muda dan perempuan menyatakan pernah mengikuti pelatihan kerja. Di antara yang mengikuti pelatihan sebesar 72,9 persen mengikuti pelatihan di lembaga kursus swasta, 19,63 persen di Balai Latihan Kerja (BLK), dan 5,61 persen di pesantren. Sebagian responden yang mengikuti pelatihan merasa pelatihan yang diikuti tidak relevan dengan dunia kerja, karena lapangan pekerjaan tidak tersedia (terutama di Kabupaten Bojonegoro). Namun, sisi yang lain, sektor swasta di Bojonegoro terutama perusahaan minyak bumi menyatakan sulitnya menemukan sumber daya manusia yang dibutuhkan. Lebih jauh, 70 persen responden yang mengikuti pelatihan menyatakan tidak ada dukungan BLK untuk program pemagangan atau penempatan langsung setelah pelatihan yang mengakibatkan peserta latih sulit mendapatkan pekerjaan.

Studi Prakarsa tersebut menghasilkan butir-butir rekomendasi yang berhubungan dengan bagaimana peran sektor swasta dalam penyelenggaraan BLK, antara lain:

1. Kurikulum pelatihan vokasi agar sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI) dan mata pelajaran umum agar dipadatkan untuk mendukung pelajaran kejuruan.
2. Menambah jumlah peralatan minimal agar sesuai dengan kebutuhan sektor swasta. Perlu disusun jumlah peralatan minimal yang dapat digunakan siswa latih dan pelatihan vokasi agar siap kerja.
3. Kerja sama dengan Pihak Industri. Peningkatan mutu sarana dan prasarana pelatihan vokasi melalui kerja sama dengan pihak industri.

Sebagai keberlanjutan dari studi sebelumnya mengenai kebutuhan anak muda dan perempuan untuk mendapatkan akses kerja layak, serta belum adanya riset mengenai praktik baik model kemitraan BLK, maka Perkumpulan Prakarsa bersama dengan koalisi kerja layak atas dukungan Yayasan TIFA menilai perlu dilakukan sebuah studi untuk melihat praktik baik kemitraan BLK yang melibatkan multipihak terutama sektor swasta dalam mendorong kerja layak untuk anak muda dan perempuan. Model kemitraan yang ada diharapkan dapat menjadi pembelajaran untuk direplikasi di daerah yang lain, khususnya di Kabupaten Wonosobo, Kabupaten Bojonegoro, Kabupaten Malang, Kabupaten Kulon Progo, dan Kota Yogyakarta. Hasil riset ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pencapaian Sustainable Development Goals (SDGs), khususnya pada Tujuan 8 tentang Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Kerja Layak melalui perubahan kebijakan maupun penganggaran, baik di tingkat Pemerintah Daerah dan Pemerintah Pusat yang dilakukan oleh organisasi masyarakat sipil yang tergabung dalam koalisi untuk kerja layak, baik di tingkat nasional maupun di daerah.

Praktik baik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah:

1. Adanya kemitraan atau kerja sama multipihak dalam penyelenggaraan BLK, mulai dari desain kurikulum, dukungan tenaga pengajar, penyediaan perlengkapan teknologi/ alat yang dibutuhkan, serta proses pemagangan siswa latih di perusahaan.
2. Hasil dari proses pembelajaran yang diikuti oleh siswa latih memiliki relevansi dengan permintaan pasar kerja, sehingga setelah menyelesaikan pelatihan, siswa terserap dalam lapangan pekerjaan.
3. Apakah BLK yang ada di daerah tertentu mampu memenuhi permintaan pelatihan keterampilan dari masyarakat yang ada di sekitar BLK.

Selain melihat praktik baik, penelitian ini juga bermaksud melihat model kemitraan yang ada. Model kemitraan yang dimaksud adalah bentuk kemitraan dalam penyelenggaraan BLK seperti:

1. BLK yang diinisiasi oleh sektor swasta yang mendapat dukungan dari pemerintah atau dari jaringan swasta yang lain dalam penyelenggaraannya.
2. BLK yang dikelola oleh pemerintah yang mendapat dukungan dari swasta, sehingga dalam pelaksanaan pelatihannya mendapatkan asistensi dari sektor swasta, serta terbukanya kesempatannya untuk pemagangan dan penyaluran kerja.

1.2. Tujuan dan Manfaat

Dari latar belakang di atas, tujuan yang akan didapatkan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Mengidentifikasi praktik baik dalam kerangka model kemitraan BLK yang melibatkan multipihak terutama sektor swasta di daerah;
2. Menganalisis praktik-praktik baik tersebut yang dapat mendorong kerja layak untuk anak muda dan perempuan dalam rangka pencapaian SDGs dan penurunan ketimpangan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa:

1. Memberikan rekomendasi praktik baik model kemitraan BLK yang dapat mendukung perluasan akses dan mutu pelatihan vokasi yang merata di seluruh Indonesia;
2. Hasil penelitian akan digunakan sebagai bukti untuk advokasi kebijakan dan mendorong penyelenggaraan BLK yang melibatkan multipihak.

Untuk mendapatkan informasi mengenai apa yang dibutuhkan, maka proses penelitian akan mengacu pada pertanyaan penelitian di bawah ini:

1. Apakah kemitraan multipihak dalam penyelenggaraan BLK bekerja efektif dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja dan berkontribusi pada kebutuhan pasar kerja?
2. Apakah ada praktik baik yang dilakukan oleh BLK yang dapat digunakan sebagai rujukan untuk memperbaiki sistem pengelolaan BLK yang ada?

1.3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Menurut Neuman (2003), pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang dilakukan untuk bisa mendapatkan data dan informasi yang luas, holistik, dan mendalam, sehingga fungsi *explorative knowledge, descriptive*

knowledge, dan *explanative knowledge* terhadap suatu obyek penelitian bisa dijelaskan secara tepat, menyeluruh, detail, dan komprehensif. Hasil dari penelaahan/kajian tentang obyek penelitian ini dapat digunakan untuk mewakili kondisi dan situasi terhadap obyek penelitian yang sama meskipun di lokasi yang berbeda.

Sedangkan studi kasus oleh Creswell (2010) didefinisikan sebagai metode penelitian yang mengeksplorasi suatu sistem yang terikat atau sebuah kasus (atau bisa jadi beberapa kasus) yang terjadi selama kurun waktu tertentu melalui pengumpulan data yang mendalam dan terperinci dari berbagai sumber informasi yang dapat dipercaya kebenaran kesaksiannya. Pengumpulan informasi dalam studi kasus dapat dilakukan dengan melakukan wawancara pada informan, observasi lapangan langsung, serta berbagai dokumen serta laporan yang sudah ada sebelumnya, dan bahan materi berbentuk audiovisual.

Studi kasus diklaim sebagai salah satu jenis penelitian pertama yang digunakan dalam bidang metodologi kualitatif. Metode ini telah menyumbang sebagian besar hasil penelitian yang disajikan dalam buku dan artikel dalam berbagai disiplin ilmu seperti psikologi, sejarah, pendidikan, dan kedokteran (Starman, 2013). Banyak dari apa yang kita ketahui hari ini tentang dunia empiris telah dihasilkan oleh penelitian studi kasus dan banyak data empiris oleh penelitian studi kasus.

Studi kasus dipilih sebagai metode penelitian ini karena studi kasus dapat mengelaborasi praktik-praktik baik dalam bidang pendidikan, manajemen, administrasi publik, dan pekerjaan sosial. Oleh karenanya, studi kasus dinilai tepat untuk menggali informasi yang menjadi target penelitian.

Obyek penelitian yang dijadikan sasaran dalam penelitian ini adalah BLK yang diinisiasi oleh Kementerian Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja Kota/Kabupaten, dan milik swasta. Selain itu, ketiga BLK yang dipilih memberikan pelatihan gratis atau tidak memungut biaya kepada peserta mulai dari proses penerimaan sampai dengan lulus dan penempatan. Pemilihan lokasi dilakukan berdasarkan pembatasan wilayah yang diharapkan dapat mewakili karakteristik dan model kerja sama penyelenggaraan pelatihan kerja yang berbeda.

BLK yang dijadikan studi kasus memiliki beberapa kriteria antara lain melibatkan multipihak dalam penyelenggaraannya, bidang pelatihan prospektif, dan termasuk dalam sektor yang menjadi prioritas yang ada dalam dua *road map* kementerian yaitu Kementerian Industri dan Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, serta BLK yang inklusif dan berkelanjutan. Lokasi penelitian berada di Jakarta, Bogor, dan Bekasi. Adapun Balai Latihan Kerja yang menjadi obyek penelitian adalah sebagai berikut:

1. BBPLK Bekasi atau lebih dikenal dengan nama CEVEST yang merupakan Unit Pelaksana Teknis Pusat Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
2. Balai Latihan Kerja Daerah Kabupaten Bogor.
3. Yayasan Teknik Samick Indonesia.

Untuk memperkaya data dan informasi yang mendalam dan holistik, sumber data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Keduanya diperoleh dari sejumlah lembaga, narasumber, informan, dan lain-lain yang relevan dengan tujuan penelitian ini. Pemilihan informan menggunakan teknik *snowball sampling* di mana informasi diperoleh berdasarkan rekomendasi dari informan

sebelumnya. Karena menggunakan pendekatan kualitatif, maka penelitian akan melibatkan lebih dari satu teknik pengumpulan data. Sumber-sumber data yang berbeda-beda tersebut selanjutnya akan dibandingkan dengan teknik lainnya dalam suatu proses triangulasi.

Data primer dikumpulkan melalui wawancara mendalam, diskusi kelompok terfokus, observasi lapangan, dan lain-lain. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari data statistik resmi lembaga pemerintah dan nonpemerintah (organisasi masyarakat sipil dan korporasi) baik yang sudah dipublikasikan maupun yang belum dipublikasikan secara resmi. Data sekunder juga didapat dari hasil penelitian yang telah dipublikasikan dalam beragam bentuk, seperti kertas kerja, jurnal, buku, dan ringkasan kebijakan.

Analisis yang dilakukan menggunakan analisis kualitatif untuk melihat kebijakan dan praktik penyelenggaraannya. Informasi yang didapatkan baik dari data primer maupun sekunder dikelompokkan dalam pola dan kategori yang sama menggunakan analisis taksonomi. Dengan analisis ini maka akan dipilih domain-domain yang perlu diperdalam lagi melalui pengumpulan data di lapangan. Pengumpulan data dilakukan secara terus-menerus melalui pengamatan, wawancara mendalam, dan dokumentasi sehingga data yang terkumpul menjadi banyak. Dengan demikian domain-domain yang telah ditetapkan menjadi *cover term* dapat diurai secara lebih rinci dan mendalam. Kemudian mulai dilakukan pengamatan secara mendalam terhadap data yang disusun berdasarkan kategori. Pengamatan dilakukan dengan lebih terfokus kepada masing-masing kategori, sehingga mendapatkan gambaran lebih terperinci dari data masing-masing yang terkumpul.

1.4. Batasan Penelitian

Karena keterbatasan waktu dan biaya, penelitian ini hanya dilakukan di Provinsi Jawa Barat yaitu Bekasi, Bogor, dan Cileungsi sehingga penelitian ini tidak merepresentasikan karakteristik nasional dengan geografis yang berbeda serta struktur pasar kerja yang dipengaruhi oleh industri di masing-masing daerah.

BAB 2 PELATIHAN VOKASI DI INDONESIA

2.1. Vokasi Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi Sektor Swasta 4.0

*“Pelatihan merupakan sarana untuk mengembangkan kapasitas seseorang, dengan mempertimbangkan kesempatan kerja dan memungkinkan angkatan kerja menggunakan kemampuannya untuk keuntungan sebesar-besarnya bagi dirinya dan masyarakat; pelatihan kerja harus dirancang untuk mengembangkan kepribadian, terutama bila berkaitan dengan anak-anak muda”
(Rekomendasi No. 117, ILO, 1962).*

Vocational, educational, and training (VET) atau disebut juga pendidikan dan pelatihan vokasi dituntut mampu menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten, berkarakter, dan profesional untuk mendukung pembangunan nasional. Ukuran keberhasilan proses pendidikan vokasi dapat dilihat dari *output*-nya yakni berupa siap atau tidaknya lulusan bekerja secara profesional dan/atau mampu berwirausaha. Dari segi ekosistem, pendidikan vokasi yang baik terkoneksi dengan sektor swasta dalam seluruh tahapan proses pelatihan, mulai dari desain kurikulum hingga penyaluran pada pasar kerja. Agar angkatan kerja memiliki keahlian yang dibutuhkan pasar kerja, angkatan kerja butuh dilatih penguasaan teknologi informasi dan komunikasi pengetahuan bentuk baru organisasi bisnis kontemporer. Karena itu, pemerintah, swasta, dan masyarakat perlu bermitra agar tercipta ekosistem BLK yang berkelanjutan.

Pada tahun 2017, pemerintah telah mengeluarkan *Roadmap* Kebijakan Pengembangan Vokasi di Indonesia 2017–2025 yang dikeluarkan oleh Kementerian Koordinator Perekonomian sebagai acuan arah pembangunan pendidikan dan pelatihan vokasi di Indonesia dalam era revolusi industri 4.0. Dalam kebijakan tersebut, pelatihan vokasi akan fokus pada enam sektor swasta, yakni manufaktur, agribisnis, pariwisata, kesehatan, pekerja migran, dan ekonomi digital. Peta jalan pendidikan dan pelatihan vokasi tersebut diharapkan dapat membantu memetakan penyediaan tenaga kerja dengan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan sektor swasta.

2.2. Balai Latihan Kerja (BLK)

BLK lahir pertama kali di Solo, Jawa Tengah pada tahun 1947. Asal mula pembentukan Balai Latihan Kerja (BLK) berawal dari ide awal pembentukan Pusat Latihan Kerja Program Pelatihan (PPKPI) bidang sektor swasta pada tahun 1953. Kemudian pada tahun 1960, PPKPI diarahkan menjadi Pelatihan Pencari Kerja Pegawai Instansi agar menjadi Tenaga Kerja yang memiliki keterampilan. BLK bertujuan untuk memberikan pelatihan dalam waktu yang singkat. BLK diharapkan akan mampu memberikan pelatihan berdasarkan standar kompetensi nasional. BLK merupakan salah satu lembaga vokasi yang berfungsi untuk menopang peningkatan *skill* dan daya saing tenaga kerja Indonesia yang berpendidikan rendah atau lulusan sekolah formal yang membutuhkan *retraining*.

Perkembangan BLK dibagi dalam 7 periode yakni periode 1 (1945–1960), BLK pertama dibangun di Solo pada tahun 1947; periode 2 (1960-an), ekspansi BLK ke Luar Jawa; periode 3 (1970-an), awal

pertumbuhan BLK; periode 4 (1980-an), puncak pertumbuhan BLK; periode 5 (1990–1997), BLK menuju kemandirian; periode 6 (1998–2006), sewindu BLK dalam transisi, dan; periode 7 (2007–2011), revitalisasi BLK dan program ‘3 in 1’. Setiap periode memiliki daya ungkit masing-masing, tetapi pada periode 6, di mana pada tahun 2001 otonomi daerah diterapkan, maka sebagai implikasinya diterapkan pula desentralisasi manajemen BLK. Hal ini mengakibatkan sebagian besar BLK diserahkan kepada Pemerintah Daerah. Dampaknya banyak BLK yang tidak berkembang dengan baik.

Sampai dengan tahun 2018 Pemerintah Indonesia memiliki 308 BLK yang dikelola oleh Kementerian Tenaga Kerja, BLK Provinsi, dan BLK Daerah yang tersebar di seluruh Indonesia. Namun, sayangnya, dari BLK yang ada tersebut masih terdapat 38 yang tidak beroperasi. Sebaran BLK di Indonesia paling banyak 65% dan berada di Pulau Jawa dan Pulau Sumatera.

Tabel 1 Kondisi Balai Latihan Kerja Menurut Provinsi

NO.	PROVINSI	OPERASIONAL	TIDAK OPERASIONAL	JUMLAH BLK
1	ACEH	15	3	18
2	SUMATERA UTARA	14	3	17
3	SUMATERA BARAT	12	1	13
4	RIAU	5	0	5
5	JAMBI	6	1	7
6	SUMATERA SELATAN	12	1	13
7	BENGKULU	6	0	6
8	LAMPUNG	4	2	6
9	KEPULAUAN BANGKA BELITUNG	2	0	2
10	KEPULAUAN RIAU	2	1	3
11	DKI JAKARTA	7	0	7
12	JAWA BARAT	20	1	21
13	JAWA TENGAH	32	0	32
14	DI YOGYAKARTA	5	0	5
15	JAWA TIMUR	26	1	27
16	BANTEN	6	0	6
17	BALI	7	0	7
18	NUSA TENGGARA BARAT	7	0	7
19	NUSA TENGGARA TIMUR	3	4	7
20	KALIMANTAN BARAT	7	0	7
21	KALIMANTAN TENGAH	8	3	11
22	KALIMANTAN SELATAN	11	0	11
23	KALIMANTAN TIMUR	5	0	5
24	KALIMANTAN UTARA	2	0	2
25	SULAWESI UTARA	2	2	4
26	SULAWESI TENGAH	8	0	8
27	SULAWESI SELATAN	15	2	17

28	SULAWESI TENGGARA	3	3	6
29	GORONTALO	4	1	5
30	SULAWESI BARAT	3	0	3
31	MALUKU	4	0	4
32	MALUKU UTARA	1	1	2
33	PAPUA BARAT	1	2	3
34	PAPUA	5	6	11
GRAND TOTAL		270	38	308

Sumber: Ditjen Binalattas, 2018

Revitalisasi BLK dan program '3 in 1' dilaksanakan dalam rangka mengembalikan fungsi BLK menjadi lembaga pelatihan yang menghasilkan lulusan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Revitalisasi tersebut menyangkut aspek manajemen, sarana dan prasarana, sumber daya manusia/instruktur, dan program pelatihan yang diakhiri dengan sertifikasi dalam rangka meningkatkan daya saing lulusan BLK.

Meski demikian, tidak semua BLK telah terakreditasi baik. Dari rekap data Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP), sejak tahun 2014 hingga 2016 telah ada 102 BLK yang terakreditasi, atau baru 33% dari seluruh total BLK yang ada (BNSP, 2017). Saat ini kondisi BLK yang ada di Indonesia tidak dapat dikatakan baik. Terdapat beberapa permasalahan terkait BLK yang ada, antara lain peralatan BLK di Indonesia sudah tidak sesuai dengan perkembangan kebutuhan sektor swasta, kurangnya instruktur atau mentor yang memiliki kapasitas memadai, tingginya biaya pelatihan yang harus dikeluarkan peserta (Afrina, 2018), dan kompetensi BLK yang kurang fleksibel yang mana pemberian pelatihan pada BLK saat ini lebih bersifat universal.

Selain permasalahan di atas, dalam *roadmap* pendidikan dan pelatihan vokasi 2017–2025 dijelaskan evaluasi terhadap skema dan target lulusan BLK. Kapasitas BLK di seluruh Indonesia saat ini hanya dapat menampung peserta pelatihan sebanyak 290.308 orang setiap tahun. Jumlah ini hanya dapat menyerap tenaga pengangguran sebanyak 0,042% saja. Hal ini tentu masih sangat jauh dari harapan bahwa BLK pemerintah dapat mengurangi jumlah pengangguran di Indonesia secara signifikan. Sebanyak 80% peserta didik di BLK adalah lulusan baru yang berasal dari SMK dan pengangguran lulusan SMK. Berdasarkan data dari Ditjen Binalattas (2018), ada 5 besar kejuruan (program studi) di BLK yang memiliki kapasitas paling besar dan menjadi potensi peminatan paling tinggi, yaitu listrik 17% atau 49.140 orang, tata niaga 16% atau 46.775 orang, otomotif 15% atau 43.177 orang, teknologi mekanik 13% atau 36.504 orang, pertanian 9% atau 24.998 orang, dan kejuruan lain sebesar 22% atau 66.369 orang.

Tabel 2 Kapasitas Balai Latihan Kerja di Seluruh Indonesia Berdasarkan Kejuruan

PROVINSI	KEJURUAN							Total
	ANEKA KEJURUAN	BANGUNAN	LISTRIK	OTOMOTIF	PERTANIAN	TATA NIAGA	TEKNOLOGI MEKANIK	
ACEH	2,858	1,344	2,838	2,052	664	1,524	1,768	13,048
BALI	2,32	144	784	656	854	756	320	5,834
BANTEN	704	128	976	700	256	988	1,268	5,02
BENGKULU	1,574	400	640	976	304	1,024	400	5,318
DI YOGYAKARTA	1,622	1,36	2,048	1,104	432	844	832	8,242
DKI JAKARTA	1,64	64	1,152	1,04	0	1,708	912	6,516
GORONTALO	280	528	532	504	556	160	160	2,72
JAKARTA	0	0	0	0	0	0	60	60
JAMBI	1,472	544	1,424	1,072	128	736	752	6,128
JAWA BARAT	5,108	1,18	4,24	3,78	3,424	6,056	4,656	28,444
JAWA TENGAH	10,586	2,984	4,554	6,236	3,952	6,358	5,062	39,732
JAWA TIMUR	8,398	2,651	5,74	3,888	3,364	5,583	4,49	34,114
KALIMANTAN BARAT	1,392	512	784	768	670	1,152	464	5,742
KALIMANTAN SELATAN	1,772	1,272	1,468	1,952	848	1,392	1,216	9,92
KALIMANTAN TENGAH	1,38	368	800	976	784	420	608	5,336
KALIMANTAN TIMUR	1,376	336	1,248	1,296	320	1,392	896	6,864
KALIMANTAN UTARA	176	0	320	144	80	128	128	976
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG	320	128	240	208	0	128	224	1,248
KEPULAUAN RIAU	160	0	480	224	0	0	640	1,504
LAMPUNG	832	720	896	736	384	656	752	4,976
MALUKU	516	688	1,712	1,276	416	448	624	5,68
MALUKU UTARA	336	368	512	592	512	320	370	3,01
NUSA TENGGARA BARAT	3,696	1,28	2,698	2,016	896	3,348	896	14,83
NUSA TENGGARA TIMUR	593	384	64	153	64	128	197	1,583
PAPUA	560	416	464	496	192	508	304	2,94

PAPUA BARAT	272	400	496	192	64	320	240	1,984
RIAU	1,232	128	896	832	768	432	336	4,624
SULAWESI BARAT	272	0	304	144	0	256	80	1,056
SULAWESI SELATAN	4,36	1,6	3,668	2,886	1,702	3,458	1,979	19,653
SULAWESI TENGAH	1,476	560	740	898	610	662	834	5,78
SULAWESI TENGGARA	688	320	444	512	288	384	640	3,276
SULAWESI UTARA	128	128	192	512	192	192	336	1,68
SUMATERA BARAT	2,8	1,168	2,224	1,36	896	1,872	1,28	11,6
SUMATERA SELATAN	2,086	426	1,63	1,36	610	2,1	1,548	9,76
SUMATERA UTARA	3,384	816	1,932	1,636	768	1,294	1,232	11,062
YOGYAKARTA	0	0	0	0	0	48	0	48
Grand Total	66,369	23,345	49,140	43,177	24,998	46,775	36,504	290,308

Sumber: Ditjen Binalattas, 2018

2.3. Proyeksi BLK dan Praktik BLK

Sejak deklarasi bersama antara Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, Kementerian Tenaga Kerja, dan Ketua Kamar Dagang dan Sektor Swasta Indonesia pada April 2016, komitmen *multipihak* dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil melalui program pemagangan diperkuat. Deklarasi ini merupakan awal keterlibatan sektor swasta secara sistemis dalam pengembangan program pemagangan dalam pelatihan vokasi.

Tujuan pengembangan pelatihan vokasi adalah:

- 1) Kolaborasi dan kerja sama antara pemerintah (pusat dan daerah), sektor swasta dan dunia pelatihan kejuruan serta Balai Latihan Kerja untuk melaksanakan Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi *Human Capital* dan meningkatkan produktivitas dan daya saing masing-masing sektor swasta.
- 2) Untuk memenuhi kebutuhan sektor swasta, maka Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan BLK harus melakukan sinkronisasi program pelatihan dan praktik kerja sektor swasta agar tercapai *link and match* antara kondisi aktual di BLK dan teknologi terkini di sektor swasta sektoral.

Sementara itu *Road Map* (peta jalan) pengembangan pelatihan vokasi di Indonesia tahun 2017–2020 digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1 Road Map Pengembangan Pelatihan Vokasi di Indonesia



Sumber: Hasil Rapat Koordinasi Teknis Pelaksanaan Pelatihan Vokasi, 21 Maret 2018.

Dari gambar di atas pengembangan pelatihan di Indonesia dilakukan dalam 4 tahun dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Tahun 2017 disebut sebagai infrastruktur vokasi atau tahap pembangunan infrastruktur pelatihan vokasi. Dalam konteks penyiapan Sumber Daya Manusia (SDM) tidak boleh lepas dari sektor swasta. Sehingga pelatihan atau persiapan SDM tidak boleh lepas dari kebutuhan sektor swasta atau harus sejalan dengan strategi sektor swasta. Komite vokasi terdiri atas unsur Kamar Dagang dan Industri Indonesia (KADIN), sektor swasta, dunia pendidikan, pemerintah, dan serikat pekerja.
- 2) Tahun 2018 disebut sebagai ekosistem vokasi atau penguatan sistem pelatihan vokasi, jika ekosistem tidak direncanakan dengan baik maka akan berpengaruh terhadap kesinambungan program.
- 3) Tahun 2019 disebut sebagai perluasan vokasi atau peningkatan metode pelatihan vokasi, di mana tahapan ini merupakan perluasan yang melibatkan sektor swasta di berbagai kegiatan.
- 4) Tahun 2020 disebut sebagai budaya vokasi dengan target pembentukan budaya pelatihan berbasis kompetensi (tersertifikasi).

Kolaborasi seluruh pemangku kepentingan merupakan kebutuhan elementer untuk mewujudkan dan mempercepat pengembangan pelatihan vokasi di Indonesia. Berikut adalah konsep program vokasi di Indonesia berdasarkan hasil rapat koordinasi teknis pelaksanaan pelatihan vokasi tahun 2018.

Gambar 2 Total Konsep Program Vokasi



Sumber: Hasil Rapat Koordinasi Teknis Pelaksanaan Pelatihan Vokasi, 21 Maret 2018.

Adapun tahapan pengembangan program vokasi di Indonesia dibagi menjadi 3 tahapan strategis yang saling terkait dan memerlukan keterlibatan seluruh pihak. Tahapan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Gear 1 disebut sebagai penetapan landasan pengembangan SDM. Tahapan ini cukup penting sebagai fondasi awal persiapan SDM yang berkualitas dan berdaya saing. Diperlukan sinkronisasi antara kebutuhan kompetensi dengan sektor swasta. Sinkronisasi meliputi standar kompetensi, kurikulum, materi, dan sarana-prasarana pelatihan vokasi. Skema sertifikasi dengan materi uji kompetensi di setiap perusahaan penyelenggara pemagangan perlu dilakukan, serta lembaga sertifikasi kompetensi juga harus disediakan untuk seluruh kompetensi yang dibutuhkan. Selain itu penanggung jawab dan pengelola SDM di seluruh sektor swasta perlu dibentuk untuk menjaga kualitas SDM.
2. Gear 2 memperkuat *ECO-system* untuk pengembangan SDM berkelanjutan. Diperlukan sistem, metode dan mekanisme, dan pelaporan kebutuhan tenaga kerja. Integrasi sistem perencanaan tenaga kerja perlu melibatkan seluruh lembaga, institusi pemerintah, dan sektor swasta dalam perhitungan kebutuhan tenaga kerja. Sistem yang dibangun harus mengintegrasikan rancangan prioritas kebutuhan ketenagakerjaan dengan kebutuhan tenaga kerja di suatu daerah. Selanjutnya pembentukan badan pengembangan tenaga kerja di masing-masing daerah diperlukan untuk mengembangkan dan *me-review* seluruh elemen pelatihan vokasi. Pembentukan dewan sektor swasta di masing-masing daerah diharapkan dapat mempromosikan pentingnya pelatihan vokasi berbasis kompetensi.
3. Gear utama untuk mencapai pertumbuhan ekonomi yang didorong oleh SDM yang kompeten. Penyerapan tenaga kerja melalui *job creation* dapat dilakukan yang salah satunya melalui kegiatan pemagangan yang selaras dengan strategi sektor swasta.

Dengan adanya *grand design* dan *road map* yang telah dirancang oleh pemerintah dan sektor swasta (dalam hal ini KADIN), maka keterlibatan perusahaan dalam penyelenggaraan BLK yang dikelola oleh Pemerintah Pusat dan Daerah sudah menjadi kewajiban. Sehingga pola penyelenggaraan pelatihan dari pusat sampai ke daerah memiliki standar kualitas yang sama. Pelatihan vokasi akan efisien jika lingkungan pelatihan merupakan replika lingkungan kerja di mana tugas-tugas, alat, dan mesin yang digunakan sama seperti yang ditetapkan di tempat kerja.

BAB 3 ANALISIS DAN TEMUAN LAPANGAN

Profil Singkat Balai Latihan Kerja dalam Penelitian

Penelitian dilakukan di 3 (tiga) BLK yaitu 1) BBPLK CEVEST Bekasi sebagai BLK yang dikelola oleh Pemerintah Pusat (Kementerian Tenaga Kerja); 2) BLKD atau BLK DAERAH Kabupaten Bogor sebagai yang dikelola oleh Pemerintah Daerah, dan; 3) YTSI (Yayasan Teknik Samick Indonesia) sebagai BLK yang dikelola oleh swasta. Temuan lapangan akan menjelaskan mengenai praktik baik dalam pelaksanaan BLK terkait kapasitas latih, kualitas, dan relevansi serta keterlibatan multipihak dalam penyelenggaraannya. Berikut ini adalah temuan lapangan yang dapat dipertimbangkan untuk memaksimalkan fungsi BLK sehingga dapat memenuhi kualifikasi tenaga kerja yang *link and match* dengan sektor swasta.

3.1. BLK Bekasi

3.1.1. Pengelolaan

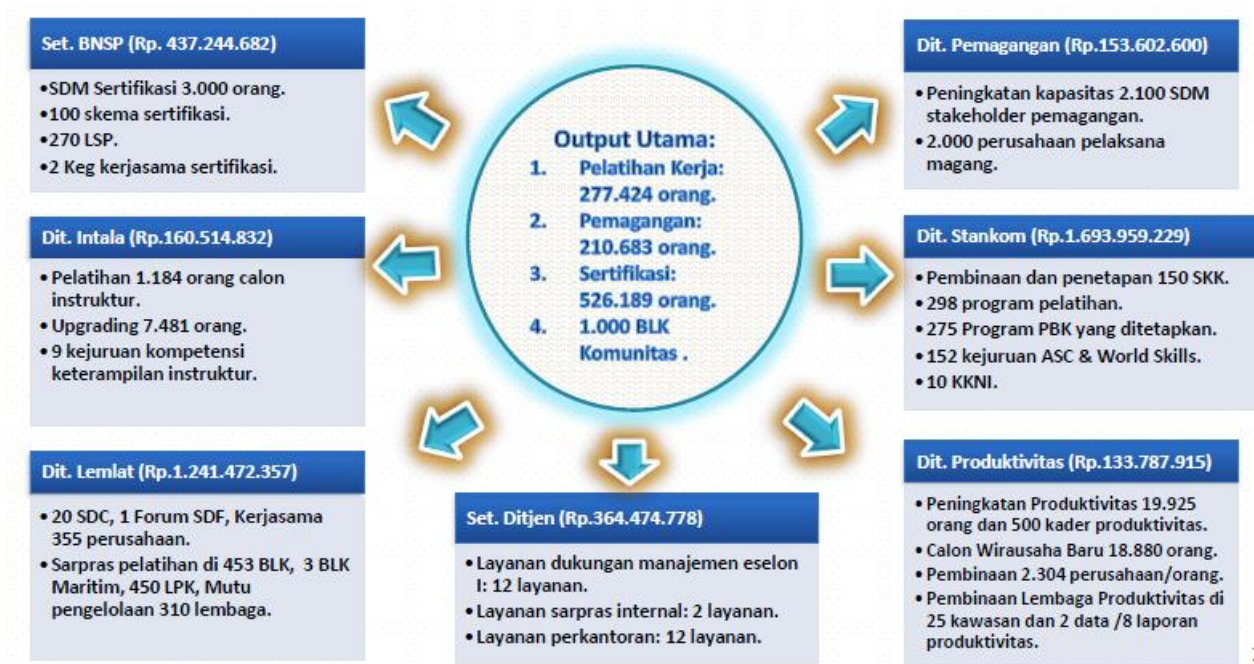
Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Bekasi merupakan BLK yang berada di bawah pengelolaan Kementerian Tenaga Kerja secara langsung. BLK Ini lebih dikenal dengan nama CEVEST yang merupakan singkatan dari *Centre for Vocational and Extention Service Training*. CEVEST didirikan pada tahun 1985 dengan bantuan dari pemerintah Jepang sebagai bentuk kerja sama dalam rangka pengembangan SDM di kawasan ASEAN. Lembaga pengembangan pelatihan kerja ini sempat mengalami beberapa kali perubahan nama. Mulai dari Diklat Instruktur CEVEST pada tahun 1986, kemudian Balai Latihan Instruktur dan Pengembangan (BLIP) pada tahun 1990, hingga menjadi Pusat Pengembangan Pelatihan Tenaga Kerja Industri Jasa (P3TKIJ) pada tahun 2001.

Pada tahun 2002, dengan ditambahkan tugas dan fungsi CEVEST untuk melaksanakan pelatihan kerja keluar negeri, maka lembaga pengembangan pelatihan yang merupakan unit kerja Eselon III ini berubah menjadi Eselon II dengan nama Pusat Pelatihan Kerja Tenaga Kerja Luar Negeri (Puslatker TKLN). Pada tahun 2006, CEVEST diberi nama Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri (BBPLKLN), hingga akhirnya pada tahun 2017 berubah nama menjadi Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) dengan dasar hukum berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 21 Tahun 2015. Penyelenggaraan pelatihan vokasi BBPLK CEVEST berada di bawah Direktorat Jendral Pembinaan, Pelatihan, dan Produktivitas Kementerian Tenaga Kerja.

Peserta pelatihan di BLKD CEVEST berasal dari seluruh wilayah Indonesia. Dari sisi keterjangkauan akses, peserta pelatihan yang berasal dari luar kota diberikan fasilitas asrama dan biaya pemberangkatan yang dialokasikan dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) setiap daerah yang mengirimkan peserta, sehingga jumlahnya terbatas. Sumber pendanaan BBPLK CEVEST Bekasi berasal dari APBN, kerja sama pihak ketiga/instansi/perusahaan, dan biaya swadana dari peserta perorangan/masyarakat.

Besaran anggaran penyelenggaraan untuk keseluruhan di Direktorat Jendral Pembinaan, Pelatihan, dan Produktivitas Kementerian Tenaga Kerja tahun anggaran 2019 adalah sebesar Rp4.185.056.393.000 atau 72% dari anggaran Kementerian Tenaga Kerja.

Gambar 3 Profil Output dan Anggaran Ditjen Binalattas Tahun Anggaran 2019 (Dalam Miliar Rupiah)



Sumber: Dirjen Binalattas, 2019

Keterlibatan swasta dalam penyelenggaraan pelatihan di BBPLK CEVEST dimulai dari pendanaan, perencanaan pelatihan, pelaksanaan pelatihan, pemagangan, sertifikasi hingga penempatan tenaga kerja. Sektor swasta terlibat sejak awal sehingga peralatan pelatihan bisa disesuaikan dengan teknologi yang digunakan oleh sektor swasta. Sebagai contoh, ada perusahaan yang bergerak di bidang pendingin (AC) menyumbangkan peralatan dengan teknologi baru dan teknisi/tenaga ahlinya yang juga melakukan *training of trainer* (ToT) kepada instruktur di BBPLK CEVEST Bekasi. Saat ini telah bekerja sama dengan 78 perusahaan.

BBPLK CEVEST tidak hanya memberikan pelayanan pelatihan dan sertifikasi kepada peserta pelatihan, melainkan juga memberikan pelayanan konsultasi mengenai tata kelola pelatihan, penyusunan kurikulum dan silabus pelatihan, teknis kejuruan, peningkatan kualitas SDM dan lain-lain. Pelayanan lainnya yang sangat relevan dengan kontribusi membuka kesempatan kerja yakni pelayanan Kios 3in1 yang merupakan sentra pelayanan informasi mengenai pelatihan, sertifikasi, dan penempatan kerja. Berikut adalah ringkasan mengenai profil BBPLK CEVEST:

Tabel 3 Ringkasan Profil BBPLK CEVEST

Profil BLK	BBPLK CEVEST - BEKASI
Dasar Hukum/Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK)	Permenaker No. 21 Tahun 2015
Jenis Unit	Unit Pelayanan Terpadu Perdagangan (UPTP)
Status Pembina	Kementerian Tenaga Kerja RI
Tahun Berdiri	1985
Sertifikat ISO	Sudah ada/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	10 hektare (HA)
Kapasitas Latih per Tahun	2432 Orang
Jumlah Kelas dan Kapasitas	28 Kelas menampung 110 orang
Jumlah <i>Workshop</i> dan Kapasitas	11 ruangan menampung 84 orang
Tempat Uji Kompetensi	6 ruangan kapasitas 64 orang
Potensi Daerah	Industri
Kejuruan Unggulan	Elektronika; Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK)
Sumber Dana	APBN
Biaya Pelatihan	Gratis

Sumber: Olahan penelitian

3.1.2. Kapasitas Latih

BBPLK CEVEST Bekasi memiliki 88 orang instruktur dan kapasitas latih hingga 3.432 orang per tahun dengan ruang kelas sebanyak 28 kelas dengan daya tampung sebanyak 110 orang, ruang *workshop* sebanyak 11 ruang dengan kapasitas untuk 84 orang, dan Tempat Uji Kompetensi sebanyak 6 kelas dengan kapasitas 64 orang. BBPLK CEVEST memiliki lahan seluas 10 HA memiliki pegawai sebanyak 127 Orang terdiri atas 92 orang laki-laki dan 35 orang perempuan, di antaranya adalah instruktur yang terdiri atas laki-laki sebanyak 67 orang dan instruktur perempuan sebanyak 21 orang.

Instruktur memiliki sertifikat kompetensi metodologi dan kompetensi teknis sebagai profesional di bidangnya dan berasal dari lulusan dalam dan luar negeri. Status dari instruktur adalah Aparatus Sipil Negara (ASN) Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia. Jumlah instruktur minimal 2 (dua) orang dalam 1 (satu) kejuruan. Seluruh sumber daya ini dimiliki oleh BBPLK CEVEST Bekasi berada pada level kelembagaan yang setingkat dengan eselon II. Level kelembagaan yang tinggi berimplikasi pada kewenangan yang lebih besar dalam hal perencanaan pelatihan, penempatan tenaga kerja, perluasan kerja, dan kerja sama dengan sektor swasta.

Di BBPLK CEVEST Bekasi, peralatan pelatihan sudah terpenuhi sesuai kebutuhan pasar tenaga kerja atau perusahaan. Hal ini juga didukung oleh keterlibatan sektor swasta sejak awal sehingga mempermudah penyesuaian peralatan pelatihan. Sebagian peralatan berasal dari sumbangan beberapa perusahaan. Peralatan pelatihan vokasi untuk kejuruan pendingin, misalnya, diberikan oleh Daikin, LG, dan Panasonic dengan spesifikasi teknologi yang terbaru. Ada juga dukungan

peralatan untuk kejuruan teknik informatika seperti satelit dan lainnya yang diberikan oleh perusahaan swasta lain yaitu MNC.

Kurikulum pelatihan vokasi didasarkan pada kebutuhan yang sesuai dengan pasar kerja (*demand driven* oleh pasar kerja). Penekanannya adalah pada penguasaan kompetensi yang dibutuhkan oleh pasar kerja. Pada BLK milik pemerintah di tingkat pusat, provinsi, sampai tingkat daerah (kota/kabupaten), program pelatihan dibentuk dengan mengacu pada Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). BBPLK CEVEST Bekasi melakukan pengembangan kurikulum dan silabus pembelajaran berdasarkan standardisasi dan kompetisi kerja yang ditetapkan oleh Direktorat Standar Kompetensi dan Program Pelatihan (Stankom), Kementerian Ketenagakerjaan. “Kalau ada masukan dari industri mengenai program-program tertentu akan kami sortir dulu ke Stankom yang akan menetapkan program itu menjadi standar kami,” (BBPLK CEVEST Bekasi, 2019).

Perkembangan teknologi yang sangat cepat mengakibatkan modul yang diberikan di beberapa kejuruan ketinggalan zaman lantaran perusahaan pemberi kerja sudah menggunakan program yang lebih baru dan mutakhir. Untuk menyasati kondisi ini, terkadang instruktur melakukan modifikasi atas materi pelatihan standar berdasarkan pengetahuan yang dimiliki. Lebih jauh, keterlibatan dunia usaha dalam penyelenggaraan pelatihan BLK berdampak kepada penyesuaian modul/ materi pelatihan yang akan diberikan.

Saat ini, kurikulum yang digunakan disusun oleh Kemnaker berupa Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK). Kemampuan kerja tersebut mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai standar yang ditetapkan di tempat kerja. Pembelajaran dilakukan di kelas dan *workshop*, dengan porsi pembelajaran di kelas sebanyak 30% dan praktik di *workshop* sebanyak 70%.

BBPLK CEVEST Bekasi memiliki 4 Kejuruan, yaitu teknik elektronika, teknologi informasi dan komunikasi, *refrigeration*, dan pariwisata dengan sub kejuruan sebagai berikut:

Tabel 4 Jenis kejuruan yang ada di BBPLK CEVEST

No	Kejuruan	Sub Kejuruan
1	Teknik elektronika	Telekomunikasi, instrumen dan kontrol, audio video, dan otomasi Industri.
2	<i>Refrigeration</i>	-
3	Teknik informasi dan Komunikasi	<i>Technical support, networking, graphic design, database, system analyst, computer engineering, pemrograman, multimedia, office tools, artificial intelligence, IT governance, dan public relation.</i>
4	Pariwisata	Perhotelan, <i>tour and travel.</i>

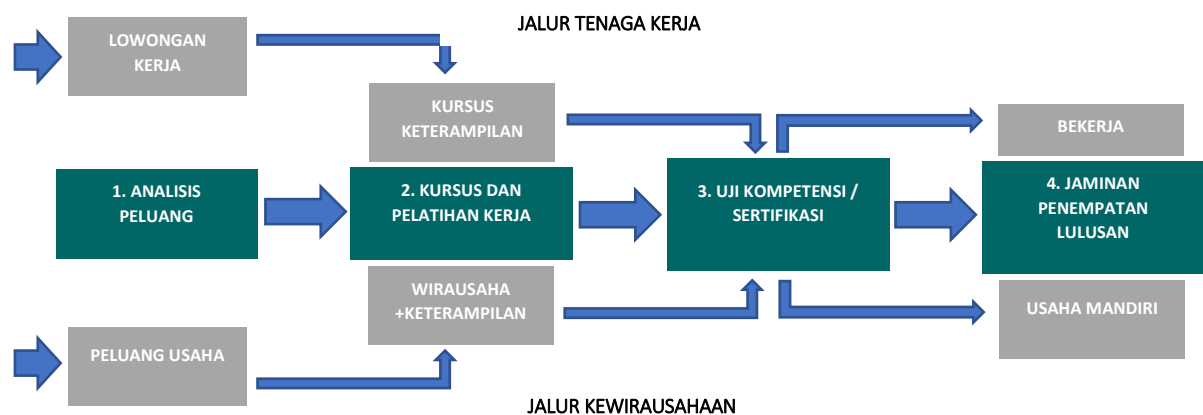
Sumber: BBPLK CEVEST Bekasi, 2019

Meski tidak ada program khusus untuk kegiatan pemagangan pada balai besar pelatihan yang dikelola oleh Pemerintah Pusat, BBPLK Bekasi telah memiliki kerja sama pelaksanaan *On the Job Training* (OJT) hasil kerja sama dengan pihak swasta.

Pendekatan pengembangan pelatihan vokasi di Indonesia telah melihat peluang pasar tenaga kerja di sektor swasta maupun wirausaha. Melihat kondisi saat ini, peluang pekerjaan yang formal dan informal cukup besar. Asesmen terhadap peluang-peluang ekonomi sesuai dengan potensi daerah yang menjadi kebutuhan pasar tenaga kerja maupun pasar wirausaha perlu dilakukan. Meski BBPLK CEVEST Bekasi tidak menerapkan persyaratan rekrutmen berdasarkan tingkat pendidikan dan usia, tetapi ketika memasuki pasar kerja, batasan pendidikan dan usia tetap diterapkan sehingga sulit untuk memastikan serapan ke sektor industri 100%. Hal yang juga perlu diperhatikan adalah bagaimana menyesuaikan kuota peserta latih untuk kesempatan pekerjaan formal dan informal yang sesuai kebutuhan pasar tenaga kerja maupun wirausaha di wilayah setempat.

Selanjutnya pendekatan pengembangan pelatihan vokasi di Indonesia adalah memastikan dan memberikan jaminan kepada peserta pelatihan untuk mendapatkan pelatihan vokasi sesuai dengan kejuruan yang dibutuhkan pasar kerja dan wirausaha, memberikan sertifikasi kompetensi, dan juga memberikan jaminan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan asesmen dari daerah setempat. Asesmen ini dapat dilakukan oleh *multi-stakeholder*, karena itu Pemerintah Daerah perlu melibatkan sektor swasta dan pelaku-pelaku usaha sehingga dapat membaca peluang kerja dan penyaluran tenaga kerja yang lebih tepat.

Gambar 4 Pendekatan Pengembangan Pelatihan Vokasi di Indonesia



Sumber: Olahan penelitian

Tabel 5 Ringkasan Program dan Kebijakan BBPLK CEVEST – BEKASI

Program dan Kebijakan	BBPLK CEVEST – BEKASI
Kebijakan Pengumuman Program	Melalui Kios 3 in 1, Kantor Dinas Tenaga Kerja Daerah seluruh Indonesia, dan BLKD seluruh Indonesia
Persyaratan Calon Peserta Pelatihan	Minimal pendidikan lulus tingkat SD, tidak ada batasan usia, tidak ada batasan gender, penyandang disabilitas juga bisa mendaftar. Hanya kejuruan elektronika yang mensyaratkan calon peserta pelatihan tidak buta warna.
Mekanisme Pendaftaran	Melalui <i>website</i> Kios 3 in 1 atau datang langsung ke Kios 3 in 1
Skema Seleksi	Seleksi administrasi, tes tertulis, dan wawancara
Program yang Diterapkan	Pelatihan, sertifikasi, dan penempatan
Program Kejuruan	Teknik Elektronika, Teknologi Informasi dan Komunikasi, Refrigerator, dan Perhotelan
Peserta Pelatihan	Tidak ada perbedaan
Jenis Pelayanan Peserta	1) Peserta <i>Boarding</i> (berasal dari luar kota) 2) Peserta <i>Non Boarding</i> (berasal dari sekitar Bekasi)
Jenis Pelayanan Program	1) Statis (Pelatihan di BBPLK) 2) <i>Mobile Training Unit</i> (MTU)

Sumber: olahan penelitian

Tabel 6 Ringkasan Implementasi Program BBPLK CEVEST – BEKASI

Implementasi Program	BBPLK CEVEST – BEKASI
Pelaksanaan Pelatihan	
Jam Pelaksanaan Pelatihan	1) 137 jam pelaksanaan (<i>Warehouse Crew Development Programme</i>) 2) 960 jam pelaksanaan (<i>Manitenance Industry 4.0; Digital Animator, Movie Animator</i>)
Waktu Pelatihan	2 waktu (kelas pagi dan kelas malam)
Metode Pelatihan	Teori dalam Kelas: 30%; Praktik di <i>workshop</i> : 70%
Materi Pelatihan	<i>Hardskill</i> (tentang Ilmu Kejuruan dan Praktik), <i>Softskill</i> (pengembangan karakter, memahami karakter-karakter orang lain), ISO (<i>International Organization for Standardization</i>), dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) sebanyak 40 Jam Pelajaran (JP) sesuai SKKNI.
Peralatan Pelatihan	Telah disesuaikan dengan kondisi perusahaan.
Instruktur pelatihan	ASN Kementerian Tenaga Kerja yang sudah mengikuti Dikdas selama 9 Bulan dan lulus uji kompetensi.
Fasilitas yang didapat oleh peserta pelatihan	1) <i>Peserta Boarding</i> : Transpor PP (dari daerah asal), seragam pelatihan/ pakaian kerja, modul, ATK, makan 3x sehari, snack 2x sehari, asrama, dan asuransi

	2) Peserta <i>Non-Boarding</i> : Transpor PP, makan siang, seragam pelatihan/ pakaian kerja, asuransi, modul, dan ATK
Sertifikasi	
Kategori Sertifikasi	Sertifikasi Pelatihan dan Sertifikasi Uji Kompetensi
Lembaga Pemberi Sertifikat	BNSP
Anggaran Sertifikasi	Ada
Penempatan	
Jaringan Kemitraan Perusahaan	Kerja sama MoU dan kerja sama rekrutmen dengan 78 perusahaan.
Usaha Mandiri	Belum ada dukungan konkret

Sumber: Olahan pengolahan penelitian

3.1.3. Relevansi

Tantangan industri 4.0 membutuhkan SDM yang unggul dan andal sesuai dengan kebutuhan sektor swasta. Oleh karena itu, pelatihan vokasi penting untuk dilaksanakan. Salah satu langkah konkret yang dilakukan oleh pemerintah adalah dengan penyusunan *Roadmap* Pendidikan dan Pelatihan Vokasi 2017–2025 yang berfokus pada 6 (enam) sektor sebagai motor penggerak ekonomi Indonesia yaitu agribisnis, pariwisata, *e-commerce*, manufaktur, layanan kesehatan, dan ekspor tenaga kerja.

Meski 4 kejuruan yang dimiliki oleh BBPLK CEVEST Bekasi relevan dengan sektor prioritas dalam *Roadmap* Pendidikan dan Pelatihan Vokasi, namun “baru sekitar 70% dari peserta latih terserap oleh dunia usaha, termasuk mereka yang menjalani pelatihan kerja langsung di industri,” (BBPLK Cevest Bekasi, 2019). Pada program pelatihan yang bekerja sama dengan industri, peluang serapan 100% terbuka lebar, tetapi terkendala oleh lemahnya komitmen peserta latih untuk menghadapi tantangan-tantangan yang diberikan oleh perusahaan, misalnya jika ditempatkan di luar kota.

Data menjadi persoalan tersendiri yang dihadapi ketika melakukan monitoring dan evaluasi program. Padahal, salah satu ukuran keberhasilan penyelenggaraan pelatihan vokasi melalui BLK adalah jumlah peserta pelatihan yang telah mendapatkan pekerjaan. BBPLK CEVEST Bekasi mengungkapkan kesulitan untuk melakukan monitoring dan pendataan dari peserta yang telah lulus (alumni) dan bekerja. Sebagian alumni tidak terdata karena tidak ada mekanisme wajib untuk melapor kepada BLK ketika diterima kerja maupun karena nomor kontak yang ada tidak dapat dihubungi lagi.

Program penempatan peserta pelatihan dilakukan melalui kerja sama rekrutmen antara BBPLK CEVEST Bekasi dengan perusahaan-perusahaan swasta. Setelah mengikuti program magang, jika peserta pelatihan tersebut memiliki kinerja yang baik maka pihak perusahaan akan langsung merekrut peserta yang telah menyelesaikan pelatihan.

3.2. BLK Bogor

3.2.1. Pengelolaan

Balai Latihan Kerja Kabupaten Bogor adalah lembaga pelatihan kerja pemerintah di bawah naungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bogor dan merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) yang bertanggung jawab secara langsung kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor. Balai Latihan Kerja Daerah (BLKD) ini berdiri sejak tahun 1982 dan sudah berbadan hukum yang diatur melalui Peraturan Bupati Bogor Nomor 65 tahun 2008 Tanggal 12 Desember 2008. Proses pembinaan dan pendampingan BLK Bogor selain dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor, juga dilakukan oleh Kementerian Tenaga Kerja melalui BBPLK CEVEST Bekasi.

Secara khusus, tugas fungsi BLKD Bogor antara lain: (i) penyelenggaraan ketatausahaan UPT; (ii) penyusunan perencanaan program pelatihan dan pemagangan; (iii) perekrutan dan seleksi peserta pelatihan; (iv) penyelenggaraan pelatihan, pemagangan, uji keterampilan, dan sertifikasi; (v) penyusunan program fasilitas, produksi, jasa dan hasil pelatihan; (vi) pelayanan informasi pelatihan, dan; (vii) pelaksanaan tugas lain yang diberikan Kepala Dinas. Selain itu, BLK Bogor juga memiliki peran dan fungsi untuk menginformasikan lowongan kerja kepada calon tenaga kerja terampil lulusan BLK yang terdapat di Asosiasi Penyalur Tenaga Kerja/Bursa Kerja dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bogor, memasarkan calon tenaga kerja terampil lulusan BLK kepada perusahaan, dan memonitor lulusan BLK yang sudah atau belum bekerja.

Sebelum 2001, BLKD Bogor merupakan BLK milik Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Namun sejak 2001, karena amanat Undang-Undang Otonomi Daerah, pengelolaan BLKD Bogor berpindah tangan dari Pemerintah Pusat ke Pemerintah Kabupaten Bogor. Sejak otonomi daerah, diterapkan pula desentralisasi manajemen BLK. Hal ini mengakibatkan sebagian besar BLK diserahkan kepada Pemerintah Daerah dan anggaran penyelenggaraan pelatihan vokasi di BLKD menjadi tanggung jawab Pemerintah Daerah sepenuhnya. Kondisi ini tak pelak menambah beban APBD yang mesti ditanggung oleh Pemerintah Daerah. Akibatnya, di beberapa daerah terdapat BLKD yang tidak bisa beroperasi karena terbatasnya pendapatan daerah.

Secara struktur, sejak diberlakukan otonomi daerah level kelembagaan BLKD Bogor turun derajat menjadi salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah Dinas Tenaga Kerja atau setingkat dengan Eselon IV. Padahal sebelumnya, level kelembagaan BLKD Bogor ada di tingkat eselon III. Kondisi ini menjadikan kewenangan BLKD Bogor hanya sebatas penyelenggaraan kursus pelatihan. Sementara untuk menempatkan dan menjalin kerja sama dengan perusahaan, ruang lingkupnya masih terbatas karena kewenangan tersebut ada di Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor. Implikasi lainnya dari kelembagaan yang hanya setingkat eselon IV ini adalah terbatasnya sumber daya yang tersedia di BLKD Bogor, baik sumber daya manusia maupun sumber daya keuangan.

Sumber pendanaan BLKD Kabupaten Bogor berasal dari 1) APBD Kabupaten Bogor; 2) APBN melalui Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia; 3) Kerja sama Pihak Ketiga/ Instansi/ Perusahaan, dan; 4) Biaya swadana yaitu biaya latihan yang ditanggung oleh peserta perorangan/ masyarakat. Dana APBN disalurkan melalui BBPLK CEVEST Bekasi sebagai pembina, sementara dana APBD didapatkan dari Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor. Kepala BLKD Kepala Kabupaten Bogor, Bapak

Timbul menegaskan bahwa penggunaan anggaran APBD dan APBN tidak boleh digabungkan untuk digunakan sebagai biaya operasional BLK yang mencakup program 3 in 1 (pelatihan, sertifikasi, dan penempatan) dan MTU. Penggunaan dana tersebut harus dipisah peruntukan, kepesertaan, dan pelaporannya. Perbedaan yang paling mendasar terletak pada masa belajar, jumlah peserta, uji kompetensi, dan asisten instruktur. Pelatihan yang menggunakan APBD memiliki jam pelajaran lebih panjang dibandingkan pelatihan dibiayai APBN. Sebagai contoh, jam pelajaran untuk pelatihan di bidang Teknologi informasi komunikasi (TIK) dan otomotif masing-masing selama 240 jam dan 280 jam jika menggunakan skema APBD. Sementara itu jika menggunakan skema APBN, jam pelajaran untuk bidang pelatihan yang sama adalah masing-masing selama 100 jam dan 220 jam.

Perbedaan lainnya adalah jumlah pesertanya. Jika sumber pendanaannya menggunakan APBD, jumlah pesertanya adalah 20 orang. Sementara jika menggunakan APBN, jumlah pesertanya adalah 16 orang. Selain itu, jika dana pelatihan bersumber dari APBD maka juga disediakan asisten instruktur. Kelebihan sumber pembiayaan dari APBN adalah sudah memasukkan komponen biaya untuk uji kompetensi yang belum masuk dalam skema pembiayaan dari APBD.

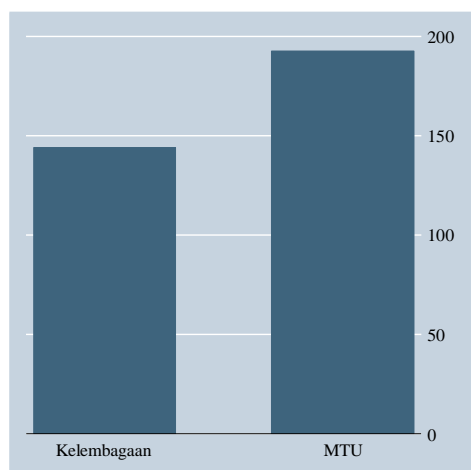
Tabel 7 Perbandingan Pelatihan antara Skema APBD dan APBN di BLKD Kabupaten Bogor

Letak Perbedaan	APBD	APBN
1. Masa Belajar	Durasi lebih lama	Durasi lebih pendek
2. Jumlah Peserta	20 orang per paket pelatihan	16 orang per paket pelatihan
3. Uji Kompetensi	Termasuk	Tidak termasuk
4. Asisten Instruktur	Disediakan	Tidak disediakan

Sumber: Olahan penelitian

Teknik pelatihan yang diselenggarakan di bawah BLKD Bogor ada dua yakni berbasis kompetensi (di dalam BLK) dan berbasis masyarakat (di luar BLK). Pelatihan berbasis kebutuhan masyarakat umumnya berbentuk MTU atau unit pelatihan bergerak seperti untuk pelatihan keterampilan menjahit, las, dan lain-lain. Adapun perbandingan alokasi anggaran untuk kedua jenis pelatihan tersebut adalah sebagai berikut:

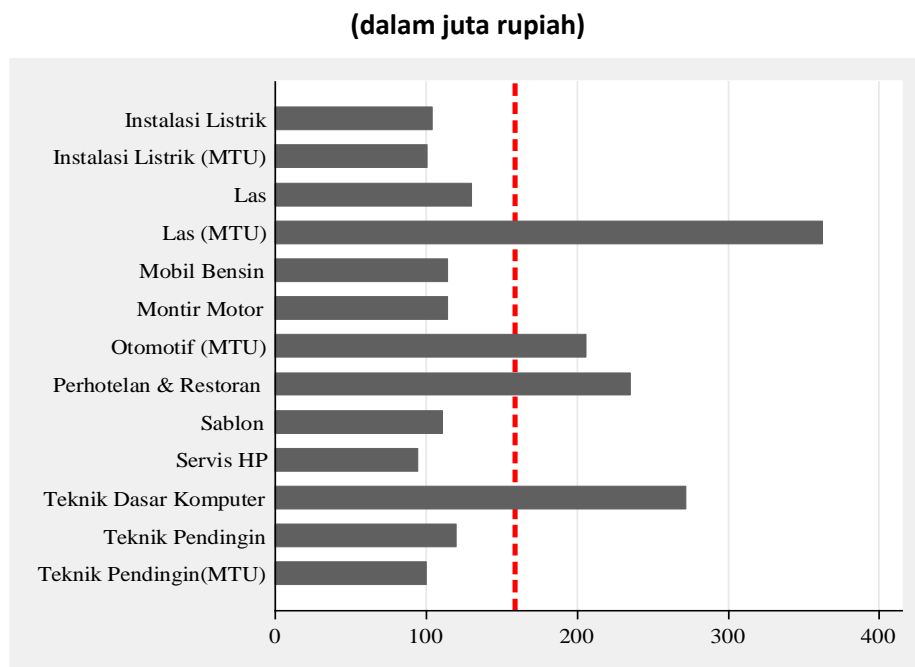
Grafik 1 Rata-Rata Anggaran Pelatihan tahun 2018 (dalam juta rupiah)



Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor, 2018

Dari sisi anggaran sebagaimana diperlihatkan gambar 2 di atas terlihat bahwa rata-rata alokasi anggaran untuk pelatihan dengan sistem MTU lebih tinggi daripada pelatihan dengan sistem kelembagaan. Rata-rata alokasi anggaran untuk pelatihan berbasis MTU hampir mencapai Rp200 juta, sementara sistem pelatihan berbasis kelas di BLK sekitar Rp150 juta. Hal ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diselenggarakan BLKD Bogor lebih banyak diorientasikan pada peningkatan keterampilan untuk mendorong peningkatan pendapatan masyarakat. Kelemahan dari pelatihan ini adalah peserta latih tidak diberikan sertifikat kompetensi. Secara total, besaran anggaran operasional BLKD Bogor pada tahun 2019, menurut Kepala BLKD Kabupaten Bogor adalah kurang dari 3 Miliar Rupiah.

Grafik 2 Besaran Anggaran Pelatihan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor tahun 2018



Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor, 2018

Besaran anggaran di atas menggambarkan bahwa BLKD Bogor menyelenggarakan 13 jenis pelatihan dengan total anggaran yang digelontorkan sebesar Rp2.063.478.700 di tahun 2018. Jika dirata-rata, alokasi anggaran per kejuruan mencapai sebesar Rp158.729.131. Pada gambar di atas juga memperlihatkan bahwa ada 4 jenis pelatihan dengan alokasi anggaran di atas rata-rata yakni bidang las (MTU), teknik dasar komputer, perhotelan dan restoran, dan otomotif. Bidang pelatihan yang mendapatkan alokasi anggaran tertinggi adalah pelatihan di bidang las (MTU) dengan besaran anggaran sebesar Rp362.937.550. Sementara jenis pelatihan dengan alokasi anggaran yang terkecil adalah pelatihan di bidang servis HP dengan kisaran sebesar Rp95.475.150.

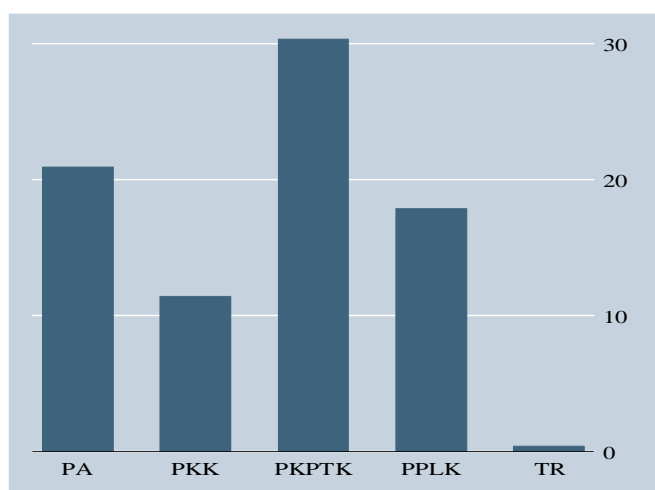
Terdapat ketimpangan yang sangat besar antara BLK Pemerintah Pusat (Kementerian Ketenagakerjaan dengan BLK Pemerintah Daerah. Sebagai contoh misalnya, pelatihan di BLKD yang menggunakan APBD tidak menyelenggarakan program 3 in 1. Padahal di BLKD Bogor, pelatihan yang menggunakan APBN yang diterima melalui BBPLK CEVEST dapat menyelenggarakan program 3 in 1. Sehingga terlihat bahwa meskipun kurikulum yang digunakan sama yaitu PBK dengan SKKNI, tetapi

pada pelaksanaannya besaran anggaran membedakan program pelatihan, jam pelajaran, serta sertifikasi kepesertaan.

Hal yang membuat BLKD Kabupaten Bogor masih berjalan hingga saat ini adalah adanya dukungan yang kuat dari aparatur daerah seperti Pemerintah Daerah, khususnya Bupati Bogor, DPRD Bogor, dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor. Adanya kerja sama dari ketiga komponen tersebut yang membuat anggaran untuk kegiatan di BLKD Kabupaten selalu dialokasikan setiap tahun. Hal ini terindikasi dari anggaran belanja langsung untuk kegiatan BLKD Bogor yang tetap menjadi prioritas Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor.

Seperti diketahui, komposisi anggaran belanja langsung Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor terdiri atas program pelayanan administrasi (PA), peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja (PKPTK), peningkatan kesempatan kerja (PKK), perlindungan pengembangan lembaga ketenagakerjaan (PPLK), dan transmigrasi regional (TR). Dari grafik di bawah terlihat bahwa PKPTK memang masih menjadi prioritas utama Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor. Hal ini terlihat dari besarnya porsi anggaran PKPTK yang mencapai 30 persen dari total belanja langsung.

Grafik 3 Komposisi Belanja Langsung Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor tahun 2018 (dalam persen)



Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor, 2018

Tabel 8 Ringkasan Profil Balai Latihan Kerja Kabupaten Bogor

Profil BLK	Balai Latihan Kerja daerah Kabupaten Bogor
Dasar Hukum/SOTK	Peraturan Bupati Bogor No. 65 Tahun 2008 tanggal 12 Desember 2008
Jenis Unit	UPTD
Status Pembina	Kementerian Tenaga Kerja Kabupaten Bogor
Tahun Berdiri	1982
Sertifikat ISO	Belum Ada
Jumlah Pegawai	10 Orang (Laki-laki: 9 orang; Perempuan: 1 Orang)
Jumlah Instruktur	7 Orang Laki-laki
Luas Areal Total	2 HA

Kapasitas Latih per Tahun	872 Orang
Jumlah Kelas dan Kapasitas	4 Kelas menampung 60 orang
Jumlah <i>Workshop</i> dan Kapasitas	9 ruangan menampung 140 orang
Tempat Uji Kompetensi	Tidak ada
Potensi Daerah	Industri
Kejuruan Unggulan	Otomotif, Komputer, dan Las
Sumber Dana	APBN, APBD, kerja sama pihak Ketiga/instansi/ perusahaan, dan biaya swadana yaitu biaya latihan yang ditanggung sendiri oleh peserta perorangan/ masyarakat
Biaya Pelatihan	Gratis

Sumber: Olahan penelitian

3.2.2. Kapasitas Latih

BLKD Bogor berdiri di atas lahan sebesar 2 HA dengan jumlah pegawai sebanyak 10 orang dan 7 dari 10 orang pegawai bekerja sebagai instruktur pelatihan. BLKD Bogor pernah memiliki 13 orang instruktur, tapi kini sekarang hanya tersisa 7 orang instruktur sehingga per bidang kejuruan hanya memiliki 1 (satu) orang instruktur. Jumlah tersebut jauh dari jumlah ideal yakni 5 orang instruktur per bidang kejuruan. Seluruh instruktur yang dimiliki BLKD Bogor tercatat sebagai ASN. Sebelum diangkat menjadi instruktur, calon instruktur diwajibkan untuk mengikuti Diklat Pendidikan Dasar (Dikdas) selama 9 bulan saat masih berstatus sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS). Selain harus mengikuti Dikdas, para calon instruktur juga wajib lulus uji kompetensi sebagai instruktur melalui sertifikasi BNSP dan memiliki sertifikat metodologi. Di BLKD Kabupaten Bogor, bahkan ada instruktur yang sudah mencapai level asesor yang memiliki kapasitas untuk melakukan seleksi calon peserta latih dan sering diminta untuk membantu BLKD lainnya.

Terbatasnya jumlah instruktur merupakan permasalahan utama yang dihadapi BLKD di seluruh Indonesia. Meski rekrutmen ASN telah dilakukan, tetapi formasi posisi instruktur sudah sejak lama tidak dibuka. Bahkan terjadi perpindahan posisi (mutasi) dari instruktur ke posisi yang lain yang menyebabkan jumlah instruktur semakin berkurang. Kondisi ini menyebabkan instruktur terkadang tidak dapat memenuhi permintaan bantuan dari BBPLK CEVEST Bekasi untuk menjadi asesor seleksi calon peserta dari luar Jabotabek yang akan ikut Pelatihan Vokasi di BBPLK Bekasi karena bertepatan dengan berlangsungnya kegiatan pelatihan di BLKD Bogor.

Implikasi dari jumlah instruktur yang jauh dari ideal tersebut adalah instruktur sering kali dibebani dengan tugas tambahan di luar kewajiban mengajar seperti mengurus administrasi pelatihan, menjaga asrama, dan lain-lain. Untuk mengatasi terbatasnya SDM, BLKD Bogor pernah bekerja sama dengan instruktur dari perusahaan swasta. Sayangnya, pelibatan instruktur non-PNS tersebut tidak secara otomatis menyelesaikan persoalan karena instruktur swasta belum bisa mengajar secara *full time* sehingga tidak berkelanjutan. Sebagai contoh, ada instruktur instalasi listrik dari sebuah perusahaan yang hanya bisa mengajar 1 minggu per bulan. Akibatnya, proses pelatihan menjadi terhambat. Selain itu, dibandingkan dengan instruktur PNS, instruktur Non-PNS umumnya kurang memiliki tanggung jawab dalam menjaga fasilitas *workshop*.

Tabel 9 Perbandingan antara Instruktur PNS dan Non-PNS di BLKD Kabupaten Bogor

Jenis Instruktur	Kelebihan	Kekurangan
PNS	<ul style="list-style-type: none"> • Lebih bertanggung jawab dalam menjaga fasilitas <i>workshop</i>. • Bekerja <i>full time</i>. 	<ul style="list-style-type: none"> • Jumlahnya masih sangat terbatas. • Terkadang lambat mengikuti perkembangan karena harus menunggu anggaran dan kesempatan dari Pemerintah Pusat dan Daerah.
Non-PNS	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetensi yang dimiliki umumnya sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kurang bisa menjaga fasilitas <i>workshop</i>. • Jam mengajar terbatas. • Tidak berkelanjutan karena keterlibatan dibatasi oleh perusahaan tempat mereka bekerja.

Sumber: Hasil wawancara

Permasalahan lainnya adalah mengenai kenaikan golongan pegawai instruktur (sebagai ASN) yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku berdasarkan masa dinas/ kerja. Beberapa orang instruktur di BLKD Kabupaten Bogor mengungkapkan bahwa mereka sudah lebih dari 10 tahun belum mendapatkan kenaikan golongan. Kondisi ini menyebabkan renumerasi dan tunjangan instruktur yang didapatkan sangat kecil dan tidak sesuai dengan masa kerja.

Karena itu, dalam perencanaan dan pengelolaan instruktur pemerintah dan swasta harus lebih sistematis dan berkelanjutan. Alasannya adalah jika hanya menggunakan formasi PNS, maka rasio ideal untuk instruktur BLK tidak akan pernah tercapai. Kalaupun terwujud, bisa dipastikan akan membutuhkan waktu lama. Selain itu, perlu keterlibatan sektor swasta yang bernaung di bawah organisasi perusahaan (KADIN, Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), dsb.) di daerah agar setiap pemangku kepentingan mendapatkan solusi dan keuntungan bersama: instruktur yang kompeten tersedia dan kebutuhan atas tenaga kerja kompeten terpenuhi.

Peserta pelatihan di BLKD kabupaten Bogor pada umumnya berlatar belakang pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Sekolah Menengah Atas (SMA) yang berasal dari wilayah Kabupaten Bogor dan sekitarnya. Banyaknya peserta yang berlatar belakang lulusan SMK mengindikasikan bahwa terdapat ketidaksesuaian antara sistem pendidikan di SMK dengan kebutuhan pasar kerja. Selain itu, jumlah instruktur dan peralatan *workshop* yang kurang memadai juga masih menjadi tantangan tersendiri. "Kemarin pengalaman di PT PAL Indonesia kita melihat teknologi yang sudah sangat canggih, namun ketika kembali (ke BLKD) ketemu teknologi yang lama. Artinya teknologi di sana belum bisa diterapkan secara maksimal di sini. Saat ini kami berupaya agar peserta latih setidaknya mencapai standar minimal yang dibutuhkan perusahaan," (BLKD Bogor, 2018).

BLKD Bogor mempunyai kapasitas latih sebanyak 872 orang dengan 4 ruang kelas yang dapat menampung 60 orang dan 9 ruang *workshop* yang dapat menampung 140 orang. BLKD Bogor sudah menerapkan sistem pelatihan berbasis kompetensi. Namun, karena belum memiliki tempat uji kompetensi (TUK), maka BLKD Kabupaten Bogor hanya menyelenggarakan pelatihan dasar saja

untuk 13 bidang kejuruan. Pada saat penyelenggaraan, tidak semua kejuruan dibuka secara bersamaan, tetapi sesuai dengan pilihan terbanyak dari peserta pelatihan saat itu. Sedangkan uji kompetensi dilaksanakan di BBPLK CEVEST Bekasi.

Program kejuruan yang ada di BLKD Bogor meliputi otomotif, las, menjahit, komputer, instalasi listrik, teknik pendingin, tata boga, dan tata rias. Masing-masing kejuruan memiliki berbagai jenis pelatihan yang bisa dipilih oleh setiap calon peserta pelatihan sesuai dengan bidangnya.

Menurut pihak BLKD Bogor, penentuan program kejuruan ini dilakukan dengan mempertimbangkan potensi daerah serta kebutuhan industri, dan masyarakat. Namun BLKD tidak menampik bahwa secara organisasi, wewenang BLK dalam mengambil kebijakan strategis dibatasi oleh Peraturan Gubernur.

Data dari BLKD Bogor menunjukkan bahwa pada 2018, jumlah peserta yang dilatih sebanyak 900 orang. Adapun rinciannya adalah 420 orang menggunakan skema APBD dan 480 orang menggunakan skema APBN. Ini berarti baru 0,4 persen dari total pengangguran di Kabupaten Bogor yang terserap oleh BLKD.

Secara umum, komposisi pembelajaran di kelas BLK adalah 75% praktik dan 25% teori meski penyelenggaraan pelatihan vokasi tidak terbatas kepada pembelajaran teori dan praktik saja. BLK saat ini telah memiliki program yang dikenal dengan Kios 3 in 1 yang merupakan seperangkat kegiatan yang meliputi pelatihan, sertifikasi, dan penempatan.

BLKD Bogor juga menyediakan pelatihan lanjutan bagi peserta BLK yang tertarik meningkatkan kompetensi dengan mengirim mereka ke Balai Besar yang memiliki studi lanjutan seperti BLK CEVEST Bekasi. Harapannya keterampilan mereka semakin lengkap dan terasah, serta level kompetensi mereka juga makin tinggi. Program ini sudah berjalan sejak 2017 dan biaya pelatihan lanjutan seluruhnya berasal dari APBN.

BLK menyatakan bahwa mereka tidak membatasi jika ada masyarakat disabilitas yang ingin mengikuti pelatihan. Namun jumlah peserta disabilitas yang mengikuti pelatihan masih sangat sedikit yakni hanya sekitar 1–2 orang saja. Perlakuan terhadap semua peserta sama, tetapi ada beberapa kejuruan yang mengharuskan pesertanya tidak buta warna.

Dalam seluruh program kegiatan di BLKD Bogor, sektor swasta hanya dilibatkan pada saat kegiatan penempatan yaitu sebagai mitra yang dapat menerima peserta lulusan pelatihan. Ada pemikiran untuk melibatkan sektor swasta yaitu sejak awal kegiatan perencanaan khususnya untuk materi pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan sektor swasta. Namun, itu belum bisa dilakukan karena terbatasnya level pengambilan keputusan di tingkat dinas.

Padahal, pelibatan sektor swasta sejak awal proses perencanaan dan pelaksanaan pelatihan diharapkan dapat membuka peluang bagi BLKD dan peserta pelatihan. Misalnya terjadi kesepakatan dalam hal tes uji kompetensi yang membutuhkan biaya cukup besar akan ditanggung oleh sektor swasta atau dilakukan langsung di internal perusahaan karena sudah sesuai dengan kebutuhan. Selain itu, keterlibatan sektor swasta sejak awal juga bisa menyediakan dukungan peralatan



pelatihan dengan teknologi yang sesuai kebutuhan industri, misalnya dengan cara meminjamkan/ memberikan peralatan untuk praktik kerja di *workshop*.

Kondisi saat ini, peralatan pelatihan yang dimiliki oleh BLKD Bogor sudah ketinggalan zaman karena sudah tidak sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja dan tidak mengikuti perkembangan teknologi. Kondisi serupa pada umumnya juga dialami oleh BLKD di wilayah lain. Sejauh ini, BLKD Bogor hanya mampu menyediakan anggaran pelatihan saja. Instruktur kejuruan teknik las di BLKD Bogor menyebutkan bahwa perusahaan saat ini memerlukan pekerja yang memiliki keterampilan las menggunakan spesifikasi peralatan tertentu yang sesuai teknologi saat ini, sementara peralatan las yang digunakan dalam pelatihan sudah ketinggalan zaman. Di kejuruan otomotif, peralatan atau mesin motor yang digunakan untuk praktik masih menggunakan mesin dengan transmisi manual meski saat ini teknologi sepeda motor sudah menggunakan mesin dengan transmisi otomatis. Pada tahun anggaran 2018, BLKD Bogor pernah mendapatkan bantuan 4 paket alat dari Kementerian Tenaga Kerja berupa peralatan pelatihan untuk bidang bangunan, permesinan, otomotif, dan TIK. Namun, menurut Kepala BLKD Kabupaten Bogor, APBD idealnya diorientasikan untuk pembangunan fisik BLK sementara APBN untuk membiayai pelatihan saja karena APBN tidak bisa digunakan pembangunan sarana dan prasarana fisik.

Kondisi keterbatasan peralatan ini dapat menyebabkan lulusan yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh pasar tenaga kerja atau perusahaan. Di sini, penting untuk memastikan sektor swasta di bawah naungan organisasi dunia usaha (KADIN, APINDO, dsb.) terlibat sejak awal penyelenggaraan pelatihan dari hulu sampai hilir. Di satu sisi, kerja sama dengan sektor swasta untuk pengadaan peralatan pelatihan dapat menjadi alternatif penyediaan peralatan dengan teknologi yang kompatibel dengan kebutuhan perusahaan. Namun, di sisi lain juga dapat menjadi bentuk investasi perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang kompeten.

Persoalan sarana dan prasarana memang menjadi persoalan tersendiri bagi BLKD. Di BLKD Bogor misalnya, kondisi fisik bangunan *workshop* sudah tidak layak lagi digunakan untuk penyelenggaraan pelatihan vokasi, karena atapnya bocor dan ukurannya sangat kecil. Selain itu, terdapat beberapa peralatan yang sudah tidak bisa digunakan, namun sulit untuk dipindahkan sehingga dibiarkan begitu saja di ruangan *workshop*. Kepala BLKD Bogor mengaku sudah pernah mengajukan usulan renovasi bangunan kepada Pemerintah Provinsi dan mendapatkan respons bahwa akan dilakukan renovasi dan Pemerintah Provinsi berkomitmen akan membangun ruangan *workshop* baru dan lebih besar dengan menggunakan anggaran provinsi. Namun hingga akhir tahun 2018 hal tersebut belum terealisasi.

Standar kurikulum yang diajarkan di BLKD Kabupaten Bogor tetap mengacu pada kurikulum dari Kementerian Tenaga Kerja. Meski demikian, guna meningkatkan daya serap peserta didik terhadap materi pelatihan, beberapa instruktur melakukan modifikasi praktik pengajaran merujuk yang pada praktik-praktik terbaik dari BLKD lain atau mengikuti tren yang ada di level daerah maupun nasional. Instruktur juga terkadang menguji silabus-silabus yang ada ketika menjadi asesor di daerah lain untuk melihat seberapa jauh kesesuaian kurikulum dengan kebutuhan dan kemampuan peserta pelatihan di daerah.

Tabel 10 Ringkasan Program dan Kebijakan 3 Balai Latihan Kerja

Program dan Kebijakan	UPTD KAB. BOGOR
Pengumuman Program Pelatihan	Melalui Kios 3 in 1, Kantor Dinas Tenaga Kerja Daerah Kabupaten Bogor, dan BLKD Bogor.
Persyaratan Calon Peserta Pelatihan	Minimal Pendidikan Lulus Tingkat SD, tidak ada batasan gender, dan disabilitas juga bisa mendaftar. Membatasi usia dari 17–35 tahun. Ada kejuruan (khususnya elektronika) yang mensyaratkan tidak buta warna.
Mekanisme Pendaftaran	Melalui <i>website</i> Kios 3 in 1 atau datang langsung ke Kios 3 in 1.
Skema Seleksi	Seleksi administrasi, seleksi tertulis dan seleksi wawancara.
Program yang Diterapkan	Pelatihan, sertifikasi dan penempatan.
Program Kejuruan	Otomotif, Instalasi Listrik, Sablon, Teknisi Komputer, Las, Permesinan Bubut, Konstruksi Beton, dan Menjahit.
Jenis Peserta Pelatihan	1) Peserta APBD (jam pelaksanaan lebih lama, peserta lebih banyak, tidak ada uji kompetensi, dan ada Asisten Instruktur) 2) Peserta APBN (jam pelaksanaan lebih singkat, peserta lebih sedikit, ada uji kompetensi, dan tidak ada Asisten Instruktur)
Jenis Pelayanan Peserta	1) Peserta <i>Boarding</i> (berasal jauh dari lokasi BLKD) 2) Peserta <i>Non-Boarding</i> (berasal dari sekitar lokasi BLKD)
Jenis Pelayanan Program	1) Statis (pelatihan di BLKD) 2) <i>Mobile Training Unit</i> (MTU)

Sumber: olahan penelitian

Tabel 11 Ringkasan Implementasi Program

Program dan Kebijakan	BLKD Kabupaten Bogor
Pelaksanaan Pelatihan	
Jam Pelaksanaan Pelatihan	1) APBD (240–280 Jam Pelaksanaan) 2) APBN (100–220 Jam Pelaksanaan)
Waktu Pelatihan	1 Waktu
Metode Pelatihan	Teori dalam Kelas: 30%; Praktik di <i>Workshop</i> : 70%.
Materi Pelatihan	<i>Hardskill</i> (tentang Ilmu Kejuruan dan Praktik), <i>Softskill</i> (pengembangan karakter, pemahaman atas karakter orang lain, ISO (<i>International Organization for Standardization</i>) dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) sebanyak 40 JP SKKNI.
Peralatan Pelatihan	Masih ada peralatan yang memiliki teknologi lama, seperti alat las, mesin otomotif, dan komputer program konstruksi (<i>Autocad</i>).

Instruktur Pelatihan	ASN Pemda Kab. Bogor yang sudah mengikuti Dikdas selama 9 bulan, lulus uji kompetensi, dan memiliki sertifikat metodologi.
Fasilitas yang didapat oleh peserta pelatihan	Snack dan makan siang peserta, uang pengganti transpor, dan asrama (untuk pelatihan di UPT-BLK).
Sertifikasi	
Kategori Sertifikasi	1) Sertifikasi Pelatihan (dibiayai APBD) 2) Sertifikasi Uji Kompetensi (dibiayai APBN)
Lembaga Pemberi Sertifikat	BNSP khusus untuk peserta APBN.
Anggaran Sertifikasi	Hanya Peserta APBN.
Penempatan	
Jaringan Kemitraan Perusahaan	Perusahaan mitra.
Usaha Mandiri	Belum ada dukungan konkret.

Sumber: olahan penelitian

3.2.3. Relevansi

Pada tahun 2018, BLKD Bogor menyelenggarakan 22 paket pelatihan keterampilan yang melibatkan 440 orang peserta latih dengan menggunakan anggaran APBD. Dari 13 bidang kejuruan, teknologi informasi dan komputer (TIK) menjadi bidang yang paling banyak diminati.

Data BPS Kabupaten Bogor tahun 2017 menunjukkan bahwa Tenaga kerja di Kabupaten Bogor umumnya bekerja di sektor perdagangan, rumah makan, dan jasa akomodasi yaitu sebanyak 31,90 persen. Menariknya, dalam jangka waktu 2 tahun, jumlah pekerja di sektor perdagangan, rumah makan, dan jasa akomodasi mengalami kenaikan sebesar 3,16 dari angka 28,74 persen di tahun 2015. Hal itu mengindikasikan bahwa mayoritas penduduk Kabupaten Bogor bekerja di sektor jasa. Sektor lain yang menjadi tumpuan utama angkatan kerja Kabupaten Bogor adalah sektor industri pengolahan. Pada 2017, penduduk Kabupaten Bogor yang bekerja di sektor ini tercatat sebesar 19,39 persen atau menurun sebesar 4,78 persen dibandingkan 2015. Artinya, tren jumlah pekerja di sektor industri pengolahan berbanding terbalik dengan tren jumlah pekerja di sektor perdagangan, rumah makan, dan jasa akomodasi. Selain itu, potensi daerah di sektor industri, pariwisata, pertanian, peternakan juga belum menjadi prioritas program pelatihan di BLKD Bogor. Ini menunjukkan bahwa jenis pelatihan yang diselenggarakan oleh BLKD Bogor pada dasarnya belum sepenuhnya mengakomodasi kebutuhan pasar tenaga kerja dan potensi daerah.

Tabel 12 Profil Pekerja Menurut Lapangan Usaha di Kabupaten Bogor 2015 dan 2017

Lapangan Usaha	2015		2017	
	Jumlah	%	Jumlah	%
1. Pertanian	187,910	9.02	194,562	8.27
2. Pertambangan	31,645	1.52	35	1.48
3. Industri pengolahan	503,487	24.17	456,020	19.39
4. Listrik, gas, dan air minum	3,764	0.18	11,417	0.49
5. Konstruksi	158,393	7.60	160,088	6.81

6. Perdagangan, rumah makan, dan jasa akomodasi	598,786	28.74	750,152	31.90
7. Transportasi, pergudangan, dan komunikasi	134,204	6.44	188,773	8.03
8. Lembaga keuangan, <i>real estate</i> , usaha persewaan, dan jasa perusahaan	96,402	4.63	110,972	4.72
9. Jasa kemasyarakatan, sosial, dan perorangan	368,643	17.70	445,052	18.92

Sumber: BPS Kabupaten Bogor, 2018

Di sisi lain, BLKD Bogor tidak memiliki skema kerja sama dengan dunia usaha untuk menyalurkan peserta latih yang telah memenuhi standar kompetensi ke dalam dunia kerja. Untuk mengupayakan lulusan BLKD Bogor mendapat akses ke pasar kerja, informasi mengenai lowongan pekerjaan dibagikan melalui grup *whatsapp*.

“Kecuali mereka punya *link*, baru biasanya cepat. Rata-rata mereka yang ingin menjadi pekerja pabrik atau bekerja di perusahaan harus menunggu, kecuali mereka yang berwirausaha bisa lebih cepat,” (BLKD Bogor, 2018)

BLKD Bogor juga mengungkapkan kesulitan memonitor jumlah serapan lulusan BLK di dunia kerja. Mekanisme pencatatan data lulusan yang bekerja hanya bersumber dari informasi yang diberikan oleh peserta latih secara sukarela. Meski pihak BLKD sudah mengimbau agar lulusan melapor bilamana sudah mendapatkan pekerjaan, tetapi masih banyak yang tidak memberi kabar. Akibatnya, hingga saat ini BLK mengalami kesulitan untuk melacak serapan lulusan di dunia kerja yang berimplikasi pada sulitnya mengukur tingkat keberhasilan program pelatihan. Sejauh ini, BLKD Bogor baru membuat basis data peserta yang pernah mengikuti pelatihan dan belum memiliki data serapan lulusan pelatihan di dunia kerja.

3.3. BLK Cileungsi

3.3.1. Pengelolaan

PT Samick Indonesia merupakan perusahaan Korea yang bergerak dalam bidang pembuatan gitar dan piano. Perusahaan ini memiliki pabrik di wilayah Cileungsi, Kabupaten Bogor. Pada tahun 2011, Samick Musical Instruments, Co. Ltd. mendirikan Yayasan Teknik Samick Indonesia dengan menggunakan dana *Corporate Social Responsibility (CSR)*, PT Samick Indonesia. Tujuannya adalah untuk meningkatkan standar perekonomian masyarakat dengan cara menyediakan tempat BLK gratis untuk remaja putus sekolah dan pengangguran yang terdapat di sekitar area berdirinya pabrik. Mereka kemudian diberikan pelatihan keterampilan dan disalurkan untuk bekerja di perusahaan. Pada awal pembangunan BLK, rekrutmen peserta latih dilakukan bekerja sama dengan aparat kelurahan, RW, dan RT setempat dengan mendatangi rumah-rumah penduduk secara langsung (*door to door*) untuk menawarkan program pelatihan keterampilan gratis bagi anak-anak putus sekolah dan pengangguran.

Pada awalnya, yayasan ini hanya membuka 2 bidang kejuruan dengan menyesuaikan bidang yang dibutuhkan perusahaan, yaitu Gitar *Woodworking* dan *Tuning Piano*. Selanjutnya, karena melihat peluang kerja yang cukup besar di bidang lain, Yayasan Teknik Samick Indonesia (YTSI) menambah

kejuruan lain yaitu *Garment* dan *Bakery*. Selain itu, peserta pelatihan juga mendapat pembekalan Bahasa Korea.

Gambar 5 Proses pelatihan pembuatan gitar



Sumber: Dokumentasi YTSI, 2019

Gambar 6 Proses pelatihan bakery di perusahaan mitra



Sumber: Dokumentasi YTSI, 2019

Gambar 7 Proses pemagangan di salah satu perusahaan garmen



Sumber: Dokumentasi YTSI, 2019

Untuk mengikuti kegiatan pelatihan keterampilan, peserta tidak dipungut biaya apa pun. Biaya operasional YTSI bersumber dari CSR PT Samick Indonesia, Korea International Cooperation Agency (KOICA), dan COPION.

Karena keterbatasan ruang kelas dan *workshop*, jumlah kuota penerimaan di YTSI baru 15 orang peserta pelatihan per kejuruan. Jam Pelajaran (JP) di masing-masing kejuruan adalah sebanyak 600 JP dengan durasi sekitar 7 bulan. Proporsi pembagian waktu adalah 300 JP di kelas dan *workshop* serta 300 JP untuk program kerja magang.

Tabel 13 Ringkasan Profil BLK Yayasan Teknik Samick Indonesia

Profil BLK	Yayasan Teknik Samick Indonesia
Dasar Hukum/SOTK	AHU-0011702.AH.01.12 Tahun 2017. Tanggal 08 Juli 2017; 536/LPKS 100008/DPMPTSP/2018.
Jenis Unit	LPSK Swasta
Status Pembina	Kabupaten Bogor
Tahun Berdiri	2012
Sertifikat ISO	Belum ada
Jumlah Pegawai	13 Orang (Laki-laki: 8 Orang; Perempuan: 5 Orang).
Jumlah Instruktur	4 Orang (Laki-laki: 2 Orang; Perempuan: 2 Orang).
Luas Areal Total	2 HA
Kapasitas Latih per Tahun	60–70 Orang
Jumlah Kelas dan Kapasitas	4 Kelas dapat menampung 60–70 orang.
Jumlah <i>Workshop</i> dan Kapasitas	4 ruang <i>workshop</i> dapat menampung 60–70 orang.
Tempat Uji Kompetensi	Tidak ada
Potensi Daerah	Industri
Kejuruan Unggulan	<i>Woodworking</i> dan <i>Tuning Piano</i> .
Sumber Dana	CSR PT Samick Indonesia, Donatur, KOICA, dan Copion.
Biaya Pelatihan	Gratis

Sumber: Olahan penelitian

3.3.2. Kapasitas Latih

Di YTSI, penerimaan peserta pelatihan kini tidak hanya terbatas kepada warga lokal di sekitar pabrik saja, tetapi sudah meluas ke daerah-daerah lain di Indonesia. Pendaftaran hanya bisa dilakukan secara *offline* dengan cara datang langsung ke YTSI kemudian mengisi formulir sesuai dengan kejuruan yang ingin diambil. Seleksi penerimaan peserta pelatihan dilakukan melalui tahapan seleksi administratif dan tes IQ. Peserta dari luar kota menanggung sendiri biaya transportasi, tetapi YTSI menyediakan asrama dan fasilitas pendukung lain selama pelatihan.

Dalam penyelenggaraan pelatihan, YTSI telah melibatkan multipihak ditandai dengan adanya serangkaian perjanjian kerja sama antara lain MoU PT Samick Indonesia dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor, Kesepakatan *Public Private Partnership* (PPP) antara PT Samick Indonesia dengan organisasi masyarakat sipil, Korea International Cooperation Agency (KOICA), dan MoU pertukaran pelajar dengan Jakarta International Korean School (JIKS).

Yayasan Teknik Samick Indonesia mengembangkan jaringan dengan multipihak dalam rangka:

1. Menunjang proses pembelajaran, seperti dalam pengadaan instruktur dan narasumber eksternal, pemanfaatan sarana praktik di perusahaan atau sektor swasta melalui kegiatan magang.
2. Memperluas peluang penempatan kerja, bekerja sama dengan sektor swasta lainnya untuk mendapat *Job Order* dan perluasan informasi bursa kerja bagi peserta pelatihan.
3. Menciptakan kemandirian, dengan cara perluasan kerja sama dalam perintisan usaha, perluasan jaringan pemasaran, dan permodalan, serta pemanfaatan teknologi.

Hingga saat ini YTSI juga telah menjalin kerja sama dengan beberapa perusahaan antara lain PT Samick Indonesia, PT Yuri Indonesia, PT Yuri Indo Apparel, PT Sungbo, PT Chiel Jedang, dan Red Blanc.

YTSI telah memiliki sarana dan prasarana belajar sesuai standar yang diatur dalam regulasi yaitu ketersediaan dan kapasitas ruang belajar teori dan praktik sesuai jumlah peserta, sarana belajar teori yang memadai, meja dan tempat duduk yang representatif, bahan dan peralatan praktik yang jumlah dan jenisnya sesuai keterampilan yang dibutuhkan, dan tersedianya sumber-sumber belajar penunjang lainnya, seperti kantor, perpustakaan, asrama (untuk laki-laki dan perempuan), lapangan olahraga, dan musala.

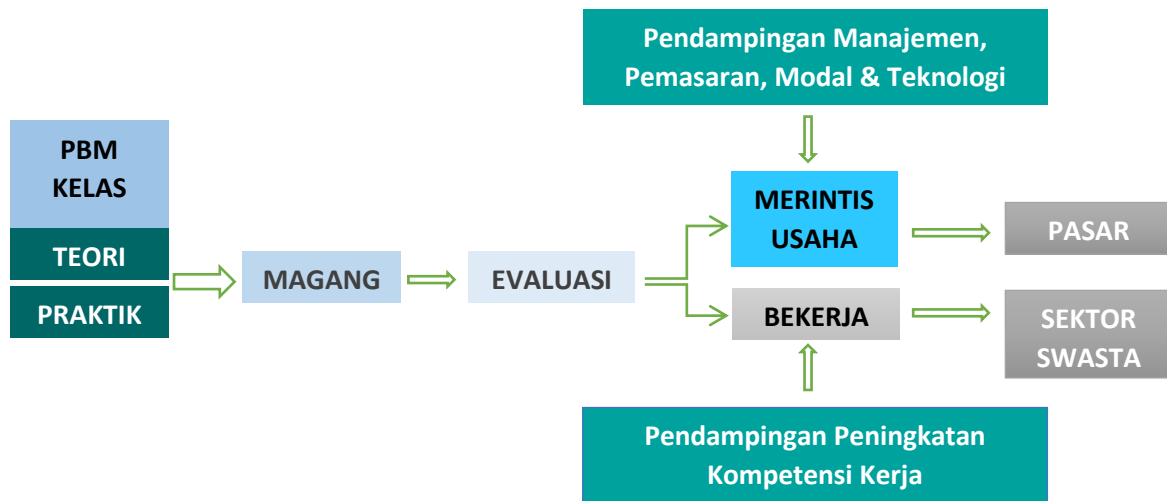
Selama pelatihan, peserta akan mendapatkan materi dari instruktur sesuai kejuruan yang dipilih, baik di dalam kelas maupun *workshop*. Saat ini YTSI dapat menampung 60 peserta didik dengan kuota peserta pelatihan 15 orang di masing-masing kejuruan. Hal ini disesuaikan dengan kapasitas ruang kelas dan *workshop*. Yayasan juga menyediakan fasilitas tempat tinggal (asrama) bagi peserta yang berasal dari luar kota, sementara untuk peserta yang berdomisili di sekitar wilayah YTSI tidak mendapatkan fasilitas tersebut. Selain fasilitas asrama, peserta pelatihan dari luar kota juga mendapatkan pakaian kerja/seragam pelatihan, makan selama tinggal di asrama, dan modul. Sedangkan peserta lain mendapatkan fasilitas pakaian kerja/seragam pelatihan, makan siang, dan modul.

Peralatan praktik untuk kegiatan pelatihan adalah 1 (satu) alat praktik untuk 1 (satu) orang peserta pelatihan. Peralatan yang digunakan YTSI disesuaikan dengan teknologi yang digunakan di perusahaan saat ini. Hal ini disebabkan karena daya dukung internal perusahaan yang cukup baik, selain itu dukungan dari sektor swasta lainnya untuk program *Garment* dan *Bakery* tercantum dalam MOU.

Kurikulum dan bahan ajar pelatihan di YTSI disusun oleh tim internal yang terdiri atas instruktur dan COPION dengan melibatkan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bogor. Kurikulum dan materi pelajaran yang digunakan meliputi materi umum, materi inti, dan materi penunjang. Penyusunan kurikulum keahlian dan bahan ajar juga memasukkan unsur kompetensi personal dan kompetensi sosial. Kompetensi personal meliputi etos kerja dan kepribadian peserta pelatihan dan kompetensi sosial yang mengarahkan pada sikap terbuka dan mudah beradaptasi dengan kondisi sosial di lingkungan sekitar. Peserta pelatihan bukan hanya diberikan keterampilan atau *skill* saja, tetapi juga modal kepribadian dalam dunia kerja.

Lebih jauh, untuk meningkatkan kapasitas tenaga pengajar, YTSI juga memfasilitasi para instruktur untuk mengikuti pelatihan langsung di industri.

Gambar 8 Pola Pembelajaran Yayasan Teknik Samick Indonesia



Sumber: Olahan penelitian

Setelah menyelesaikan pelatihan di kelas dan *workshop*, peserta pelatihan akan diikutkan ke dalam program magang sesuai kejuruan masing-masing. Sebagian besar perusahaan yang terlibat dalam program magang adalah perusahaan-perusahaan yang berasal dari Korea Selatan, seperti PT Samick Indonesia, Tous Les Jours, dan CJ Indonesia.

Setelah selesai mengikuti seluruh program pelatihan, setiap peserta pelatihan diwajibkan untuk mengikuti evaluasi belajar melalui ujian lokal. Ujian lokal adalah uji kompetensi yang dilakukan oleh lembaga penyelenggara pelatihan bekerja sama dengan pihak lain (sektor swasta) untuk bidang keterampilan yang belum ada di Lembaga Sertifikasi Kompetensi (LSK). Sementara ini, sertifikasi melalui uji kompetensi LSP belum dilaksanakan karena keterbatasan anggaran.

Tabel 14 Ringkasan Program dan Kebijakan di Yayasan Teknik Samick Indonesia

Program dan Kebijakan	Yayasan Teknik Samick Indonesia
Kebijakan Pengumuman Program	Melalui sosial media, alumni dan papan informasi YTSI (POS SATPAM).
Persyaratan Calon Peserta Pelatihan	Usia 18–27 tahun, NPWP, SKCK, keterangan dokter, minimal pendidikan SMU dan sederajat untuk Kejuruan <i>Woodworking</i> , <i>Tuning Piano</i> , dan <i>Bakery</i> . Sementara untuk kejuruan <i>Garment</i> dibatasi oleh gender (hanya wanita) dengan pendidikan minimum SD sesuai kebutuhan pasar tenaga kerja di sektor ini.
Mekanisme Pendaftaran	Datang langsung ke YTSI.
Skema Seleksi	Seleksi administrasi dan wawancara.
Program yang Diterapkan	Kursus dan Pelatihan Kerja, Uji Kompetensi/Sertifikasi, Jaminan Penempatan Lulusan.
Program Kejuruan	<i>Woodworking</i> , <i>Tuning Piano</i> , <i>Garment</i> , dan <i>Bakery</i> .
Jenis Peserta Pelatihan	Tidak ada pembedaan.

Jenis Pelayanan Peserta	1) Peserta <i>Boarding</i> (berasal jauh dari lokasi YTSI) 2) Peserta Non <i>Boarding</i> (berasal dari sekitar YTSI)
Jenis Pelayanan Program	Statis

Sumber: olahan penelitian

Tabel 15 Ringkasan Implementasi Program

Program dan Kebijakan	Yayasan Teknik Samick Indonesia
Pelaksanaan Pelatihan	
Jam Pelaksanaan Pelatihan	600 Jam Pelaksanaan Latihan (JPL).
Waktu Pelatihan	1 Waktu
Metode Pelatihan	Teori: 30%; Praktik: 70%.
Materi Pelatihan	<i>Softskill</i> sebanyak 76 Jam mengenai (P4, fisik mental dan kedisiplinan, motivasi kerja, etika dan tanggung jawab, K3, kunjungan ke panti asuhan), <i>Hardskill</i> (teori dan praktik ilmu kejuruan sebanyak 224 JP) dan Pemagangan sebanyak 300 JP.
Peralatan Pelatihan	Peralatan sesuai dengan kondisi pekerjaan yang sebenarnya.
Instruktur Pelatihan	Direkrut dari pekerja profesional berpengalaman di bidangnya (mantan karyawan perusahaan) sesuai dengan kejuruan.
Fasilitas yang Didapat oleh Peserta Pelatihan	1) <i>Snack</i> dan makan siang peserta 2) Asrama
Sertifikasi	
Kategori Sertifikasi	Uji Kompetensi Lokal bekerja sama dengan DUDI/ <i>User</i> sesuai dengan kejuruan.
Lembaga Pemberi Sertifikat	Yayasan dengan Dinas Tenaga Kerja kabupaten Bogor.
Anggaran Sertifikasi	Tidak ada
Penempatan	
Jaringan Kemitraan Perusahaan	1) Kerja sama pemagangan 2) MoU penempatan
Usaha Mandiri	Kerja sama dengan DUDI untuk perintisan usaha, perluasan jaringan pemasaran dan permodalan.

Sumber: olahan penelitian

3.3.3. Relevansi

Serapan peserta pelatihan YTSI di pasar tenaga kerja mencapai lebih dari 90% di tiap kejuruan. Hal ini dimungkinkan karena pada awal penyelenggaraan pelatihan, bidang kejuruan yang dibuka disesuaikan dengan keterampilan yang dibutuhkan internal perusahaan yaitu gitar *Woodworking* dan *Tuning Piano*. Inovasi untuk menambah kejuruan lain yaitu *Garment* dan *Bakery* juga dilakukan dengan melihat besarnya peluang kerja di bidang tersebut.

Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Kepala Sekolah YTSI “Empat program keahlian yang ada, adakah dari kesepakatan CSR dan perusahaan dengan melihat potensi masyarakat di sini. Contohnya banyak sekali perusahaan garmen dan kios makanan. Khusus *Tuning Piano* dan Gitar disiapkan untuk kebutuhan perusahaan.”

Selain itu, tingginya serapan lulusan program pelatihan YTSI juga disebabkan oleh adanya kerja sama penempatan di beberapa perusahaan. Kerja sama ini dilakukan antara YTSI dengan beberapa jejaring perusahaan asal Korea. Beberapa lulusan peserta pelatihan menjalankan kegiatan kewirausahaan seperti menjadi penjahit, pedagang roti, dan lainnya berbekal keterampilan yang dimiliki meski YTSI belum memberikan fasilitas permodalan.

YTSI juga melakukan pemantauan pada lulusan yang sudah bekerja. Misalnya jika ada laporan mengenai lulusan yang telah berhenti bekerja di perusahaan sebelumnya, YTSI akan memfasilitasi penyaluran kembali ke perusahaan lain yang membutuhkan. Selain itu, berbekal MoU dengan perusahaan, lulusan YTSI juga dijamin dengan gaji minimal setara UMR.

BAB 4 KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

4.1. Kesimpulan

Pelatihan vokasi di Balai Latihan Kerja baik yang diselenggarakan oleh Kementerian Tenaga Kerja, dalam hal ini Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) Bekasi atau lebih dikenal CEVEST (*Centre for Vocational and Extention Service Training*) maupun diselenggarakan oleh Kabupaten, dalam hal ini Balai Latihan Kerja Daerah (BLKD) Kabupaten Bogor memiliki praktik baik yang perlu dikembangkan sehingga perbaikan pelatihan vokasi dapat selalu dilakukan untuk memenuhi permintaan pasar kerja. Adapun praktik baik yang ditemukan dalam penelitian ini adalah antara lain:

1. Partisipasi sektor swasta dalam penyelenggaraan pelatihan vokasi terbukti berkontribusi meningkatkan kualitas tenaga kerja terampil yang lebih dibutuhkan oleh pasar kerja sehingga lulusan pelatihan vokasi terserap secara optimal.

Di BBPLK CEVEST Bekasi, keterlibatan sektor swasta dapat dilihat dari proses desain kurikulum, pelaksanaan pelatihan, pemagangan hingga penyaluran tenaga kerja. BBPLK CEVEST Bekasi telah bekerja sama dengan 78 perusahaan serta mendapatkan dukungan pendanaan dari Kementerian Ketenagakerjaan dan perusahaan mitra. Selain itu, BBPLK CEVEST Bekasi juga mendapatkan bantuan pelatih profesional dan peralatan dari perusahaan mitra.

Meskipun partisipasi pihak swasta di BLKD Kabupaten Bogor tidak sebesar seperti di BBPLK CEVEST Bekasi, pihak swasta memberikan dukungan untuk kebutuhan pemagangan sehingga peserta latih dapat mempraktikkan keterampilannya secara langsung dan berpeluang untuk diterima bekerja pada perusahaan. Pemerintah Kabupaten Bogor juga mengalokasikan anggaran untuk penyelenggaraan BLKD Kabupaten Bogor mencapai hampir Rp3 miliar untuk tahun 2019. Di sisi yang lain, BLKD Kabupaten Bogor masih membutuhkan dukungan sektor agar proses desain pelatihan dan pelaksanaan pelatihan diberikan oleh tenaga profesional perusahaan sehingga sesuai dengan yang dibutuhkan oleh pasar kerja.

2. Relevansi antara pelaksanaan BLK dan partisipasi sektor swasta juga dapat dilihat dari angka serapan peserta latih yang masuk pada pasar kerja. Jumlah peserta latih yang masuk pada pasar kerja dari BBPLK CEVEST Bekasi adalah 70 persen dari setiap angkatan peserta latih. Jumlah ini lebih tinggi dari BLKD Kabupaten Bogor karena kurikulum dan proses pelatihan yang dilakukan di BBPLK CEVEST Bekasi dikembangkan berdasarkan masukan dan kebutuhan sektor swasta. Sedangkan di BLKD Kabupaten Bogor, kerja sama dengan sektor swasta hanya sebatas pada proses pemagangan dan penyaluran sehingga tingkat penerimaan peserta magang menjadi terbatas, tergantung pada ketersediaan kebutuhan perusahaan saat itu.
3. YTSI sebagai pusat pelatihan keterampilan yang didirikan atas inisiatif swasta memiliki kekhususan dalam pelaksanaan dan hasilnya. YTSI juga mendapatkan dukungan dari pemerintah dan beberapa perusahaan lainnya yang berafiliasi dengan PT Samick. Meskipun lingkup PT Samick berfokus pada produksi alat musik yaitu gitar dan piano, program atau penjurusan keterampilan yang diberikan oleh YTSI tidak terbatas pada keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan PT Samick saja, tetapi juga untuk memenuhi kebutuhan perusahaan mitra seperti *Garment* dan *Bakery*. Begitu pun dengan teknologi yang digunakan

untuk pelatihan cukup lengkap termasuk untuk kebutuhan pelatihan keterampilan di bidang *Garment* dan *Bakery*. Siswa latih yang terserap di pasar kerja cukup tinggi yakni mencapai 95 persen yang disalurkan bukan hanya untuk PT Samick, tetapi juga di perusahaan mitra. PT Samick berkomitmen mengalokasikan anggaran sebesar 1 persen dari profit yang didapatkan oleh perusahaan.

4.2. Rekomendasi

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, penelitian ini merekomendasikan beberapa hal:

1. Pemerintah Pusat dan Daerah harus mengalokasikan anggaran yang memadai dan berkelanjutan untuk pembiayaan pelatihan vokasi. Pemerintah Pusat sekurang-kurangnya mengalokasikan 2 persen untuk pelatihan vokasi dari total alokasi anggaran pendidikan nasional;
2. Pemerintah Pusat dan Daerah perlu mengembangkan skema pembiayaan alternatif untuk pelatihan vokasi yang bersumber dari kontribusi sektor swasta;
3. Pihak swasta perlu mengalokasikan anggaran untuk pengembangan pelatihan vokasi dan memberikan kuota pekerjaan bagi siswa latih pelatihan vokasi;
4. Pemerintah perlu membuat regulasi yang mendorong partisipasi sektor swasta dalam pelatihan vokasi dan pengaturan pemberian insentif fiskal dan non-fiskal bagi perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan vokasi;
5. Pemerintah Pusat perlu memastikan keberlanjutan penyelenggaraan BLK Komunitas yang lebih merata dan berkualitas;
6. Pemerintah Pusat perlu menambah jumlah BBPLK sebanyak sekurang-kurangnya satu BBPLK di setiap provinsi dengan fokus materi pelatihan sesuai dengan keunggulan masing-masing daerah. Hal ini penting karena BBPLK akan memberikan asistensi yang memadai kepada BLK Kabupaten/Kota dan BLK Komunitas;
7. Pemerintah Daerah dan Pusat harus memberikan kepercayaan kepada BLK dan BBPLK untuk mengembangkan inovasi-inovasi (pembaruan modul, peremajaan peralatan pelatihan dan bekerja sama dengan pihak swasta, dan lain-lain) dan menempatkannya sebagai garda depan peningkatan kualitas tenaga kerja terampil Indonesia.

Daftar Pustaka

- Afrina, Eka, dkk. 2018. Vokasi di era revolusi industri: kajian ketenagakerjaan di daerah. Perkumpulan Prakarsa: Jakarta.
- Badan Pusat Statistic. 2017. Survey sosial ekonomi nasional. Jakarta
- Chatani, Kazutoshi. 2018. Case study: Aligning skills development with market needs. https://www.ilo.org/skills/projects/stwp/WCMS_615114/lang--en/index.htm
- Creswell, J. W. 2010. Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Direktorat Bina INTALA. 2019. Bahan Presentasi: kegiatan dan anggaran 2018 dan 2019 Direktorat Bina Instruktur dan Tenaga Pelatihan. Direktorat Bina INTALA: Jakarta.
- Direktorat Jenderal Pelatihan dan Produktivitas. 2018. Petunjuk teknis: bantuan program pelatihan bidang ketenagakerjaan kepada masyarakat tahun 2018. Kementerian Tenaga Kerja: Jakarta.
- Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas. 2018. Pedoman pengumpulan data bidang pelatihan dan produktivitas pada dinas provinsi yang membidangi ketenagakerjaan tahun 2018. Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas: Jakarta.
- Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas. 2015. Pedoman tata kelola kios3in1. Kementerian Tenaga Kerja: Jakarta.
- Gorm Skjaerlund and Theo Van Der Loop. 2015. Supply of non-formal training in Indonesia, Tnp2k Working Paper 23. Jakarta
- ILO. 1962. Encyclopedia of occupational health and safety: Geneva.
- ILO. 2018. Care work and care jobs for the future of decent work/International Labour Office – Geneva: ILO
- Komite Pelatihan Vokasi Nasional. 2018. Bahan presentasi: grand design pengembangan SDM Indonesia melalui pelatihan vokasi untuk memenuhi kebutuhan industry. Komite Pelatihan Vokasi Nasional: Jakarta.
- Kementerian Ketenagakerjaan. 2019. Bahan presentasi: Program dan kegiatan Kemnaer T.A. 2019. Kepala Biro Perencanaan: Jakarta.
- Kementerian Perindustrian Republik Indonesia. 2018. Making Indonesia 4.0. Jakarta
- Neuman, W. Lawrence. 2003. Social research methods, qualitative and quantitative approaches. Allynand Bacon: Boston.
- Peraturan Pemerintah RI No. 31 tahun 2006 tentang sistem pelatihan kerja nasional. Jakarta
- Philippe Van Parijs Dan Yannick Vanderborght. 2017. Basic income, HARVARD
- Republika. 2019. Anggaran pengembangan vokasi 2019 Rp 25,9 Triliun <https://www.republika.co.id/berita/ekonomi/keuangan/18/11/08/phvtt2349-anggaran-pengembangan-vokasi-2019-rp-259-triliun>
- Starman, A.B. 2013. The case study as a type of qualitative research journal of contemporary educational studies I/2013.
- Suzaina Kadir, Nirwansyah, and Bianca Ayasha Bachrul. 2016. Technical and vocational education and training in Indonesia: challenges and opportunities for the future. The Lee Kuan Yew School of Public Policy
- The World Bank. 2015. Ketimpangan yang Semakin Lebar. Jakarta
- UNESCO-UNEVOC International centre for technical and vocational education and training. 2016. World TVET Database Indonesia.

Peraturan dan perundang-undangan:

Profil Koalisi Masyarakat Sipil untuk Ketenagakerjaan

Koalisi Masyarakat Sipil untuk Ketenagakerjaan terbentuk sejak 2017 yang terdiri atas INFID, Perkumpulan Prakarsa, Lakpesdam NU, P3M Jakarta, IRE Yogyakarta, RUMPUN Malang, IDFoS Bojonegoro, dan Swara Nusa Institute Kulon Progo.

Koalisi secara aktif memperkaya wacana tentang isu ketenagakerjaan, kerja layak dan pelatihan vokasi untuk tenaga kerja, serta berupaya mendukung pencapaian SDGs, khususnya tujuan No. 8 tentang pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan kerja layak, dan tujuan No. 10 tentang penurunan ketimpangan. Agenda advokasi yang dilaksanakan antara lain 1) kebijakan kerja layak terutama bagi anak muda dan perempuan menjadi arus utama kebijakan pemerintah di tingkat nasional dan daerah; 2) lingkungan yang mendukung kerja layak, dengan adanya sistem pendukung berupa program dan anggaran yang baik, dan; 3) melibatkan beragam pemangku kepentingan di sektor publik dan privat.

Pada tahun 2017, kami telah melaksanakan program “Mendorong Kebijakan Kerja Layak untuk Anak Muda dan Perempuan dalam Rangka Penurunan Ketimpangan dan Pencapaian SDGs” atas dukungan TIFA. Sedangkan di tahun 2018–2019, kami sedang melaksanakan program lanjutan untuk memperluas keterlibatan multipihak yaitu Pemerintah Pusat dan Daerah, pelaku usaha, akademisi dan masyarakat sipil dalam rangka perluasan kesempatan kerja yang inklusif dan partisipatif.

Bidang penelitian yang dilakukan menasar pada kebijakan ketenagakerjaan, kerja layak, dan penyiapan SDM melalui pelatihan vokasi. Pada tahun 2017 Koalisi telah melakukan penelitian “Survey Penilaian Kebutuhan Anak Muda dan Perempuan (*Need Assessment*) Mengenai Pekerjaan yang Layak di 5 Kabupaten/Kota”. Penelitian ini mendeskripsikan kondisi pekerja anak muda dan perempuan, dan informasi kebutuhan anak muda dan perempuan dalam memenuhi kesempatan kerja yang ada di 5 daerah di Indonesia. Di tahun 2018–2019, Koalisi melaksanakan sebuah penelitian “Praktik Baik Model Penyelenggaraan Pelatihan Vokasi: Studi Kasus di 3 BLK”, penelitian ini melihat praktik baik pelaksanaan pelatihan vokasi yang dapat dijadikan pembelajaran bagi penyelenggara pelatihan vokasi (BLK) lainnya di Indonesia dalam mempersiapkan SDM tenaga kerja. Selanjutnya hasil dari penelitian didiseminasikan kepada masyarakat dan pemerintah melalui media.

Lampiran

Daftar Informan:

No	Nama Informan	Instansi
1	Drs. Bambang L, MA	Dirjen Binalantas Kemenaker
2	Ir. Suhadi, M.Si	Direktur Binalantas Kemenaker
3	M. Adeni	BBPLK Bekasi
4	Syarifudin	Pelaksana BBPLK Bekasi
5	Yudi Hermawan	BBPLK Bekasi
6	Adam Azis	BBPLK Bekasi
7	Emilia Soraya	BBPLK Bekasi
8	Fadilah Hakim	BBPLK Bekasi
9	Adam Azil	BBPLK Bekasi (Program)
10	Timbul	Kepala UPT BLKD Kab. Bogor
11	Joko	Disnaker Kab. Bogor (Kabid Penempatan dan Perluasan Kerja)
12	Suparta	BLKD Kab. Bogor
13	Jojo S	BLKD Kab. Bogor
14	Arief Hidayat	BLKD Kab. Bogor
15	Moh. Zoin	BLKD Kab. Bogor
16	Yopie Noor. H	BLKD Kab. Bogor
17	Radjman Amsary	BLKD Kab. Bogor
18	Tatan Sutandi	API
19	Suminarsih Wage	Pusat Pelatihan Kerja Daerah Jakarta Pusat
20	Suyatma Ahmad	Disnaker Kota Tangsel
21	Barnass	Disnaker Kota Tangsel
22	Fajar D	Disnaker Kota Tangsel
23	Januar A	Disnaker
24	Sudirman	Disnaker Kota Tangerang
25	Drs. Sukiyo, M.M.Pd	Direktur Bina Standarisasi Kompetensi dan Pelatihan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan
26	Woro Ariadin	BPJS Ketenagakerjaan
27	Asih Widanmgrm	BPJS Ketenagakerjaan
28	Miftahudin	KADIN
29	Hasnos	Yayasan Teknik Samick Indonesia
30	Sahbudi	Yayasan Teknik Samick Indonesia



P R A K A R S A

Welfare Initiative for Better Societies

FOLLOW OUR SOCIAL MEDIA



perkumpulan Prakarsa



theprakarsa



theprakarsa

www.theprakarsa.org