

Korea Selatan: Studi Kasus

Tantangan Kebijakan

Republik Korea tengah berupaya meningkatkan produktivitas perusahaan, terutama usaha kecil menengah (UKM). Salah satu caranya adalah dengan mendorong perusahaan untuk menyediakan program-program pelatihan bagi pekerja mereka. Dalam hal ini, pemerintah telah menyediakan pelatihan dengan mengenakan biaya retribusi dimana perusahaan dari segala ukuran diwajibkan membayar iuran pelatihan¹ sebagai bagian dari asuransi kerja mereka. Iuran pelatihan ini kemudian dikembalikan dalam bentuk retribusi² untuk perusahaan yang mau menyediakan pelatihan untuk pekerja mereka secara sukarela.

Dalam hal ini, perusahaan membayar program pelatihan untuk pekerja, kemudian ditagihkan ke pemerintah dengan memberi bukti pembiayaan yang telah dikeluarkan. Pemerintah kemudian membayar kembali ke perusahaan.

Hasil dari program ini menunjukkan bahwa jumlah UKM yang meminta iuran adalah jauh lebih sedikit dari perusahaan berskala lebih besar. Saat ini, hanya 5% UKM yang meminta iuran dan menawarkan program-program pelatihan untuk 4,2% pekerja mereka. Ini berarti bahwa sebagian besar UKM membayar iuran tapi tidak memperoleh keuntungan dari program iuran tersebut atau hanya melaksanakan kegiatan pelatihan lain.

Pemerintah Korea merasa khawatir karena UKM adalah perusahaan yang membutuhkan banyak dukungan melalui kegiatan pelatihan tapi mereka tidak memperoleh keuntungan dari program yang ada. Pemerintah khawatir jurang produktivitas antara UKM dengan perusahaan besar akan semakin besar.

Bagaimana intervensi kebijakan ini dapat dirancang ulang agar lebih dapat memenuhi kebutuhan UKM?

Fitur Program Saat Ini

- Tujuan Kebijakan: Untuk menciptakan insentif bagi perusahaan dari segala ukuran untuk melaksanakan program-program pelatihan pekerja secara sukarela agar dapat meningkatkan produktivitas mereka.
- Semua perusahaan dikenakan biaya iuran pelatihan tersebut di muka sebesar 1 juta won (\$1,000 USD) per tahun, tanpa memandang apakah mereka melaksanakan program pelatihan atau tidak.
- UKM dapat menagih biaya pelatihan hingga 2.5 juta won (\$2,200 USD) sementara perusahaan besar hanya dapat menagih biaya serupa maksimal 1 juta won (\$875 USD). Hal ini memberi UKM insentif yang lebih besar untuk berpartisipasi, karena mereka dapat memperoleh lebih banyak dana melalui rabat daripada biaya yang sebenarnya mereka keluarkan.

¹Iuran pelatihan adalah biaya di muka yang dibebankan pemerintah kepada perusahaan dari segala ukuran tanpa memandang apakah mereka melaksanakan program-program pelatihan tersebut atau tidak.

²Rabat pelatihan adalah dana yang pemerintah bayarkan kembali ke perusahaan-perusahaan yang menawarkan program-program pelatihan untuk pekerja mereka. Dana rabat berasal dari iuran yang dibayar di muka.

- Program ini mendukung pelatihan kelembagaan secara formal selama pelatihan kerja dengan menawarkan rabat dua kali lebih besar untuk pelatihan formal bila dibandingkan pelatihan di pabrik.
- Biaya pelatihan dibayar di muka oleh perusahaan sementara rabat diberikan setelah pelatihan selesai dan disetujui melalui proses aplikasi pemerintah.

Pertanyaan

1. Menurut Anda, mengapa UKM tidak meminta rabat? Berikan beberapa alasan yang mungkin mengapa UKM tidak akan berpartisipasi dalam program insentif pelatihan tersebut.
2. Bagaimana Anda dapat merancang ulang intervensi kebijakan tersebut agar dapat mengatasi masalah tersebut dan meningkatkan partisipasi dan memberi keuntungan bagi UKM?

Petunjuk:

- Pikirkan tentang salah satu UKM yang Anda kenal baik dan buatlah beberapa hambatan atau alasan yang mungkin mereka berikan kepada Anda tentang mengapa mereka tidak meminta atau enggan berpartisipasi dalam rabat tersebut. Pertimbangkan alasan-alasan tersebut saat merancang kembali intervensi kebijakan Anda.
- Pertimbangkan kemungkinan untuk menjalin kemitraan. Peran-peran apa saja yang dapat dilakukan pemerintah, asosiasi, sektor swasta, balai latihan kerja (BLK), universitas dll.?

Hal-hal yang perlu dipertimbangkan:

Dalam merancang intervensi kebijakan Anda, pertimbangkan upaya untuk meningkatkan bidang-bidang berikut ini:

1. Penyuluhan dan promosi program ke UKM
2. Identifikasi kebutuhan UKM akan pelatihan
3. Mekanisme untuk berbagi biaya di kalangan UKM
4. Kebutuhan sumber daya manusia akan pelatihan terkoordinir
5. Keseimbangan antara pelatihan kelembagaan vs. Pelatihan kerja
6. Proses aplikasi untuk menagih rabat dari pemerintah
7. Waktu pembayaran kembali rabat (saat ini dikeluarkan setelah pelatihan selesai)
8. Model-model kemitraan baru dengan aktor-aktor lain

Korea Selatan: Studi Kasus

Informasi Tambahan

- Data terbaru menunjukkan bahwa UKM merupakan 99% dari semua perusahaan, 88% pekerjaan, dan 50% total output dan ekspor di Korea (2014).
- Salah satu hambatan produktivitas paling umum yang disampaikan UKM di Korea adalah tantangan untuk mempertahankan tenaga teknis dan pekerja terampil.
- Untuk merespon hal ini, Kementerian Tenaga Kerja telah memperkenalkan sistem rabat iuran untuk pelatihan dimana perusahaan dari segala ukuran diwajibkan untuk membayar iuran pelatihan sebagai bagian dari asuransi kerja mereka.
- Iuran pelatihan ini diterapkan pada 7 juta orang pekerja. Dimana 65% adalah pekerja UKM, tapi hanya 5% UKM yang meminta rabat iuran untuk menutup biaya program pelatihan untuk 4.2% pekerja mereka.
- Sebagai perbandingan, 78% dari perusahaan besar meminta rabat iuran yang mencakup pelatihan untuk 38% pekerja mereka.

Hambatan Umum

Berikut ini adalah ringkasan dari sebagian hambatan yang sering dihadapi UKM:

- **Informasi:** UKM biasanya tidak memiliki akses yang sama dengan perusahaan besar dalam memperoleh informasi dan pengetahuan. Akibatnya, banyak UKM yang tidak dapat mengidentifikasi secara akurat kebutuhan pekerja akan pelatihan. Mereka mungkin juga belum terbiasa dengan layanan pelatihan yang ada di pasaran. UKM biasanya tidak mengakses program-program pemerintah karena tidak tahu program yang ada, tidak memahami manfaatnya bagi UKM, atau tidak mengetahui cara meminta atau berpartisipasi dalam program tersebut.
- **Administratif:** Sebagian besar UKM tidak memiliki staf khusus SDM yang menangani program pelatihan untuk pekerja. Hal ini berbeda dengan perusahaan besar, yang biasanya memiliki staf khusus yang mengelola kebutuhan mereka akan pelatihan. Peran staf ini adalah untuk mengidentifikasi pelatihan apa yang dibutuhkan pekerja, mencari balai latihan yang tepat, menegosiasikan biaya pelatihan, serta memantau hasilnya. Staf ini juga bertanggung jawab untuk melengkapi dokumen-dokumen administratif agar dapat mengajukan tagihan ke pemerintah atas biaya pelatihan. Biaya ini tidak cukup besar untuk menutup biaya UKM untuk merekrut staf SDM yang lebih banyak.
- **Ukuran organisasi:** dikarenakan jumlah pekerja UKM lebih sedikit, maka partisipasi mereka dalam program pelatihan biasanya mengganggu kegiatan produksi, sehingga menimbulkan kerugian secara finansial. Biaya pelatihan per pekerja juga lebih tinggi dari perusahaan besar, karena jumlah pekerja UKM per sesi pelatihan lebih sedikit. Pekerja UKM cenderung tetap bersama majikan mereka untuk jangka waktu yang lebih singkat, ini berarti bahwa mereka menghadapi resiko yang lebih besar akan dibajak³ oleh perusahaan lain, terutama jika pekerja berpartisipasi dalam pelatihan kelembagaan yang dilaksanakan di luar perusahaan.
- **Keuangan:** UKM punya kesulitan yang jauh lebih besar dalam memperoleh kredit ketimbang perusahaan besar. Bank umumnya menganggap UKM memiliki resiko yang lebih besar sehingga membebani bunga yang lebih besar atau menolak pemberian kredit bagi mereka.

³Pembajakan adalah praktek perusahaan untuk merekrut pekerja dari pesaing mereka. Pekerja yang memiliki keterampilan khusus biasanya diincar oleh perusahaan pesaing yang tidak segan menawarkan gaji dan tunjangan yang lebih besar.

UKM juga memiliki arus kas terbatas, sehingga lebih sulit membayar iuran pelatihan atau pembayaran sekaligus lainnya.