

Pelatihan Keterampilan Dan Mata Pencaharian

Panduan untuk mitra dalam proyek pekerja anak

International
Programme on
the Elimination
of Child Labour
IPEC

Copyright © International Labour Organization 2013

Terbit pertama 2013

Publikasi Kantor Perburuhan Internasional memiliki hak cipta berdasarkan Protocol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Namun demikian, potongan-potongan pendek darinya diperbolehkan direproduksi tanpa meminta izin, dengan menunjukkan sumbernya. Untuk hak reproduksi atau penterjemahan, permohonan harus disampaikan kepada ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, atau melalui email: pubdroit@ilo.org. Kantor Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan semacam itu.

Perpustakaan, instansi dan pengguna lain yang terdaftar pada organisasi hak reproduksi diperbolehkan membuat salinan dengan lisensi yang diterbitkan untuk mereka untuk tujuan ini. Kunjungi www.ifrro.org untuk menemukan organisasi hak reproduksi di negara Anda.

ILO-IPEC

Pelatihan keterampilan dan mata pencapaian – Panduan untuk mitra dalam proyek pekerja anak / International Labour Office, ILO International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC) - Jenewa: ILO, 2013.

ISBN: 978-92-2-127152-9 (Print); 978-92-2-127153-6 (Web PDF); 978-92-2-127208-3 (CD-Rom)

International Labour Office; ILO International Programme on the Elimination of Child Labour

Pekerja anak / proyek pengembangan / manajemen proyek / keterampilan / kebutuhan pelatihan / kewirausahaan / pelatihan keterampilan - 13.01.2

Tersedia juga dalam bahasa Perancis: Formation sur les compétences et les moyens de subsistance - Guide pour les partenaires des projets sur le travail des enfants, ISBN 978-92-2-227152-8 (Print), 978-92-2-227153-5 (Web PDF), 978-92-2-227208-2 (CD-Rom), Jenewa, 2013; dan dalam bahasa Spanyol: Formación sobre competencias y medios de subsistencia - Guía para socios en proyectos sobre trabajo infantil, ISBN 978-92-2-327152-7 (Print), 978-92-2-327153-4 (Web PDF), 978-92-2-327208-1 (CD-Rom), Jenewa, 2013.

Katalog dalam Terbitan ILO

Ucapan Terima Kasih

Publikasi ini dielaborasi oleh Ibu Anna Engblom untuk IPEC dan dikoordinasikan oleh Patrick Quinn untuk Kantor IPEC Jenewa. Sebagai bagian dari proses penyusunan sumber daya ini, Ibu Engblom menguji bahan dan kegiatan-kegiatan di Uganda dan Indonesia, dan umpan balik dari peserta dimasukkan ke dalam dokumen akhir.

IPEC berterima kasih kepada Ibu Anna Engblom serta para rekan dari banyak departemen ILO yang memberikan komentar dan saran berharga terhadap versi draft panduan sumber daya ini. Sumber daya ini banyak didasarkan pada alat-alat dan sumber daya-sumber daya lain yang dikembangkan oleh ILO untuk pelatihan keterampilan pemuda dan untuk ketenagakerjaan.

Pendanaan untuk publikasi ILO ini disediakan oleh Pemerintah Belanda (Project INT/10/07/NET). Publikasi ini tidak serta merta mencerminkan pandangan atau kebijakan Pemerintah Belanda, penyebutan nama dagang, produk komersial atau organisasi juga tidak mengimplikasikan dukungan oleh Pemerintah Belanda.

Penyebutan nama yang dipergunakan di dalam publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik Perserikatan Bangsa-bangsa, dan penyajian materi di sini tidak menyiratkan pernyataan opini apapun dari pihak Kantor Perburuhan Internasional mengenai status hukum sebuah negara, area atau wilayah atau otoritasnya, atau mengenai penetapan garis perbatasannya.

Tanggung jawab atas opini yang diungkapkan di dalam artikel, penelitian atau kontribusi lain yang mencantumkan nama penulis berada semata-mata pada sang penulis, dan publikasi tidak berarti dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional terhadap opini yang diungkapkan di dalamnya. Penyebutan nama perusahaan dan produk dan proses komersial tidak menyiratkan dukungan terhadapnya dari Kantor Perburuhan Internasional, dan tidak disebutkannya suatu perusahaan, produk atau proses komersial tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan.

Publikasi dan produk elektronik ILO bisa didapatkan melalui toko-toko buku besar atau kantor-kantor lokal ILO di banyak negara, atau langsung dari ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Katalog atau daftar terbitan baru juga tersedia secara gratis dari alamat di atas, atau melalui email: pubvente@ilo.org atau kunjungi situs kami: www.ilo.org/publns.

Kunjungi situs kami: www.ilo.org/ipec

Foto sampul © ILO/L. Peña

Didesain dan dicetak oleh the International Training Centre of the ILO, Turin – Italia

Daftar Isi

Daftar Singkatan	5
1. Tentang Panduan Sumber Daya	6
2. Kerangka konseptual	9
3. Pra-pelatihan	15
3.1 Identifikasi peluang ekonomi lokal	15
3.2 Identifikasi dan penilaian calon mitra	20
3.3 Identifikasi peserta pelatihan	24
3.4 Orientasi dan konseling kerja	29
3.5 Membangun kapasitas mitra Anda	34
4. Pilihan-pilihan pelatihan	36
4.1 Kecakapan hidup dan pendidikan dasar informal	41
4.2.1 Kecakapan hidup termasuk pendidikan keuangan	41
4.2.2 Keterampilan melek huruf dan melek angka fungsional	45
4.2 Pelatihan kerja dan mata pencarian	47
4.2.1 Pelatihan kejuruan di daerah perkotaan – berbasis balai latihan Kerja	51
4.2.2 Pelatihan kejuruan dan mata pencaharian di daerah perdesaan – pendekatan pelatihan berbasis masyarakat, keliling dan penjangkauan	53
4.2.3 Magang formal dan informal	58
4.3 Pelatihan kewirausahaan	62
5. Dukungan purna pelatihan untuk pekerjaan upahan dan wirausahawan baru	68
5.1 Layanan dukungan untuk pekerjaan upahan	68
5.2 Layanan dukungan untuk wirausahawan baru	71
6. Monitoring dan evaluasi	76
6.1 Monitoring	76
6.2 Evaluasi	79
Daftar Pustaka	82
Lampiran	86
Lampiran 1 Definisi konsep-konsep kunci	86
Lampiran 2 Usulan agenda untuk lokakarya pelatihan empat hari dan latihan kelompok generik	89
Lampiran 3 Titik uji untuk tinjauan awal potensi produk layanan dan keterampilan	96
Lampiran 4 Metodologi untuk menilai sistem magang informal untuk potensi intervensi	98
Lampiran 5 Sampel formulir monitoring perorangan	103
Lampiran 6 Sampel formulir sederhana untuk monitoring resiko kesehatan dan keselamatan	105
Lampiran 7 Sampel alat untuk identifikasi peluang pasar	106

Daftar Singkatan

Dalam Bahasa Inggris		Dalam Bahasa Indonesia	
BDS	Business Development Services	LPB	Layanan Pengembangan Bisnis
CBT	Community based training	PBM	Pelatihan berbasis masyarakat
CDS	Consumer Demand Surveys	SPK	Survei Permintaan Konsumen
CP	Community Profile	PM	Profil Masyarakat
CRC	United Nations Convention on the Rights of the Child	-	Konvensi PBB tentang Hak Anak
CSR	Corporate Social Responsibility	-	Tanggung Jawab Sosial Perusahaan
DBMR	Direct Beneficiary Monitoring and Reporting System	-	Sistem Monitoring dan Pelaporan Penerima Manfaat Langsung
HIV/AIDS	Human Immunodeficiency Virus/Acquired Immune Deficiency Syndrome	-	Virus Penurun Kekebalan Tubuh Manusia/ Sindrom Kekurangan Kekebalan Tubuh yang Diperlukan
ILO	International Labour Organization	-	Organisasi Perburuhan Internasional
IPEC	International Programme on the Elimination of Child Labour	-	Program Internasional untuk Penghapusan Pekerja Anak
KAB	Know about business (ILO resource material)	-	Ketahui tentang Bisnis (Materi sumber daya ILO)
LED	Local Economic Development	PEL	Pengembangan Ekonomi Lokal
M&E	Monitoring and Evaluation	-	Monitoring dan Evaluasi
MFI	Microfinance Institutions	LKM	Lembaga Keuangan Mikro
MOS	Market Opportunity Survey	SPP	Survei Peluang Pasar
MSE	Micro and Small Enterprise	UMK	Usaha Mikro dan Kecil
NGO	Non-governmental Organization	LSM	Lembaga Swadaya Masyarakat
OSH	Occupational Safety and Health	K3	Keselamatan dan Kesehatan Kerja
PMP	Project Monitoring Plan	RMP	Rencana Monitoring Proyek
PPP	Public-Private Partnerships	KPS	Kemitraan Publik-Swasta
SIYB	Start and Improve Your Business (ILO resource material)	-	Mulailah dan Tingkatkan Bisnis Anda (Materi sumber daya ILO)
TNA	Training Needs Assessment	PKP	Penilaian Kebutuhan Pelatihan
ToR	Terms of reference	-	Kerangka Acuan
TREE	Training for Rural Economic Empowerment (ILO resource material)	-	Pelatihan untuk Pemberdayaan Ekonomi Perdesaan (Materi sumber daya ILO)
UN	United Nations	PBB	Perserikatan Bangsa-Bangsa
	The United Nations Children's Fund	-	Dana Anak-anak PBB
VTC	Vocational Training Centre	BLK	Balai Latihan Kerja
	Women's Entrepreneurship Development and Gender Equality	-	Pengembangan Kewirausahaan Perempuan Dan Kesetaraan Gender
WFCL	Worst Forms of Child Labour	-	Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak



Tentang Panduan Sumber Daya

Pendahuluan

Panduan ini untuk membantu mereka yang terlibat dalam perancangan dan pelaksanaan program pelatihan keterampilan dan mata pencaharian untuk remaja yang menjadi atau beresiko menjadi pekerja anak.

Program-program ILO untuk menghapuskan pekerja anak mendukung anak-anak di usia wajib belajar untuk tetap bersekolah, atau, dalam hal anak-anak yang sudah putus sekolah, mendukung mereka untuk masuk kembali ke dalam pendidikan formal atau pendidikan non-formal transisional. Namun, bagi banyak remaja, kembali ke pendidikan formal bukanlah sebuah alternatif yang realistis. Tetapi sayangnya, mereka seringkali tidak memiliki keterampilan yang dapat membantu mereka mengakses pekerjaan layak.

Untuk membantu remaja, Program Internasional Penghapusan Pekerja Anak (*International Programme on the Elimination of Child Labour*, IPEC) ILO mempromosikan sebuah pendekatan komprehensif yang menggabungkan pelatihan keterampilan dan mata pencaharian dengan keterampilan-kecakapan hidup dasar lain. Tujuannya adalah untuk meningkatkan potensi remaja dalam usia kerja legal agar berhasil memasuki pasar kerja dalam kondisi kerja yang layak.

Panduan sumber daya ini memberikan kerangka kerja tentang bagaimana merancang dan melaksanakan program-program pelatihan keterampilan dan mata pencaharian. Ini dimaksudkan untuk mendukung perseorangan dan organisasi yang menyelenggarakan pelatihan keterampilan dan mata pencaharian untuk remaja melalui proyek-proyek pekerja anak.

Panduan ini mengacu pada berbagai pilihan alat, manual pelatihan, dokumen kebijakan dan sumber daya lain yang dikembangkan oleh unit teknis ILO yang bekerja di bidang pekerja anak, keterampilan dan kemampuan kerja, dan ketenagakerjaan pemuda. Panduan ini dikembangkan melalui diskusi dan konsultasi yang erat dengan para ahli di masing-masing bidang tersebut.

Panduan sumber daya ini juga mengakui bahwa para manajer proyek pekerja anak memiliki beberapa prioritas yang bersaing, dan penyelenggaraan pelatihan keterampilan dan mata pencaharian untuk remaja seringkali hanyalah salah satu dari beberapa komponen proyek lainnya. Mengingat hal ini, mungkin tidak memungkinkan bagi sebuah proyek pekerja anak untuk mengikuti semua langkah dan prosedur yang disarankan di dalam panduan sumber daya ini. Para pengguna harus fleksibel dan kreatif ketika menerapkan strategi-strategi yang diusulkan oleh panduan sumber daya ini dengan menimbang situasi tertentu dalam konteks lokal mereka masing-masing.

Meskipun audiens sasaran utamanya adalah para mitra IPEC, setiap perseorangan atau lembaga yang tertarik terhadap penyelenggaraan proyek pelatihan keterampilan dan mata pencaharian untuk remaja putus sekolah yang dalam “usia kerja” bisa memanfaatkan panduan sumber daya ini.

Sistematika panduan sumber daya

Panduan sumber daya ini dimulai dengan bab tentang kerangka konseptual dan latar belakang kebijakan untuk upaya pelatihan keterampilan dan mata pencarian untuk remaja putus sekolah. Bab ini membahas Konvensi ILO No. 138 tentang usia minimum untuk diperbolehkan bekerja dan Konvensi ILO No. 182 tentang bentuk-bentuk terburuk pekerja anak karena kedua konvensi tersebut membahas pelatihan keterampilan dan mata pencarian untuk remaja putus sekolah; dan bagaimana konsep kerja layak ILO, masalah keselamatan dan kesehatan kerja dan instrumen-instrumen ILO tentang pengembangan keterampilan diterapkan pada karakteristik dan kebutuhan khusus remaja putus sekolah.

Empat bab teknis membahas proses pra-pelatihan (Bab 3), pelaksanaan program pelatihan (Bab 4), dukungan purna pelatihan (Bab 5) dan monitoring dan evaluasi (Bab 6). Masing-masing dari empat bab teknis tersebut mengikuti struktur yang sama. Bab-bab tersebut dimulai dengan sebuah pengantar yang menyajikan isu-isu yang menjadi perhatian luas dalam topik yang dibahas di bab tersebut. Ini diikuti dengan sub-sub bab yang memperkenalkan unsur-unsur tertentu dari bab utama.

Setiap sub bab dimulai dengan latar belakang pengantar yang diikuti dengan sebuah sub-bab dengan panduan langkah-demi-langkah tentang cara untuk menerapkan elemen tertentu dan menyoroti isu-isu yang menjadi perhatian khusus.

Setiap sub-bab juga memuat kotak, acuan literatur, dan/atau acuan ke berbagai alat yang meliputi daftar periksa, formulir monitoring, dan lain-lain yang bisa langsung digunakan, atau disesuaikan dengan kebutuhan spesifik sebuah lingkungan proyek.

Terakhir, sebagian besar sub-bab disimpulkan dengan sebuah kotak berjudul “Pertanyaan-pertanyaan untuk diskusi kelompok”. Pertanyaan-pertanyaan ini menyoroti isu-isu yang akan mendapatkan manfaat dari diskusi dalam setting sebuah lokakarya. Jawaban “benar” atas pertanyaan-pertanyaan ini mungkin bervariasi antar daerah geografis atau sektor ekonomi.

Panduan sumber daya ini diakhiri dengan “Referensi” dan sejumlah lampiran.

Bagaimana cara menggunakan panduan sumber daya ini

Panduan sumber daya ini dapat digunakan baik sebagai referensi untuk belajar sendiri atau untuk lokakarya pelatihan.

Bila menggunakan manual ini untuk belajar sendiri, dianjurkan agar peserta didik mulai dengan menjelajahi berbagai sub-bab panduan sumber daya ini untuk mendapatkan rasa akan strukturnya. Panduan sumber daya ini seringkali menunjukkan peserta didik ke arah sumber daya lain yang membahas masalah tertentu secara lebih rinci.

Panduan sumber daya ini juga dirancang untuk digunakan dalam lokakarya pelatihan. Untuk mencakup semua materi panduan secara komprehensif, dianjurkan agar dialokasikan waktu empat hari untuk pelatihan. Lampiran 2 memuat usulan agenda empat hari yang dapat disesuaikan berdasarkan kebutuhan setempat. Usulan agenda tersebut mengalokasikan waktu untuk sejumlah latihan kelompok, dan Lampiran 2 juga memuat usulan latihan kelompok yang telah dirancang agar sesuai dengan agenda empat hari, serta petunjuk untuk fasilitator.

Daftar masalah/pertanyaan tidak dimaksudkan untuk lengkap; ada banyak sudut lain yang dapat digali di dalam diskusi kelompok.

Panduan sumber daya ini dirancang dalam bahasa Inggris, dan acuan ke literatur mengacu pada teks-teks berbahasa Inggris. Sementara sebagian bahan referensi tersedia dalam bahasa Spanyol dan Perancis, sebagian yang lain tidak. Untuk menggali sebuah topik tertentu di luar informasi yang disajikan di dalam panduan sumber daya ini, pengguna versi Spanyol dan Perancis mungkin harus menerjemahkan bagian-bagian dari sumber-sumber aslinya.



Kerangka konseptual

Bab ini memperkenalkan konsep-konsep kunci dan standar-standar ketenagakerjaan internasional yang memberikan kerangka untuk materi sumber daya ini. Pemahaman tentang kerangka-kerangka ini penting untuk memadainya pelaksanaan program pelatihan keterampilan dan mata pencaharian.

Pekerjaan layak

Pekerjaan layak adalah pekerjaan produktif yang dilakukan dalam kondisi bebas, setara, aman dan bermartabat. ILO telah mengembangkan sebuah agenda untuk mewujudkan pekerjaan layak melalui pelaksanaan empat tujuan strategis.¹

- ♦ Menciptakan lapangan pekerjaan – Perekonomian yang menciptakan peluang investasi, kewirausahaan, pengembangan keterampilan, penciptaan lapangan kerja dan mata pencaharian berkelanjutan.
- ♦ Menjamin hak-hak mendasar di tempat kerja – Pekerja membutuhkan representasi, partisipasi, dan kerangka hukum yang melindungi dari eksploitasi di tempat kerja. Konvensi pekerja anak ILO merupakan elemen penting hak-hak dasar di tempat kerja.
- ♦ Memperluas perlindungan sosial – Memastikan bahwa perempuan dan laki-laki menikmati kondisi kerja yang aman, dan bahwa ada sebuah kerangka perlindungan sosial untuk mengatur kompensasi yang memadai dalam kasus hilang atau berkurangnya pendapatan dan memperbolehkan akses ke layanan kesehatan yang memadai.

- ♦ Mendorong dialog sosial – Melibatkan organisasi pekerja dan organisasi pengusaha yang kuat dan independen merupakan inti bagi peningkatan produktivitas, menghindari perselisihan di tempat kerja, dan membangun masyarakat yang kohesif.

Pekerjaan layak bukanlah kemewahan yang hanya untuk direalisasikan di negara-negara maju, tetapi harus diupayakan di semua setting, tanpa memandang pembangunan ekonomi. Konsep ini didasarkan pada pemahaman bahwa kerja adalah sumber martabat pribadi, stabilitas keluarga, perdamaian di masyarakat dan pertumbuhan ekonomi yang memperluas kesempatan kerja produktif dan pengembangan perusahaan.²

Konvensi ILO No. 138 dan No. 182 karena keduanya mengacu pada pelatihan keterampilan dan mata pencaharian remaja putus sekolah

Panduan sumber daya ini fokus pada pelatihan untuk anak-anak yang putus sekolah dan yang telah mencapai usia minimum untuk diperbolehkan bekerja. Kelompok ini biasanya terdiri dari remaja berusia 15-17 tahun.

Kerangka hukum internasional mendefinisikan anak sebagai orang di bawah usia 18 yang merupakan batas usia atas untuk kelompok sasaran panduan sumber daya ini.³

¹ Kunjungi situs Agenda Pekerjaan Layak ILO: www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-en/index.htm.

² Ibid

³ Lihat Pasal 1 Konvensi PBB tentang Hak Anak (1989) dan Pasal 2 Konvensi ILO No. 182 tentang bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak (1999).

Konvensi ILO No. 138 tentang usia minimum diperbolehkan memasuki dunia kerja

Batas bawah usia untuk penggunaan panduan sumber daya ini adalah usia minimum untuk bekerja, biasanya 15 tahun, atau dalam beberapa kasus 14 tahun tergantung pada hukum nasional. Pasal 2 Konvensi ILO No. 138 tentang usia minimum, tahun 1973, menyatakan bahwa usia minimum untuk diperbolehkan bekerja:

“tidak boleh kurang dari usia tamat sekolah wajib dan paling tidak tidak boleh kurang dari 15 tahun. Tanpa mengindahkan ketentuan ayat 3 Pasal ini, suatu Anggota yang ekonomi dan fasilitas pemerintahannya tidak cukup berkembang, setelah berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan buruh yang bersangkutan jika yang demikian itu ada, sebagai permulaan dapat menetapkan usia minimum 14 tahun.”

Konvensi No. 138 juga menyatakan bahwa undang-undang atau peraturan nasional dapat mengizinkan dipekerjakannya atau bekerjanya orang berusia 13 hingga 15 tahun dalam pekerjaan ringan (usia 12-14 dapat digunakan jika usia minimum ditetapkan pada 14).

Harus dicatat bahwa Konvensi No. 138 mengecualikan pekerjaan yang dilakukan dalam kerangka pelatihan dan pendidikan, misalnya sekolah atau lembaga pelatihan; atau usaha (yakni magang) oleh orang-orang yang berusia 14 tahun ke atas. Pasal 6 menyatakan bahwa:

“Konvensi ini tidak berlaku bagi pekerjaan yang dilakukan oleh anak dan orang muda di sekolah untuk pendidikan umum, kejuruan atau teknik atau di lembaga pelatihan lain, atau bagi pekerjaan yang dilakukan oleh orang muda yang sekurang-kurangnya berusia 14 tahun dalam perusahaan, di mana pekerjaan itu dilakukan sesuai dengan syarat-syarat yang ditetapkan oleh penguasa yang berwenang, (...) dan merupakan bagian integral dari:

- suatu kursus pendidikan atau pelatihan yang penanggung jawab utamanya adalah suatu sekolah atau lembaga pelatihan;*
- suatu program pelatihan yang untuk sebagian besar atau seluruhnya dilakukan dalam suatu perusahaan, yang telah disetujui oleh penguasa yang berwenang; atau*
- suatu program bimbingan atau orientasi yang bertujuan untuk mempermudah pemilihan suatu jabatan atau suatu jurusan pelatihan.*

Gambar 1: Usia minimum untuk dipekerjakan atau bekerja

	Usia minimum anak dapat mulai bekerja	Kemungkinan pengecualian untuk negara berkembang
Pekerjaan berbahaya	18 tahun	18 years
Suatu pekerjaan yang kemungkinan membahayakan kesehatan fisik, mental atau moral, keselamatan atau moral tidak boleh dilakukan oleh seseorang di bawah usia 18 tahun.	(16 tahun di bawah pengawasan ketat orang dewasa dan alat pelindung diperbolehkan)	(16 tahun di bawah pengawasan ketat orang dewasa dan alat pelindung diperbolehkan)
Usia minimum dasar	15 tahun	14 tahun
Usia minimum untuk bekerja tidak boleh di bawah usia untuk menamatkan pendidikan wajib, yang pada umumnya adalah 15 tahun.		
Pekerjaan ringan	13 tahun	12 tahun
Anak berusia antara 13 dan 15 tahun boleh mengerjakan pekerjaan ringan, sepanjang tidak membahayakan kesehatan dan keselamatan mereka, atau menghambat pendidikan atau orientasi dan pelatihan kerja mereka.		

Konvensi ILO No. 182 tentang bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak

Konvensi ILO No. 182 menetapkan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak yang tidak diperbolehkan untuk anak-anak. Menurut Pasal 3 konvensi tersebut:

“Istilah bentuk-bentuk terburuk kerja anak mengandung pengertian:

- (a) segala bentuk perbudakan atau praktik-praktik sejenis perbudakan, misalnya penjualan dan perdagangan anak-anak, kerja ijon dan perhambaan serta kerja paksa atau wajib kerja, termasuk pengerahan anak-anak secara paksa atau wajib untuk dimanfaatkan dalam konflik bersenjata;*
- (b) pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk pelacuran, untuk produksi pornografi, atau untuk pertunjukan-pertunjukan porno;*
- (c) pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk kegiatan haram, khususnya untuk produksi dan perdagangan obat-obatan sebagaimana diatur dalam perjanjian internasional yang relevan;*
- (d) pekerjaan yang sifatnya atau lingkungan tempat pekerjaan itu dilakukan dapat membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak-anak.”*

Daftar pekerjaan berbahaya nasional seringkali disebut sebagai “daftar pekerjaan berbahaya”. Ketika negara-negara sedang menyusun daftar pekerjaan berbahaya tersebut, mereka dapat dipandu oleh Rekomendasi ILO No. 190, yang menyertai Konvensi No 182. Bagian II Rekomendasi ini menyatakan bahwa:

“Pekerjaan berbahaya adalah:

- (a) pekerjaan yang membuat anak-anak rentan mengalami pelecehan fisik, psikologis atau seksual;*
- (b) pekerjaan di bawah tanah, di bawah air, pada ketinggian yang berbahaya atau di ruang terkurung;*

- (c) pekerjaan dengan mesin, peralatan dan perlengkapan berbahaya, atau yang melibatkan penanganan atau pengangkutan beban berat secara manual;*
- (d) pekerjaan di lingkungan tidak sehat yang mungkin, misalnya, membuat anak-anak rentan terpapar zat, agen atau proses berbahaya, atau suhu, tingkat kebisingan, atau getaran yang merusak kesehatan mereka;*
- (e) pekerjaan dengan kondisi sangat sulit misalnya pekerja berjam-jam atau pada malam hari atau pekerjaan di mana anak tanpa alasan semestinya dikurung di tempat pemberi kerja.”*

Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Semua pekerja perlu dilindungi dari bahaya keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan kondisi kerja buruk. Bahkan pekerjaan yang tidak didefinisikan sebagai berbahaya sekalipun dapat membuat pekerja rentan terhadap beberapa resiko. Anak-anak lebih rentan terhadap resiko-resiko ini dari pada orang dewasa bila berada dalam situasi yang sama. Anak-anak bukanlah sekadar “orang dewasa kecil” dan bahaya dan resiko kerja yang berdampak pada pekerja dewasa seringkali berdampak lebih kuat pada anak-anak.

Karena masih dalam masa pertumbuhan, anak-anak memiliki karakteristik dan kebutuhan khusus yang harus dipertimbangkan ketika menentukan bahaya di tempat kerja, resiko yang terkait dengan mereka, dan bagaimana cara melindungi pekerja muda di tempat kerjanya.⁴ Ini mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan perkembangan fisik anak (misalnya tulang dan persendian yang sedang tumbuh), tetapi juga faktor-faktor yang berkaitan dengan perkembangan kognitif dan perilaku, serta faktor-faktor lain yang diakibatkan oleh kerentanan anak secara umum.⁵

4 ILO-IPEC: *Children in hazardous work; what we know, what we need to do* (Jenewa, ILO, 2011).

5 ILO-IPEC: *Tackling hazardous child labour in agriculture: Guidance on policy and practice toolkit* (Jenewa, ILO, 2006). Sumber ini memberikan pembahasan rinci mengenai mengapa anak-anak lebih rentan terhadap bahaya dibanding orang dewasa.

Ketika Anda merancang program pelatihan keterampilan dan mata pencarian, Anda perlu memastikan bahwa anak-anak tidak memasuki pekerjaan yang berbahaya. Ketika sebuah negara telah selesai menyusun daftar pekerjaan berbahayanya, maka biasanya daftar tersebut dilampirkan pada undang-undang ketenagakerjaan. Anda perlu memastikan bahwa pelatihan yang ditawarkan kepada penerima manfaat Anda, termasuk pelatihan keterampilan, pelatihan magang serta pekerjaan upahan dan wirausaha yang diakibatkannya, tidak dikategorikan sebagai pekerjaan berbahaya. Pertimbangan yang lebih lengkap mengenai isu-isu terkait disajikan di Sub Bab 3.1.

Instrumen-instrumen ILO tentang pengembangan keterampilan

Instrumen ILO paling penting di bidang pengembangan keterampilan adalah:

Konvensi No. 142 tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia, tahun 1975.

Konvensi ini memberikan panduan kepada para konstituen tentang bagaimana cara memperkuat dan mengadaptasi sistem pelatihan kerja agar secara efektif membekali kaum muda dengan keterampilan dan pengetahuan inti dan teknis yang diperlukan di pasar tenaga kerja.

Rekomendasi No. 195 tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia, tahun 2004. Ayat 1 Rekomendasi No. 195 memberikan panduan untuk kebijakan keterampilan dan ketenagakerjaan yang efektif. Rekomendasi ini disusun berdasarkan ***pengakuan bahwa pendidikan, pelatihan dan pembelajaran sepanjang hayat secara signifikan memberikan kontribusi pada upaya mempromosikan kepentingan perorangan, perusahaan, perekonomian dan masyarakat secara keseluruhan, terutama menimbang besarnya tantangan untuk mencapai ketenagakerjaan, pengentasan kemiskinan, inklusi sosial dan pertumbuhan ekonomi berkelanjutan secara penuh dalam perekonomian global.***

Ayat 2 Rekomendasi tersebut menuntut pemerintah, pengusaha dan pekerja untuk memperbaharui komitmen mereka terhadap pembelajaran sepanjang hayat:

- ♦ Pemerintah dengan berinvestasi dan menciptakan kondisi untuk meningkatkan pendidikan dan pelatihan di semua tingkatan;
- ♦ perusahaan dengan melatih karyawan mereka; dan
- ♦ perseorangan dengan memanfaatkan peluang pendidikan, pelatihan dan pembelajaran sepanjang hayat.

Rekomendasi ini memberikan pedoman untuk kebijakan dan program keterampilan dan ketenagakerjaan yang efektif antara lain di bidang-bidang berikut:

- ♦ penyusunan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan dan pelatihan;
- ♦ pendidikan dan pelatihan pra-kerja;
- ♦ pengembangan kompetensi;
- ♦ pelatihan untuk pekerjaan layak dan inklusi sosial;
- ♦ kerangka untuk pengakuan dan sertifikasi keterampilan; dan
- ♦ layanan bimbingan karir dan pelatihan.

Kesimpulan tentang keterampilan untuk peningkatan produktivitas, pertumbuhan dan pengembangan lapangan kerja, 2008. Ini adalah alat untuk pelaksanaan Rekomendasi ILO No. 195. Instrumen ini memberikan panduan praktis untuk memperkuat pendidikan, pelatihan kerja dan pembelajaran sepanjang hayat untuk meningkatkan kesiapan kerja bagi pekerja dan keberlanjutan untuk perusahaan.

Instrumen ini menggambarkan bagaimana pengembangan keterampilan dapat membantu membangun sebuah “lingkaran kebaikan”. Dalam istilah sederhana, ini dilakukan melalui perancangan dan penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan, relevan dan berkualitas untuk tenaga kerja, inovasi, investasi, perubahan teknologi, pengembangan usaha, diversifikasi ekonomi dan daya saing akan mengikuti. Semua ini merupakan faktor yang sangat penting bagi perekonomian untuk tumbuh dan menciptakan pekerjaan yang lebih banyak dan lebih baik, yang pada gilirannya akan menghantarkan pada menurunnya kemiskinan dan pengucilan.

Kesimpulan ini mengidentifikasi tanggung jawab utama untuk pemerintah dan para mitra sosial, dan menetapkan prioritas dukungan dari ILO dalam bidang-bidang berikut:

- ♦ membantu negara-negara menggunakan pengembangan keterampilan untuk memaksimalkan peluang dan mengurangi dampak negatif para pendorong perubahan global misalnya teknologi, perdagangan dan perubahan iklim;
- ♦ mengintegrasikan pengembangan keterampilan ke dalam strategi pembangunan nasional dan sektoral;
- ♦ membangun jalur pendidikan berkelanjutan yang menghubungkan pendidikan dasar, pelatihan kerja, masuk ke pasar kerja dan pembelajaran sepanjang hayat; dan
- ♦ memperluas akses ke pendidikan dan pelatihan bagi mereka yang kurang beruntung di masyarakat

Karena konten teknis generik pelatihan keterampilan dan mata pencaharian adalah sama bila diterapkan pada orang dewasa dan anak-anak dalam usia kerja legal, maka panduan ini konsisten dengan Rekomendasi dan Pedoman-pedoman tersebut. Namun, karakteristik khas anak-anak putus sekolah (misalnya rendahnya tingkat pendidikan dasar dan keterampilan; kerentanan terhadap eksploitasi dan kekerasan, dan sebagainya), dan perlunya perlindungan pekerja berusia di bawah 18 tahun menuntut adanya perhatian khusus dalam pelaksanaan praktis. Maka dari itu, panduan ini bertujuan untuk memberikan arahan kepada para manajer proyek tentang strategi pengembangan keterampilan yang disesuaikan dengan karakteristik dan kebutuhan remaja.



Pra-pelatihan

Keberhasilan program pelatihan Anda sangat tergantung pada persiapan yang matang pada tahap pra-pelatihan.

Sebelum Anda memulai pelatihan, Anda harus memiliki pemahaman yang solid tentang penerima manfaat Anda dan bagaimana sebaiknya menanggapi kebutuhan mereka. Akan ada dua parameter penting: kesempatan kerja (pekerjaan upahan dan wirausaha) di wilayah sasaran; dan ketersediaan dan kapasitas mitra yang dapat menyelenggarakan pelatihan.

Mengidentifikasi penerima manfaat, peluang ekonomi lokal dan calon mitra adalah lebih kompleks dari pada yang mungkin tampak pada awalnya. Untuk memastikan bahwa Anda melakukan hal-hal dalam urutan yang benar, panduan ini menguraikan sebuah pendekatan dengan lima komponen berbeda. Bab ini akan memandu Anda melalui masing-masing komponen tersebut sebagai berikut:

1. mengidentifikasi peluang ekonomi lokal di daerah sasaran Anda;
2. memetakan lembaga pelatihan lokal (yakni calon mitra), kapasitas dan kebutuhan pelatihan mereka;
3. mengidentifikasi peserta pelatihan;
4. menghubungkan setiap anak yang berpartisipasi dengan kesempatan pelatihan yang diidentifikasi; dan
5. membangun kapasitas mitra Anda

Karena kemungkinan besar Anda berada di bawah tekanan untuk membuat program pelatihan Anda berjalan, Anda dapat menjalankan komponen 1, 2 dan 3 secara bersamaan.

3.1. Identifikasi peluang ekonomi lokal

Sebelum Anda dapat merancang atau memilih program pelatihan, Anda perlu mengidentifikasi potensi peluang ekonomi di masyarakat sasaran Anda dan di lingkungan sekitarnya.⁶

Meskipun ini bisa menjadi sebuah proses yang memakan waktu, namun perlu dilakukan dengan benar. Literatur tentang pelatihan keterampilan berulang kali menunjukkan bahwa satu-satunya cara untuk merancang dan melaksanakan kegiatan pelatihan berorientasi pasar yang menghantarkan pada pekerjaan produktif adalah dengan memastikan bahwa analisis pasar kerja telah dilakukan dengan benar.

Sebagai langkah pertama, Anda harus berupaya mencari tahu apakah ada proyek lain yang menangani kelompok sasaran yang sama dengan Anda, atau proyek yang fokus pada pembangunan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja di daerah tersebut. Anda harus benar-benar berupaya menemukan program pembangunan berbasis daerah di daerah proyek tersebut, yang seringkali disebut program Pembangunan Ekonomi Lokal (PEL) (lihat Bab 4). Jika program ini ada, Anda mungkin dapat mengintegrasikan kegiatan proyek Anda ke dalam kerangka kerja ini. Hal ini dapat membantu untuk memastikan masuknya kelompok sasaran proyek dalam kebijakan dan program struktural di tingkat lokal, dan koherensi kegiatan proyek dengan pembangunan lokal.

⁶ Sub bab ini didasarkan pada publikasi ILO: Rural skills training: *A generic manual on training for rural economy* (TREE) (Jenewa, 2009). Sumber ini dikenal sebagai "Manual TREE".

Apakah Anda menyasar daerah perdesaan atau perkotaan, akan sangat penting ketika datang untuk mengidentifikasi pilihan pelatihan untuk kelompok sasaran Anda. Peluang kerja upahan formal langka di daerah perdesaan, dan bila Anda bekerja dengan anak-anak, biasanya tidak dianjurkan untuk memberi mereka pelatihan untuk pekerjaan yang akan mengharuskan mereka berpindah dari keluarga mereka dan mencari pekerjaan di kota. Mengingat hal ini, di daerah perdesaan Anda mungkin terpaksa harus memilih pilihan-pilihan pelatihan yang utamanya untuk wirausaha dan pengembangan usaha mikro. Jika di sisi lain Anda menyasar anak-anak yang tinggal di lingkungan perkotaan, pilihan-pilihan pelatihan Anda akan lebih luas dan mencakup pelatihan untuk lapangan pekerjaan.

Penting bahwa Anda melibatkan para pemangku kepentingan utama, kelompok sasaran dan masyarakat setempat di semua langkah proses tersebut. Ini bisa mencakup konsumen, produsen lokal, pedagang, grosir, calon pembeli, bisnis dan asosiasi bisnis, pemimpin lokal formal dan informal, dan lain-lain.

Panduan ini merekomendasikan proses empat langkah untuk mengidentifikasi peluang ekonomi sebagaimana ditunjukkan di Gambar 2.

LANGKAH

1

Identifikasi potensi peluang pasar

Identifikasi peluang pasar dapat dilakukan sebaik-baiknya dengan penggunaan alat-alat survei yang telah diuji sebelumnya. Panduan TREE, misalnya, menyarankan alat survei pelengkap berikut digunakan⁷:

- ♦ **Profil Masyarakat (PM):** PM memberikan pemetaan masyarakat dan perekonomian lokal, mengidentifikasi sumber daya yang mungkin bisa digunakan oleh kegiatan-kegiatan penghasil pendapatan baru, dan mengidentifikasi apakah ada ruang untuk perluasan usaha yang telah ada atau apakah usaha baru bisa dikembangkan dari sumber daya surplus yang ada. Informan kunci meliputi kepala desa, pemilik toko lokal, wirausahawan, LSM dan penyedia layanan pengembangan lainnya, tokoh adat, pejabat sekolah, organisasi lokal dan peserta pelatihan itu sendiri. PM memberikan kerangka untuk identifikasi peluang ekonomi dan untuk diskusi yang harus dilakukan pada saat pertemuan masyarakat. Topik-topik utamanya adalah:
 - status sosial dan ekonomi laki-laki dan perempuan di masyarakat tersebut; dan
 - ketersediaan infrastruktur, layanan masyarakat dan komersial dan, khususnya, bahan baku lokal dan produk antara.

Gambar 2: Langkah-langkah kunci dalam identifikasi peluang ekonomi



7 Ibid., hlm. 57.

- ♦ **Survei Permintaan Konsumen (SPK):** Tujuan survei ini adalah untuk mengetahui dari konsumen lokal dan regional (atau mungkin, nasional atau internasional) barang dan jasa apa yang mereka inginkan. Secara khusus, survei ini berupaya mengidentifikasi barang dan jasa yang kekurangan pasokan, atau yang kualitasnya saat ini tidak bisa diterima.
- ♦ **Survei Peluang Pasar (SPP):** Tujuan SPP adalah berupaya mengetahui dari pengrajin, produsen, pengusaha, pedagang, bisnis dan asosiasi bisnis lokal dan penerima manfaat sasaran, mengapa produk dan jasa yang teridentifikasi oleh Survei Permintaan Konsumen saat ini tidak tersedia di masyarakat. Survei ini juga akan menggali apakah bahan baku yang teridentifikasi dalam PM dapat dimanfaatkan untuk penciptaan lapangan kerja, potensi memperluas produksi lokal, produk dan layanan baru, dan saran untuk peluang pekerjaan dan usaha:
 - Survei ini ditujukan untuk memberikan analisis kecenderungan pasar lokal dan evaluasi resiko dan peluang yang ada dalam berbagai kegiatan ekonomi. Mereka dapat berkontribusi pada identifikasi pekerjaan, perdagangan/produk dan jasa yang dapat menghasilkan pendapatan dengan menggunakan sumber daya lokal, potensi dan fasilitas lokal, tetapi juga bisa memiliki kaitan pasar yang lebih luas di luar daerah tersebut.
 - Penting juga untuk menilai bidang pekerjaan atau sektor yang diperoleh melalui magang informal (lihat Sub Bab 4.2.3) dan potensi apa yang dimiliki oleh pekerjaan ini.
 - Pastikan bahwa identifikasi potensi peluang pasar berupaya **mengidentifikasi produk dan lapangan kerja inovatif**. Alat-alat Anda harus dirancang sedemikian rupa sehingga bisa menangkap jenis-jenis peluang ini. Jika Anda akan menawarkan kursus tradisional, kursus tersebut bisa ditingkatkan dan dimodernisasi.

Pembuatan kue, misalnya, adalah perdagangan tradisional di banyak daerah, tetapi bentuk atau rasa modern yang baru bisa berhasil diperkenalkan. Penjahit dapat dilatih mengenai desain yang modern dan modis alih-alih pelatihan yang lebih khas tentang menjahit seragam sekolah.

- Karena proses untuk mengidentifikasi peluang pasar membutuhkan input besar dalam hal waktu dan sumber daya, Anda harus terlebih dahulu memeriksa apakah ada **penelitian yang tersedia atau proyek yang sedang berjalan** yang dapat membantu Anda sebagaimana dibahas di Kotak 1.

Ketiga alat survei ini terlampir di panduan ini sebagai Lampiran 7.

Kotak 1: Kerjakan pekerjaan rumah Anda!

Sangat mungkin ada proyek lain yang menangani kelompok sasaran yang sama dengan Anda, atau proyek yang fokus pada pembangunan ekonomi daerah tersebut. Jika demikian, mereka kemungkinan telah mengumpulkan sebagian informasi yang Anda butuhkan, maka pastikan untuk memulai dengan mencari tahu informasi apa yang sudah ada.

Bahkan jika Anda tidak dapat mengidentifikasi proyek-proyek yang bekerja untuk anak-anak rentan atau pembangunan ekonomi di daerah sasaran Anda, mungkin ada penelitian yang tersedia yang memberikan indikator sektor-sektor yang telah diidentifikasi menyediakan peluang kerja dan usaha.

LANGKAH

2

Diskusikan hasil survei dengan para pemangku kepentingan

- ♦ Hasil survei harus didiskusikan dengan para pemangku kepentingan setempat dan calon peserta pelatihan. Upaya khusus harus dilakukan untuk memastikan bahwa anak-anak perempuan dan anak-anak penyandang disabilitas dan kelompok-kelompok lain yang dikecualikan secara sosial berpartisipasi di seluruh penilaian.

- ♦ Tujuan diskusi ini adalah untuk memilih kegiatan prioritas dari kegiatan-kegiatan yang diidentifikasi oleh survei; yaitu kegiatan yang berpotensi paling besar menyediakan peluang kerja yang berhasil dan berkelanjutan. Para pemangku kepentingan setempat seringkali dapat mengidentifikasi potensi masalah dan memberikan saran dan bimbingan berharga.

Lihat Lampiran 3 untuk daftar “poin-poin ujian” yang dapat digunakan untuk kajian awal ide-ide proyek yang berasal dari survei sosial dan ekonomi.

LANGKAH

3

Lakukan studi kelayakan

- ♦ Tujuan sebuah studi kelayakan adalah untuk menilai kelayakan dan keberlanjutan kegiatan ekonomi yang diidentifikasi dan telah dipilih sebelumnya. Sering sekali, kegiatan penghasil pendapatan tidak berhasil karena kurangnya permintaan, pembiayaan atau faktor-faktor lain. Sebuah studi kelayakan yang baik dapat membantu mengantisipasi apakah hal ini kemungkinan akan terjadi. Sebuah studi kelayakan membandingkan biaya terkait produksi barang atau jasa tertentu, dengan perkiraan harga jual. Panduan TREE memberikan garis besar untuk komponen-komponen kunci yang harus dicakup dalam sebuah studi kelayakan⁸ serta contoh sebuah laporan kelayakan singkat dari Bangladesh⁹ yang dapat dijadikan contoh.
- ♦ Sebagaimana dibahas lebih lanjut di Sub Bab 4.2.3, magang informal menjadi mayoritas besar peluang pelatihan kerja di Afrika dan Asia saat ini. ILO telah mengembangkan sebuah metodologi penilaian sederhana yang akan membantu Anda memahami praktik magang informal dan menilai pekerjaan yang diajarkan melalui magang. Informasi yang diperoleh melalui alat singkat dan ramah pengguna ini akan membantu menentukan bagaimana magang informal

dapat digunakan sebagai sarana untuk memberikan dan meningkatkan pelatihan keterampilan dan kesempatan bagi kaum muda kurang beruntung.

Alat ini terlampir sebagai Lampiran 4.

LANGKAH

4

Pastikan bahwa peluang yang teridentifikasi adalah layak dan tidak berbahaya

Seluruh pekerja perlu dilindungi dari bahaya K3 dan kondisi kerja yang buruk. Ketika Anda merancang program pelatihan keterampilan dan mata pencarian Anda perlu memastikan bahwa anak-anak tidak memasuki pekerjaan yang berbahaya.

- ♦ Hanya kegiatan ekonomi yang sejalan dengan pekerjaan layak yang harus diidentifikasi dan diajukan sebagai pilihan potensial untuk penerima manfaat Anda. Kotak 2 menguraikan lebih lanjut tentang persyaratan pekerjaan layak.
- ♦ Sebelum mendaftarkan anak-anak di sebuah program pelatihan, Anda perlu memastikan bahwa peluang pekerjaan (wirausaha) yang kemungkinan akan didapatkan dari pelatihan tersebut aman. Langkah-langkah terkait dengan perlindungan adalah sebagai berikut:
 - (a) identifikasi tugas-tugas yang kemungkinan dikerjakan oleh kaum muda setelah pelatihan dan kondisi tempat dia kemungkinan bekerja;
 - (b) identifikasi bahaya di dalam kemungkinan pekerjaan masa depan, tempat kerja, atau dalam perjalanan ke dan dari tempat kerja;
 - (c) nilailah resiko atau kemungkinan dia akan terkena atau terluka oleh bahaya ini;
 - (d) kurangi resiko dengan menghilangkan bahaya dari situasi beresiko, atau jika ini tidak dapat dikurangi, ubahlah fokus pelatihan;
 - (e) Secara berkala pantaulah tempat kerja di mana peserta Anda akan bekerja untuk memastikan bahwa anak tersebut masih terlindungi.

8 Ibid., hlm. 62.

9 Ibid., Lampiran 3.6.

Kotak 2: Persyaratan Pekerjaan layak untuk peluang kerja (wirausaha)

Tidak boleh ada kompromi atas hak-hak dasar ketenagakerjaan. Periksalah bahwa peluang ekonomi yang teridentifikasi tidak mencakup salah satu bentuk pekerjaan terburuk untuk anak. Jika pihak berwenang negara proyek Anda telah menetapkan daftar jenis-jenis pekerjaan berbahaya yang terlarang untuk anak berusia di bawah 18 tahun, daftar ini bersifat mengikat untuk proyek Anda. Selain itu, peluang ekonomi yang teridentifikasi harus menghormati hal-hal berikut:

- prinsip-prinsip dan hak-hak fundamental di tempat kerja, kebebasan berserikat dan perundingan bersama, kebebasan dari diskriminasi, dan kebebasan dari kerja paksa dan kerja ijon.
- peluang yang teridentifikasi harus, sejauh mungkin, memenuhi komponen-komponen lain terkait dengan pekerjaan layak: pengupahan yang memadai, perlindungan sosial, dan keberlanjutan.
- Temukan pekerjaan yang bisa disesuaikan untuk memungkinkan anak perempuan dan perempuan muda memasuki peran kerja non-tradisional.
- Pertimbangkan pekerjaan yang terakses oleh kaum muda penyandang disabilitas atau yang dapat dibuat terakses oleh mereka.

Sumber: ILO-IPEC dan ITC-ILO: "How-to" guide on economic reintegration - Children Formerly Associated with Armed Forces and Groups (Turin, ILO, 2010).

Akan membantu bila melakukan penilaian resiko ketika memutuskan apakah suatu jenis pekerjaan tertentu dapat diterima untuk anak-anak ataukah tidak.

Sebuah penilaian resiko¹⁰ juga akan membantu Anda untuk memahami bagaimana cara mengelola resiko tersebut sehingga pekerjaan bisa menjadi aman bagi pekerja muda.

- ♦ Memberikan pelatihan kepada para mitra tentang bagaimana cara meminimalkan paparan resiko terhadap para penerima manfaat pada saat pelatihan dan pekerjaan upahan atau wirausaha setelahnya dapat membantu untuk memastikan bahwa Anda tidak menghubungkan penerima manfaat Anda dengan pekerjaan berbahaya.

ILO telah mengembangkan beberapa produk yang akan membantu Anda dalam memastikan keselamatan dan kesehatan kerja penerima manfaat Anda, baik selama pelatihan maupun dalam pekerjaan upahan atau wirausaha setelahnya (lihat kotak sumber daya kunci berikut).



Sumber daya kunci

- **ILO-IPEC: Safe work for youth Toolkit [Alat Kelengkapan Kerja Aman untuk Kaum Muda] (Jenewa, ILO, 2011).**

Alat kelengkapan aksi ini dirancang untuk administrator, pengusaha dan kaum muda. Alat kelengkapan ini fokus pada bahaya dan resiko kerja yang dihadapi oleh pekerja muda dan apa yang harus dilakukan tentang mereka.

- **ILO: Work Improvements in Small Enterprises (WISE) - Package for Trainers [Peningkatan Kerja di Perusahaan Kecil (P2K2) – Paket untuk Pelatih] (Jenewa, 2004).**

Program pelatihan ini memberdayakan usaha kecil dan menengah untuk melakukan tindakan praktis dan murah untuk meningkatkan kondisi kerja dan produktivitas.

- **ILO: Work Improvement for Safe Home (WISH): Action manual for improving safety, health and working conditions of home workers [Peningkatan Kerja untuk Rumah Aman (PKRA): Panduan aksi untuk meningkatkan keselamatan, kesehatan dan kondisi kerja pekerja rumahan] (Jenewa, 2006).**

Panduan WISH memberikan kepada pekerja rumahan ide-ide praktis yang mudah diterapkan untuk meningkatkan keselamatan, kesehatan, dan kondisi kerja mereka. Peningkatan ini juga akan memberikan kontribusi pada semakin tingginya produktivitas dan efisiensi.

10 ILO-IPEC: Tackling hazardous child labour in agriculture..., (2006), op. cit. Lihat Book 3, hlm. 54 untuk panduan langkah demi langkah tentang cara melaksanakan penilaian resiko.



Pertanyaan untuk diskusi kelompok Identifikasi dan penilaian calon mitra

- Bagaimana Anda mendefinisikan “pra-pelatihan”? Bagaimana pengalaman Anda dari kegiatan pra-pelatihan dan seberapa pentingkah menurut Anda kegiatan pra-pelatihan tersebut untuk keberhasilan program pelatihan keterampilan dan mata pencaharian?
- Panduan sumber daya menyatakan bahwa tanpa konsultasi dan keterlibatan orangtua/wali calon peserta pelatihan secara semestinya, keberhasilan program pelatihan akan menurun. Berdasarkan pengalaman Anda, apakah Anda setuju dengan hal ini? Diskusikan mengapa/ mengapa tidak. Bagaimana Anda memastikan keterlibatan semacam itu akan terjadi?
- Dalam program pelatihan Anda terdahulu, bagaimana para mitra yang telah bekerja sama dengan Anda mengidentifikasi peluang ekonomi yang kelompok sasaran Anda diberi pelatihan untuknya? Apakah ada proses sistematis, ataukah para peserta pelatihan sekadar dipindahkan ke dalam program pelatihan yang sudah ada? Apakah Anda melihat adanya keuntungan/kerugian dengan pendekatan yang ada?

3.2. Identifikasi dan penilaian calon mitra

Pemilihan mitra sangatlah penting untuk keberhasilan sebuah program pelatihan. Anda harus mencari organisasi yang telah menunjukkan kapasitas pelatihan, pengalaman sebelumnya bekerja dengan anak-anak, sensitif gender dan telah berjalan dengan baik selama beberapa tahun terakhir. Namun, mungkin sulit menemukan lembaga mitra yang memiliki serangkaian kapasitas yang Anda cari secara lengkap dan Anda mungkin perlu memberi mereka pelatihan mengenai isu-isu tertentu yang penting untuk proyek Anda (lihat Sub Bab 3.5).

Gambar 3 menggambarkan pendekatan tiga langkah untuk identifikasi dan penilaian calon mitra.

LANGKAH

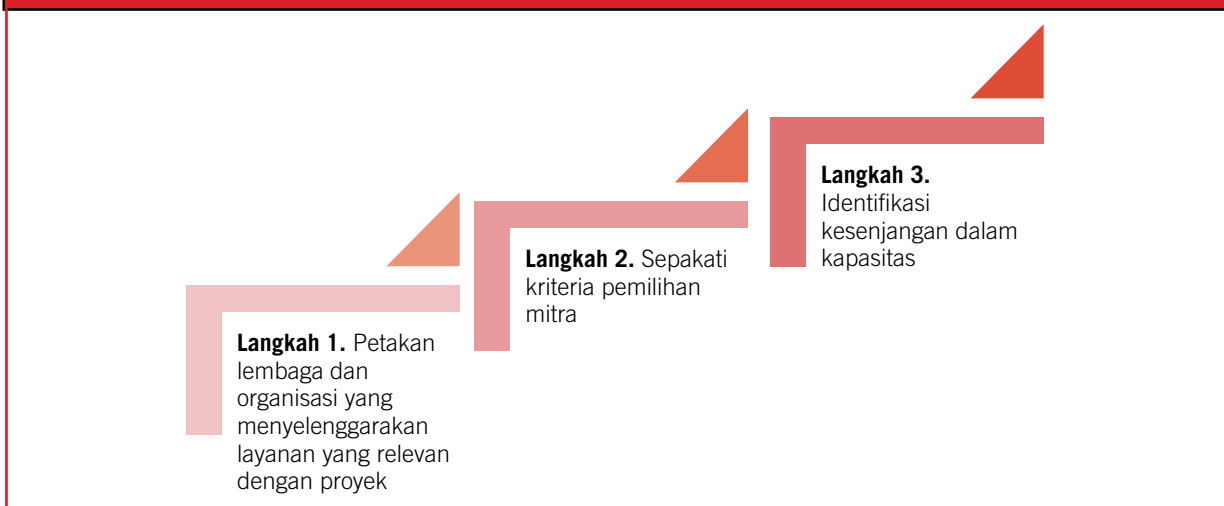
1

Petakan lembaga-lembaga dan organisasi-organisasi yang memberikan layanan yang relevan dengan proyek Anda

Anda harus memetakan seluruh lembaga dan organisasi lokal yang menyediakan layanan yang relevan dengan proyek Anda, baik publik maupun swasta. Ini bisa meliputi:

- ♦ pemerintah lokal dan kabupaten, perwakilan pemerintah pusat di tingkat lokal, dan layanan mereka di sektor-sektor yang relevan: perencanaan,

Gambar 3: Langkah-langkah kunci dalam identifikasi dan pemilihan mitra



pendidikan, pelatihan kerja, perburuhan/ ketenagakerjaan, pertanian, kesehatan dan sosial;

- ♦ penyelenggara pendidikan dan pelatihan kerja publik dan swasta;
- ♦ layanan ketenagakerjaan;
- ♦ penyedia layanan magang formal dan informal;
- ♦ penyedia jasa pengembangan usaha; organisasi pekerja dan pengusaha - lihat Kotak 3 untuk beberapa contoh dari Asia dan Pasifik mengenai bagaimana pekerja dan pengusaha telah berhasil terlibat dalam prakarsa yang mempromosikan lapangan kerja bagi kaum muda;
- ♦ kamar dagang;
- ♦ struktur untuk komersialisasi produk pertanian;
- ♦ koperasi, kelompok swabantu;
- ♦ bank, lembaga keuangan mikro, bank desa, tabungan informal dan struktur kredit;
- ♦ kemitraan publik-swasta (lihat Kotak 15) dan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR);
- ♦ lembaga internasional dan proyek-proyek mereka termasuk program pembangunan ekonomi lokal (PEL) (lihat Kotak 9), LSM internasional serta LSM dan organisasi berbasis masyarakat; dan
- ♦ organisasi dan asosiasi lain yang meliputi asosiasi petani, organisasi pemuda, organisasi penyandang disabilitas, badan perlindungan anak, dan lain-lain.

Kotak 3: Organisasi Pengusaha dan Organisasi pekerja

Pengalaman di seluruh dunia telah menunjukkan betapa berharganya melibatkan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja dalam prakarsa ketenagakerjaan muda. Mereka dapat membantu dalam perancangan kebijakan pasar kerja, penguatan hubungan antar lembaga pendidikan dan pelatihan dan dalam perancangan dan pelaksanaan kebijakan berbasis sektor:

- All-China Youth Federation (ACYF) bekerja sama dengan Youth Employment Network – yang terdiri dari ILO, PBB dan Bank Dunia – untuk mendirikan sebuah kantor Youth Employment Network China. Antara tahun 1998 dan 2000, prakarsa ini membantu 86.000 anak muda membuka usaha, yang menciptakan lebih dari 1 juta lapangan kerja baru. Tujuannya untuk tahun 2006-2008 adalah membantu 500.000 anak muda belajar keterampilan membuka usaha dan membantu 200.000 untuk membuka usaha.
- Konfederasi Pengusaha Filipina telah mendukung Philippines Youth Business Foundation. ILO telah membantu memperluas jangkauan dukungan pengembangan usaha bagi kaum muda untuk mencakup layanan pelatihan purna-kewirausahaan.
- Di Vietnam, hubungan yang lebih kuat dengan sektor pendidikan sedang dibangun melalui masukan yang lebih besar ke dalam kurikulum dan program pengalaman kerja dan magang sebagai bagian dari pendidikan menengah atas atau pelatihan kerja. Sebuah program mentoring manajemen bisnis dan “klinik” untuk wirausahawan muda sedang dibentuk melalui kerjasama antara asosiasi pengusaha nasional dan asing.
- Konfederasi Serikat Pekerja Internasional untuk Asia dan Pasifik (ITUC-AP) mewakili dan pendukung kaum muda melalui Youth Committee (YC). Dalam Piagam Pemuda (Youth Charter), YC menyerukan berbagai intervensi, termasuk tindakan para mitra sosial dan lembaga-lembaga internasional untuk menciptakan lapangan pekerjaan yang berkualitas bagi kaum muda, langkah-langkah untuk meningkatkan kesiapan kerja misalnya pelatihan kerja, kondisi kerja layak dan jaring pengaman sosial bagi kaum muda, dan partisipasi pemuda yang lebih besar di dalam serikat pekerja.

Sumber: ILO: Asian Decent Work Decade Resource Kit: The Youth Employment Challenge (Bangkok, 2011), hlm. 14-15.

LANGKAH

2

Sepakati kriteria pemilihan mitra

Pada Langkah 1 Anda menghasilkan sebuah daftar lembaga dan organisasi yang menyediakan layanan yang relevan dengan proyek Anda. Namun, daftar semacam itu hanyalah langkah pertama dan perlu disertai dengan:

- ♦ analisis kapasitas (atau kurangnya kapasitas) mereka untuk membantu proyek Anda;
- ♦ pengetahuan tentang kegiatan mereka yang sedang berlangsung dan/atau direncanakan; dan
- ♦ informasi tentang kerangka hukum dan peraturan di mana mereka beroperasi.

Ketika menganalisis kapasitas dan situasi calon lembaga mitra Anda perlu menilainya dengan seperangkat indikator yang disesuaikan dengan kebutuhan dan tujuan proyek Anda. Sejumlah kriteria semacam itu telah tersedia di Kotak 4 untuk memandu Anda dalam proses ini.

LANGKAH

3

Identifikasi kesenjangan kapasitas

Bila Anda telah menilai mitra Anda, Anda tidak hanya akan memiliki ide yang baik tentang kekuatan mereka – kesenjangan kapasitas mereka juga akan terlihat cukup jelas. Jika mereka lemah di bidang-bidang yang penting untuk proyek Anda, Anda perlu memastikan bahwa kapasitas mereka dibangun di bidang-bidang tersebut. Bagaimana cara membangun kapasitas mitra Anda dibahas di Sub Bab 3.5.



Pertanyaan untuk diskusi kelompok Identifikasi dan penilaian calon mitra

- *Ketika Anda merencanakan program pelatihan keterampilan dan mata pencarian, apa kualifikasi yang Anda cari dalam diri calon mitra pelaksana Anda?*
- *Kotak 4 memberikan sejumlah saran kriteria pemilihan organisasi mitra. Sarankan lima di antaranya yang menurut Anda paling penting dan mengapa. Apakah ada pandangan lain dalam kelompok? Diskusikan – Anda mungkin tidak bisa menyepakati!*
- *Proyek Pekerja anak kadang-kadang bekerja di daerah di mana tersedia sangat sedikit pelaku dengan keahlian yang berkaitan secara langsung dengan pelatihan keterampilan dan mata pencarian. Dalam situasi ini, penting untuk menjadi kreatif dan mencari mitra non-tradisional alternatif. Siapa yang bisa menjadi mitra semacam itu?*

Kotak 4: Saran kriteria pemilihan organisasi mitra

Organisasi mitra harus memiliki rekam jejak yang baik dalam hal pelatihan keterampilan berorientasi pasar dan promosi kerja. Sedapat mungkin mereka harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Telah menunjukkan pengalaman teknis dan hasil yang berkelanjutan dalam pelatihan dan promosi kerja bagi kelompok kurang beruntung, terutama kaum muda, serta menunjukkan pengalaman praktis dalam hal pelatihan keterampilan berorientasi pasar dan ketenagakerjaan (wirausaha dan pekerjaan upahan), pengembangan usaha mikro dan kecil dan/atau program yang menghasilkan pendapatan.
2. Menggunakan sistem sertifikasi yang diakui secara resmi.
3. Telah menunjukkan kapasitas untuk mengidentifikasi dan menyesuaikan kurikulum pelatihan untuk sektor dan bidang pekerjaan baru yang sedang berkembang atau dapat dikembangkan untuk membuat lulusan lebih berdaya saing di pasar kerja.
4. Memiliki personil/staf memenuhi persyaratan yang diminta yang memiliki keterampilan dan pengalaman teknis, infrastruktur, dan dukungan administratif dan logistik untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu yang dipersyaratkan di dalam proyek Anda.
5. Memiliki kapasitas untuk menjangkau kelompok sasaran Anda (jumlah minimal orang) di daerah program tertentu, di dalam kerangka waktu yang diminta.
6. Telah menunjukkan kehadiran aktif di daerah yang telah Anda pilih untuk program pelatihan, pengetahuan yang baik tentang situasi dan kegiatan sosial-ekonomi lokal di daerah tersebut, dan hubungan yang baik dengan masyarakat setempat.
7. Pemahaman yang baik tentang pasar untuk produk dan jasa yang kemungkinan diproduksi oleh kelompok sasaran/peserta pelatihan, mungkin termasuk pasar untuk produk dan jasa yang kurang lazim.
8. Kaitan dan hubungan baik dengan lembaga-lembaga pemerintah dan non-pemerintah yang fokus pada pelatihan kerja dan promosi ketenagakerjaan, layanan pengembangan usaha, tabungan dan fasilitas kredit, informasi pasar dan pemasaran, dan konseling psikososial, bila kelompok sasaran Anda membutuhkan layanan-layanan tersebut.
9. kompetensi (sumber daya manusia dan keterampilan) dan pengalaman yang telah terbukti dalam memberikan dukungan purna pelatihan termasuk bantuan teknis dan tindak lanjut, hubungan dengan pasar, industri, kredit, konseling bisnis, dan teknologi. Ini dapat ditunjukkan dengan jumlah orang yang mencapai kemandirian yang dipromosikan oleh organisasi tersebut dalam kegiatan ekonomi berkelanjutan.
10. Pernah memiliki pengalaman dalam mendukung reintegrasi ekonomi kelompok rentan dan pemuda, dengan meningkatkan kesiapan kerja mereka melalui pelatihan kerja dan penciptaan kegiatan yang menghasilkan pendapatan.
11. Menunjukkan pemahaman tentang pemuda putus sekolah dengan kesediaan untuk benar-benar bersikap inklusif terhadap semua dan mempraktikkan non-diskriminasi dalam memilih peserta pelatihan, mempekerjakan staf dan memberikan dukungan kepada kelompok-kelompok tertentu bila diperlukan.
12. Memiliki pengalaman praktis dalam, dan kapasitas untuk, menangani isu-isu/ dimensi gender dalam pelatihan dan ketenagakerjaan.
13. Menunjukkan kehandalan dan akuntabilitas keuangan dan memiliki sistem akuntansi/ audit yang mapan dan efektif.
14. Kesediaan untuk mematuhi sistem pelaporan dan evaluasi dalam proyek Anda.
15. Merupakan badan hukum yang terdaftar dengan sepatutnya.

Sumber: ILO: *Rural skills training: A generic manual on training for rural economy (TREE)* (Jenewa, 2009), hlm. 53.

Gambar 4: Langkah-langkah kunci dalam identifikasi peserta pelatihan

3.3 Identifikasi peserta pelatihan

Mengidentifikasi peserta pelatihan membutuhkan waktu, perhatian dan transparansi. Sebuah proses empat langkah disarankan untuk mengidentifikasi anak-anak yang akan menjadi bagian dari program pelatihan Anda. Keempat langkah tersebut dirangkum di Gambar 4 dan bab ini akan memandu Anda melalui masing-masing darinya.

Identifikasi kriteria kelayakan mengikuti pelatihan

LANGKAH

1

Sebagai bagian dari kerja persiapan untuk beberapa proyek, penelitian dasar dilakukan dengan tujuan untuk mengidentifikasi peserta dalam pelatihan keterampilan dan mata pencarian yang akan datang. Jika ini tidak ada dalam proyek Anda, Anda harus terlebih dahulu menyusun kriteria kelayakan mengikuti pelatihan yang transparan dan mudah dipahami. Ini bisa dipandu oleh sebuah dokumen proyek dan didasarkan pada sekurang-kurangnya hal-hal berikut:

- ♦ **Usia:** Pelatihan harus menyasar anak-anak dalam dan di atas usia minimum untuk bekerja dan di bawah 18 tahun.

- ♦ **Gender:** Upayakan mendapatkan pendaftaran anak perempuan dan anak laki-laki yang setara.

Daerah geografis: Dokumen proyek Anda akan menunjukkan lokasi administratif tempat proyek Anda akan dilaksanakan, tetapi dalam banyak kasus Anda perlu mempersempit fokus Anda ke tingkat desa sebagai bagian dari proses untuk menetapkan kriteria kelayakan. Pemilihan daerah sasaran harus dilakukan melalui konsultasi dengan pemangku kepentingan dan dalam beberapa kasus bisa juga melibatkan penilaian situasi sosial dan ekonomi lokal.

- ♦ **Status Pekerjaan:** Jika proyek Anda menyasar anak-anak yang bekerja di sektor ekonomi tertentu, kerangka pilihan Anda sudah diberikan. Jika, di sisi lain, proyek Anda berbasis daerah, Anda harus memprioritaskan sektor-sektor ekonomi yang akan digarap oleh proyek Anda.
- ♦ **Kerentanan terhadap pekerja anak:** Proyek Anda kemungkinan dirancang untuk mencegah anak-anak rentan memasuki pekerja anak. Kerentanan adalah berbeda-beda di dalam berbagai budaya dan lingkungan sosial-ekonomi yang berbeda. Untuk menyasar dengan benar, penting untuk melakukan penilaian kerentanan bagi anak-anak di daerah-daerah tempat Anda beroperasi. Kotak 5 menunjukkan sejumlah faktor kerentanan yang dapat menghantarkan pada pekerja anak.

11 Sub bab ini didasarkan pada publikasi ILO-IPEC dan ITCILO: "How-to" guide on economic reintegration – Children Formerly Associated with Armed Forces and Groups (Turin, ILO, 2010).

Kotak 5: Faktor-faktor yang berkontribusi pada kerentanan

- ♦ **Kemiskinan/kebutuhan bahan pokok yang tidak terpenuhi.**
- ♦ **Guncangan sosial/ekonomi yang berdampak pada keluarga.**
- ♦ **Kurangnya akses ke pendidikan dan pelatihan (berkualitas).**
- ♦ **Tradisi dan praktik Keluarga atau budaya.**
- ♦ **Ketidakharmonisan dalam keluarga:** dapat menyebabkan anak lari dari rumah.
- ♦ **Pandemi HIV/AIDS:** telah meningkatkan jumlah rumah tangga yang dikepalai oleh anak-anak. Pekerjaan seringkali vital bagi anak-anak ini.
- ♦ **Disabilitas:** Sikap diskriminatif terhadap orang yang hidup dengan disabilitas dan kurangnya layanan untuk memenuhi kebutuhan khusus mereka dapat dikaitkan dengan pekerja anak dan eksploitasi anak.
- ♦ **Kebijakan Diskriminatif:** kebijakan diskriminatif yang memarginalkan sebagian kelompok etnis meningkatkan kerentanan terhadap pekerja anak.
- ♦ **Kurangnya atau tidak ditegakkannya peraturan dan undang-undang:** Lemahnya dan tidak ditegakkannya undang-undang ketenagakerjaan sangat memudahkan praktik pekerja anak.
- ♦ **Tidak memadainya penawaran tenaga kerja dan pengaturan kontrak kerja:** Di sebagian kasus, anak-anak digunakan sebagai penyangga penawaran tenaga kerja pada saat masa puncak. Di sebagian kasus, keluarga yang bekerja sebagai orang upahan di perkebunan besar dibayar per kuota atau per satuan berdasarkan unit keluarga dan ini meningkatkan pekerja anak.
- ♦ **Sikap yang berkembang yang melihat anak-anak sebagai pekerja murah dan mudah dikendalikan.**

LANGKAH

2

Buatlah daftar calon peserta

Pendataan calon peserta/peserta pelatihan merupakan satu langkah penting yang perlu dilakukan secara cermat dengan melibatkan banyak pemangku kepentingan (misalnya pemerintah daerah, tokoh masyarakat dan organisasi masyarakat sipil). Pendataan

dapat dilakukan melalui langkah-langkah berikut:

- ♦ **Memberikan informasi kepada otoritas publik dan tokoh masyarakat di daerah Anda tentang proyek tersebut.** Ini bisa dilakukan melalui sebuah lokakarya dengan mengundang semua mitra dan pemangku kepentingan utama. Penting untuk memiliki perwakilan tingkat tinggi dalam pertemuan dan memastikan dukungan para tokoh dan otoritas lokal terhadap tujuan dan pendekatan Anda.
- ♦ **Menyelenggarakan kampanye informasi publik untuk menjelaskan tujuan dan prosedur proyek dan mengundang calon peserta agar mendaftar.** Selain mengadakan pertemuan di tingkat masyarakat, berbagai media dapat digunakan tergantung pada konteks lokal. Ini bisa mencakup radio, media cetak, teater, musik dan seni. Sebuah brosur berisi rincian program harus dibagikan di sekolah-sekolah desa, kantor pemerintah daerah, dan lain-lain. Tujuan kampanye tersebut adalah untuk mendorong anak-anak yang memenuhi syarat agar mengajukan diri untuk mengikuti program pelatihan Anda. Kampanye ini harus secara jelas menjelaskan latar belakang proyek, orang yang memenuhi syarat untuk mendaftar dan apa hasil yang diharapkan.
- ♦ **Memobilisasi organisasi masyarakat dan tokoh lokal agar berpartisipasi dalam membuat daftar tersebut.** Bekerja sama dengan para pemangku kepentingan lokal adalah sangat penting karena mereka memiliki pengetahuan tentang masing-masing rumah tangga dan anak-anak. Para pemangku kepentingan lokal juga dapat membantu mengidentifikasi calon peserta yang karena berbagai alasan tidak mendaftar.
- ♦ **Memastikan bahwa kelompok-kelompok berkebutuhan khusus telah dimasukkan dalam daftar.** Anak-anak yang sangat rentan termasuk mereka yang berkebutuhan khusus kadang-kadang tertinggal dalam proses pendataan karena kelompok-kelompok ini kurang memiliki akses terhadap informasi. Mereka mungkin juga bekerja atau tinggal di lingkungan tersembunyi. Berikut beberapa hal yang

perlu diingat ketika menyusun daftar calon peserta:

- ♦ pastikan pendaftaran anak perempuan melalui kampanye informasi dan sensitisasi atau melalui kelompok perempuan lokal;
- ♦ doronglah pendaftaran kaum muda penyandang disabilitas. Anda mungkin perlu menyebarkan informasi melalui media visual dan audio untuk menjangkau orang-orang dengan gangguan pendengaran dan penglihatan. Anda juga harus ingat bahwa mendorong pendaftaran kaum muda penyandang disabilitas mengharuskan adanya upaya membuat fasilitas dan pertemuan-pertemuan terakses oleh mereka;
- ♦ doronglah pendaftaran anak-anak dari etnis, agama dan budaya minoritas yang mungkin didiskriminasi; dan
- ♦ doronglah pendaftaran anak-anak yang hidup dengan HIV/AIDS untuk memastikan bahwa pendaftaran mereka tidak menghantarkan pada stigmatisasi.

Anda perlu menyadari bahwa disertakannya kelompok-kelompok ini menyiratkan kemampuan untuk menangani mereka, dan bahwa Anda harus mempersiapkan kapasitas tersebut.

LANGKAH

3

Lakukan verifikasi dan penyaringan

Proses verifikasi dan penyaringan memiliki dua aspek. Yang pertama adalah untuk memastikan bahwa hanya anak-anak yang memenuhi syarat yang akan didaftar dalam pelatihan, dan yang kedua adalah untuk menentukan tingkat keterampilan pra-pelatihan dan minat anak-anak terhadap pelatihan kerja/kewirausahaan.

- ♦ **Identifikasi anak-anak yang memenuhi syarat.** Wawancara dengan anak-anak yang telah diidentifikasi sebelumnya adalah cara yang paling lazim untuk memeriksa apakah mereka memenuhi syarat mengikuti pelatihan. Wawancara harus direncanakan dengan bekerjasama secara erat dengan para pemangku kepentingan lokal.

- ♦ **Perhatian khusus untuk tidak menyakiti atau mengorbankan anak harus diberikan ketika melakukan wawancara.** Lihat Kotak 6 untuk daftar prinsip-prinsip tentang bagaimana cara mewawancarai anak-anak.
- ♦ **Penentuan tingkat keterampilan pra pelatihan dan minat anak-anak terhadap pelatihan.** Ketika mengidentifikasi peluang pelatihan bagi orang dewasa, lazim bila melakukan penilaian kebutuhan pelatihan (PKP).¹² Tujuan PKP adalah untuk menetapkan tingkat keterampilan yang telah dimiliki dan kebutuhan keterampilan.

Kotak 6: Prinsip-prinsip kunci tentang mewawancarai anak-anak

Anak-anak mungkin perlu diwawancarai untuk menentukan apakah mereka memenuhi kriteria kelayakan untuk mengikuti program pelatihan atau untuk membangun informasi tentang keadaan saat ini dan rencana masa depan mereka. Ketika melakukan wawancara dengan anak-anak, prinsip-prinsip berikut harus diikuti:

- ♦ Semua anak harus diberitahu mengapa informasi dikumpulkan, siapa yang akan memiliki akses padanya, dan langkah-langkah apa yang telah diambil untuk menjamin kerahasiaan. Anak-anak harus terus diberi informasi tentang apa yang akan terjadi pada mereka di setiap langkah dari proses tersebut.
- ♦ Jika panel pewawancara terbentuk, perhatian harus diberikan untuk tidak menciptakan sebuah lingkungan yang menakutkan bagi anak-anak, termasuk anak perempuan. Ini dapat dilakukan dengan membatasi jumlah pewawancara, dengan meluangkan waktu untuk menciptakan suasana yang ramah dan santai, dan dengan memastikan keterlibatan pewawancara perempuan.
- ♦ Wawancara harus dilakukan secara pribadi di mana mereka tidak dapat terdengar. Kerahasiaan harus dihormati setiap saat.
- ♦ Langkah-langkah harus dilakukan untuk menjamin keamanan informasi yang dikumpulkan dan mekanisme pengendalian dokumen harus dibuat.

12 ILO: Rural skills training..., (2009), op. cit., hlm. 63

Informasi yang dikumpulkan harus tetap menjadi milik organisasi pengumpul.

- ♦ Langkah-langkah berikut ini harus diberlakukan oleh organisasi yang personilnya perlu mewawancarai anak-anak:
 - ♦ Personil pewawancara harus sangat memahami tujuan mereka dan harus berkonsentrasi pada informasi yang diperlukan untuk tujuan ini saja;
 - ♦ wawancara harus dilakukan oleh personil yang terlatih dalam mewawancarai anak-anak;
 - ♦ anak-anak harus diwawancarai oleh orang dewasa dari jenis kelamin yang sama, sedapat mungkin;
 - ♦ wawancara lebih dari satu harus dihindari;
 - ♦ isu-isu sensitif harus diangkat pada anak-anak hanya bila sangat penting dan dalam kepentingan terbaik mereka;
 - ♦ dukungan harus diberikan, bila diperlukan, kepada anak-anak selama dan setelah wawancara;
 - ♦ ketika mewawancarai anak-anak yang telah menjadi korban eksploitasi dan pelecehan, dukungan psikologis harus tersedia untuk anak-anak sebelum, selama dan setelah wawancara

Sumber: UNICEF: *The Paris Principles: Principles and guidelines on children associated with armed forces or armed groups* (New York, 2007), hlm. 30.

Ketika bekerja dengan kelompok rentan misalnya pekerja anak, keterampilan dan tingkat pendidikan mereka sebelum pelatihan tidak begitu penting. Namun, tetap dianjurkan agar Anda menggunakan beberapa kriteria untuk memandu Anda dalam proses seleksi Anda. Kriteria seleksi berikut harus dipertimbangkan:¹³

- ♦ **Motivasi.** Pertanyaan yang paling penting adalah apakah pendaftar benar-benar termotivasi dan tertarik untuk memperoleh keterampilan yang ditawarkan dan bertekad akan menggunakannya untuk mendapatkan pendapatan.
- ♦ **Tingkat pendidikan.** Banyak program pelatihan non-formal tidak menanyakan tingkat pendidikan sebagai persyaratan masuk. Namun Anda tetap perlu memastikan bahwa materi pelatihan yang akan digunakan dalam pelatihan berikutnya berada pada tingkat yang sesuai untuk peserta Anda, karena bila tidak maka pelatihan tersebut mungkin tidak efektif.
- ♦ **Kesiapan memanfaatkan keterampilan.** Jika tujuan pelatihan tersebut adalah wirausaha, kemampuan kewirausahaan, tabungan atau akses pendaftar ke keuangan bisa diperiksa untuk menilai kelayakan.
- ♦ **Dukungan dari orang tua dan masyarakat.** Penting bahwa Anda memiliki kesepakatan dengan orangtua/wali calon peserta untuk memastikan bahwa mereka akan mengikuti dan menyelesaikan program pelatihan mereka. Pengalaman menunjukkan bahwa jika orang tua tidak diajak berkonsultasi dengan semestinya, ada resiko lebih tinggi bahwa peserta akan berhenti di tengah pelatihan atau gagal dengan cara lain. Perjanjian perlu diikat pada tahap pra-pelatihan dan diperbaharui sepanjang proses pelatihan.
- ♦ **Ide pekerjaan/usaha pertama.** Pada titik waktu ini sangat berguna bila menanyakan kepada setiap anak tentang cita-citanya mengenai pekerjaan di masa depan dan mencatatnya di dalam manajemen dan sistem informasi (lihat Langkah 4).

LANGKAH

4

Registrasi akhir dan pembuatan profil

Setelah selesai penyaringan, Anda harus mendaftarkan dan mengumpulkan informasi pribadi tentang anak-anak yang akan mendaftar dalam program tersebut. Informasi tersebut harus disimpan dengan dukungan sebuah sistem manajemen dan informasi. Informasi tersebut akan digunakan untuk tiga tujuan:

13 ILO-IPEC: *Non-formal education and rural skills training: tools to combat the worst forms of child labour including trafficking* (Bangkok, ILO, 2002).

- ♦ untuk menentukan keterampilan dan potensi anak-anak sehingga pelatihan dan dukungan yang paling tepat dapat diberikan;
- ♦ untuk mengikuti perkembangan setiap anak; dan
- ♦ untuk menyediakan data dasar untuk proses perencanaan dan monitoring proyek Anda.

Pendaftaran harus dilakukan melalui wawancara satu-satu. Pewawancara harus memasukkan data yang dikumpulkan pada sebuah formulir yang sudah dipersiapkan. Personil Pendaftaran harus diberi pelatihan tentang bagaimana cara mewawancarai anak-anak (lihat Kotak 6).

- ♦ **Pendaftaran dan pembuatan profil.**
Pendaftaran dan pembuatan profil anak-anak yang diidentifikasi harus dilakukan dengan dukungan kuesioner pendaftaran. Data yang akan dikumpulkan akan mencakup latar belakang anak, termasuk informasi keluarga, pendidikan, pelatihan sebelumnya dan pengalaman kerja, kesehatan, disabilitas, dan lain-lain.
- ♦ **Masukkan informasi dalam sebuah pangkalan data yang dilindungi kata kunci.**
Informasi yang telah Anda kumpulkan harus dimasukkan ke dalam pangkalan data. Penting untuk memilih format pangkalan data yang praktis dan ramah pengguna. Jika misalnya Anda beroperasi di daerah yang sering mengalami mati listrik, mitra Anda tidak memiliki komputer atau memiliki keterampilan komputer yang buruk, hendaknya Anda tidak menggunakan perangkat lunak yang rumit. Tergantung pada jumlah penerima manfaat yang akan dilayani oleh tiap-tiap mitra dan kompleksitas informasi yang dikumpulkan, sebuah pangkalan data berbasis Word atau Excel mungkin merupakan pilihan yang lebih baik. Organisasi yang tidak memiliki komputer dan perangkat lunak yang sesuai harus memastikan bahwa file-file yang berisi informasi tentang anak-anak terkunci di tempat yang aman.
- ♦ Semua data yang terkumpul di pangkalan data Anda haruslah sangat rahasia dan secara eksklusif digunakan untuk tujuan perencanaan dan monitoring.

- ♦ ILO-IPEC telah mengembangkan pedoman pencatatan data penerima manfaat yang berpartisipasi dalam program-programnya (Direct Beneficiaries Monitoring and Reporting (DBMR)), sehingga untuk program-program yang didukung oleh ILO-IPEC, pedoman ini harus diikuti.



Pertanyaan untuk diskusi kelompok Identifikasi dan penilaian calon mitra

- *Bagaimana Anda akan memprioritaskan kebutuhan pelatihan mitra Anda? Harap dijawab Sespesifik mungkin, dan kaitkan dengan pengalaman Anda sendiri.*
- *Mengikuti semua langkah dan prosedur untuk pra-pelatihan yang diuraikan di dalam panduan ini akan menghabiskan waktu maupun sumber daya. Apakah Anda memiliki waktu dan sumber daya yang diperlukan di dalam proyek Anda saat ini? Jika tidak, apa komponen pra-pelatihan yang menurut Anda paling penting dan apa jalan pintas yang dapat diambil untuk memastikan bahwa intervensi Anda tetap dapat dilaksanakan secara berkualitas?*

3.4 Orientasi dan konseling kerja

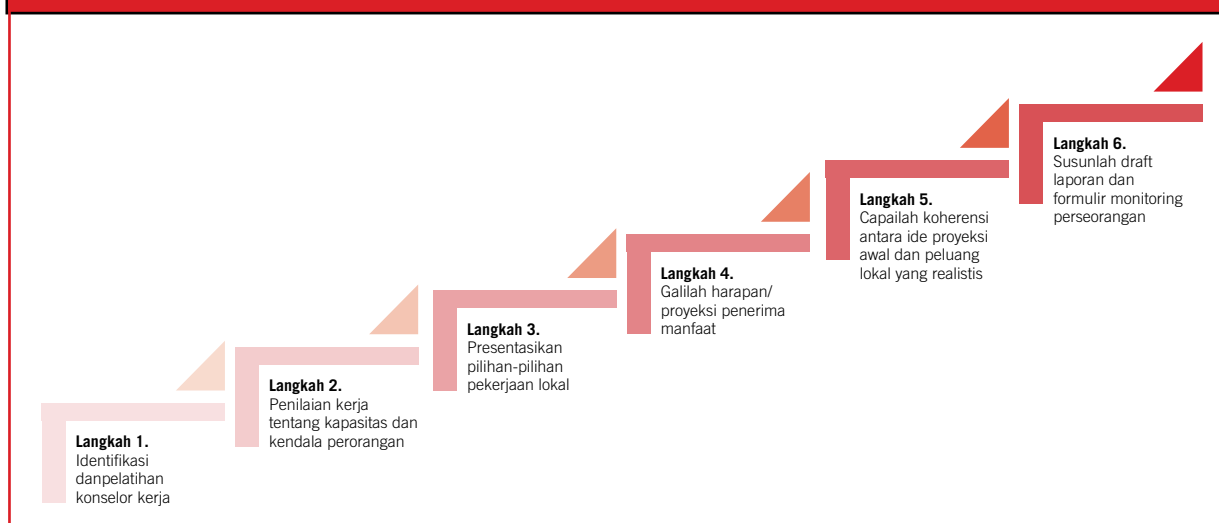
Sekarang Anda memiliki tiga rangkaian informasi penting:

1. profil kelompok sasaran;
2. informasi tentang peluang kerja lokal dan penghasilan pendapatan di daerah sasaran; dan
3. Identifikasi dan penilaian kapasitas – dan kelemahan – calon penyelenggara pelatihan.

Langkah selanjutnya adalah orientasi dan konseling kerja.¹⁴ Ini adalah proses di mana

¹⁴ Sub bab ini didasarkan pada ILO-IPEC dan ITC-ILO: "How-to" guide..., (2010), op. cit.

Gambar 5: Langkah-langkah kunci dalam orientasi dan konseling kerja



Anda mencocokkan ide awal peserta tentang pekerjaan dengan kemampuan mereka, dan dengan kesempatan dan layanan dukungan yang tersedia secara lokal. Hasil akhir proses orientasi kerja harus menjadi proyeksi kerja untuk setiap peserta yang selaras dengan kapasitas, kendala dan aset pribadi, peluang kerja dan peluang penghasil pendapatan lokal yang realistis, serta layanan dukungan yang tersedia secara lokal.

Gambar 5 merangkum enam langkah yang merupakan kunci untuk orientasi dan konseling kerja.

konselor bisa menyabotase upaya untuk mengarahkan anak perempuan ke arah pekerjaan perempuan non-tradisional.

- ♦ **Berikan kepada konselor informasi yang diperlukan.** Tentang: (a) identifikasi dan seleksi kelompok sasaran Anda; dan (b) hasil penilaian sosial dan ekonomi daerah proyek yang sedang berlangsung.
- ♦ **Konselor mungkin perlu diberi pelatihan.** Tentang kebutuhan dan tantangan khusus kelompok sasaran Anda.

LANGKAH 1 **Identifikasi dan pelatihan konselor kerja**

- ♦ **Identifikasi beberapa konselor.** Jika Anda memiliki banyak penerima manfaat, orientasi harus dilakukan oleh beberapa konselor kerja secara bersamaan.
- ♦ **Kualitas profesional dan pribadi para konselor ini merupakan kunci penting.** Profil mereka membutuhkan kompetensi psikologis dan pedagogis dan pada saat yang sama pengetahuan tentang masalah ketenagakerjaan dan pasar kerja, sebuah kombinasi kompetensi yang mungkin sulit ditemukan. Anda mungkin ingin memeriksa kemungkinan memanfaatkan layanan ketenagakerjaan publik. Kualitas pribadi konselor adalah penting: misalnya, bias gender

LANGKAH 2 **Penilaian kerja tentang kapasitas dan kendala perorangan**

- ♦ **Evaluasilah kapasitas perorangan masing-masing peserta.** Penilaian harus didasarkan pada wawancara perorangan dan data yang dimasukkan di dalam Profil Penerima Manfaat Perorangan yang dibuat pada saat proses identifikasi (lihat Sub Bab 3.3). Penilaian Kerja harus mencakup penggalan:
 - tingkat pendidikan;
 - pelatihan kerja sebelumnya;
 - pengalaman kerja sebelumnya;
 - keterampilan siap kerja;
 - keterampilan sosial;
 - kepribadian;

- kemampuan fisik, gangguan/disabilitas.

- ♦ **Galilah kendala-kendala perseorangan** yang dapat mempengaruhi pemilihan pilihan-pilihan pelatihan dan pekerjaan. Ini mungkin meliputi pekerjaan rumah tangga, kewajiban mengurus anak, atau merawat anggota keluarga lain.
- ♦ **Dokumentasikan hasil evaluasi.** Anda bertanggung jawab memastikan kerahasiaan informasi yang dikumpulkan melalui proses penilaian dan harus memberi jaminan kepada penerima manfaat bahwa hal ini akan dilakukan.

LANGKAH

3

Presentasikan pilihan-pilihan pekerjaan lokal

- ♦ Ada banyak cara untuk mempresentasikan peluang-peluang kerja lokal kepada penerima manfaat Anda. Anda dapat misalnya:
 - mengunjungi perusahaan, pengrajin wirausaha, dan petani, atau pameran perdagangan. Kunjungan ke tempat-tempat di mana orang secara aktual bekerja atau memamerkan produk yang dihasilkannya, memungkinkan peserta untuk memperoleh pemahaman tentang proses produksi dan kondisi kerja, dan untuk bertanya tentang pendapatan, pasar, persyaratan masuk ke sektor tersebut, dan lain-lain;
 - melibatkan organisasi pengusaha dan pekerja serta organisasi pengrajin. Meskipun pengusaha atau pengrajin perseorangan tahu yang terbaik tentang bisnis mereka, organisasi pengusaha dan pekerja dan organisasi pengrajin mungkin memiliki pengetahuan yang lebih luas tentang situasi umum perdagangan di tingkat lokal;
 - mempresentasikan pekerjaan yang inovatif dan menarik bagi kaum muda. Pekerjaan Inovatif bisa berupa pekerjaan yang terkait dengan teknologi baru, atau pekerjaan ramah lingkungan (energi surya, bio-gas) di daerah perdesaan. Namun,

kelayakan secara ekonomi untuk pekerjaan semacam itu harus diuji dengan baik.

- ♦ Presentasi peluang kerja lokal juga harus menghantarkan pada pemahaman tentang pilihan-pilihan yang harus dibuat mengenai **status dalam pekerjaan**: apa artinya menjadi wirausahawan, menjadi pekerja upahan formal, menjadi anggota koperasi, atau menjalani magang?
- ♦ **Singkirkan pekerjaan berbahaya dan pekerjaan yang tidak sesuai dengan prinsip-prinsip pekerjaan layak** (lihat Kotak 2 dan Kotak 3).
- ♦ **Konseling mengarahkan peserta tentang peluang pekerjaan dan memperoleh penghasilan di daerah perdesaan perlu mendapat perhatian khusus** (lihat Kotak 7).

Kotak 7: Konseling kelompok sasaran Anda tentang pekerjaan di pertanyaan dan kegiatan-kegiatan non-pertanian perdesaan

Anak-anak mungkin ingin pindah dari masyarakat perdesaan untuk mengejar masa depan di pusat-pusat perkotaan. Peluang mendapatkan penghasilan di perekonomian perdesaan mungkin memang terbatas, tetapi seringkali alasan untuk tidak pergi mungkin non-ekonomi: kehidupan desa yang dirasa membosankan, kontrol sosial yang ketat, daya tarik jenis-jenis pekerjaan yang tidak mungkin didapat di daerah perdesaan, atau sekadar daya tarik kehidupan kota. Tidak dimilikinya hak kepemilikan tanah dan kepemilikan lahan juga bisa menjadi masalah, terutama untuk anak perempuan. Ketika konseling mengarahkan peserta tentang peluang pekerjaan dan peluang memperoleh penghasilan di daerah perdesaan, Anda harus mencakup hal-hal berikut:

- Mempresentasikan produk dan jasa inovatif, misalnya budidaya ikan, energi surya, biogas, dan lain-lain, sekalipun pekerjaan-pekerjaan tersebut belum ada di daerah tersebut. Pilihan-pilihan ini mungkin benar-benar di luar persepsi kaum muda tentang kehidupan perdesaan.
- Menjelaskan keuntungan khusus yang direpresentasikan oleh proyek untuk mereka dalam memfasilitasi akses ke pekerjaan-pekerjaan semacam itu melalui penyelenggaraan pelatihan teknis dan

manajerial, layanan keuangan, atau dukungan pada saat pembukaan usaha.

- Mempresentasikan berbagai macam kegiatan non-pertanian yang menjadi mungkin melalui peningkatan produksi pertanian, misalnya pengolahan hasil pertanian, transportasi produk ke pasar perkotaan, perbaikan kendaraan dan alat-alat, penyediaan layanan komunikasi, dan lain-lain. Fase orientasi itu sendiri mungkin mendorong Anda untuk belajar secara lebih rinci tentang kelayakan kegiatan-kegiatan baru semacam itu, yang mungkin saja bahkan belum ada.
- Mempresentasikan perubahan cepat yang terjadi di kehidupan perdesaan melalui pembukaan pasar perkotaan, fasilitas transportasi dan komunikasi baru, teknologi baru, dan lain-lain.
- Mempresentasikan bagaimana teknologi baru atau teknologi yang disesuaikan lebih baik dapat membebaskan waktu perempuan perdesaan dan dengan demikian memungkinkan mereka untuk mengejar kegiatan ekonomi.

Sumber: ILO-IPEC and ITC-ILO: "How-to" guide on economic reintegration - Children Formerly Associated with Armed Forces and Groups (Turin, ILO, 2010).

LANGKAH

4

Galilah harapan/proyeksi penerima manfaat

Setelah presentasi pilihan-pilihan pekerjaan pada Langkah 3:

- ♦ **Proyek harus mulai menggali harapan dan ide-ide proyeksi para penerima manfaat.** Ini paling baik dilakukan melalui sesi kelompok dengan kaum muda lainnya karena ini memungkinkan pengkajian usulan-usulan dari berbagai perspektif berbeda. Kaum muda juga lebih terbuka terhadap argumen dari rekan-rekan dari pada terhadap argumen dari konselor.
- ♦ **Konselor harus mendengarkan dengan seksama harapan para peserta** dan tidak langsung memaksakan pengetahuan mereka tentang realitas ekonomi. Mengabaikan ide proyek atau ambisi dan menerima realitas bisa jadi menyakitkan

bagi seorang anak dan mungkin membutuhkan waktu dan diskusi.

- ♦ **Dalam kasus di mana anak perempuan merasa terikat dengan pekerjaan tradisional perempuan**, konselor harus berupaya menantang stereotip gender semacam itu. Kotak 8 memberikan beberapa tips tentang bagaimana cara mendorong anak perempuan agar memilih pekerjaan non-tradisional.

Kotak 8: Bagaimana cara mendorong anak perempuan agar pekerjaan non-tradisional

Orientasi kerja harus mendorong anak perempuan untuk memilih pekerjaan non-tradisional. Berikut ini beberapa saran tentang bagaimana cara untuk melakukan ini:

- Ide proyek perseorangan yang terikat dengan peran gender tradisional harus dikaji secara kritis untuk melihat apakah ide-ide tersebut didasarkan pada pilihan bebas anak perempuan, atas tekanan keluarga, karena kurangnya pengetahuan tentang alternatif, atau kurangnya informasi tentang kegiatan proyek dan sarana untuk menghilangkan kendala untuk berpartisipasi (misalnya. penyediaan tempat penitipan anak).
- Anak perempuan dapat berpartisipasi dalam kunjungan ke tempat kerja dan fasilitas pelatihan untuk sektor-sektor yang secara tradisional diduduki oleh laki-laki.
- Mereka harus diberitahu apa yang berhasil dilakukan oleh anak-anak perempuan lain di tempat lain.
- Anak perempuan harus diberitahu tentang potensi manfaat ekonomi pekerjaan non-tradisional.
- Konselor harus mendiskusikan potensi peluang kerja dengan anggota keluarga guna untuk mengatasi resistensi keluarga.

LANGKAH

5

Capailah koherensi antara ide proyeksi awal dan peluang lokal yang realistis

Di akhir penggalian harapan dan ide-ide kerja peserta:

- ♦ Datalah hasil semua langkah sebelumnya dalam sebuah **matriks** sederhana berisi lima kolom berikut ini: kemampuan, kendala, ide proyeksi awal, peluang lokal, dan layanan dukungan lokal. Matriks tersebut merupakan alat awal yang akan memandu Anda melalui langkah-langkah berikutnya.
 - Periksalah apakah kapasitas dia sebagaimana dievaluasi pada Langkah 2 (pendidikan, keterampilan, pelatihan kerja) **sesuai** dengan proyeksinya, dengan mempertimbangkan pelatihan keterampilan dan layanan dukungan yang mungkin disediakan oleh proyek.
 - Salah satu keputusan dasar adalah apakah akan mengejar **wirausaha**. Wirausaha bukanlah pilihan yang cocok untuk semua orang, dan keputusan seperti itu harus didukung oleh bukti-bukti dari penilaian atas karakteristik pribadi, kendala dan faktor-faktor lainnya.
 - Pastikan **kompatibilitas proyeksinya dengan kendala pribadi**, (terutama untuk anak perempuan). Ini mungkin tidak termasuk proyeksi yang memerlukan pelatihan jangka panjang; tetapi juga kajilah bagaimana kendala bisa dikurangi, misalnya dengan akses ke hibah, atau penyesuaian persyaratan, waktu, tempat pelatihan, dan lain-lain.
 - Anda perlu selalu ingat bahwa **jumlah peserta dari daerah atau desa yang sama yang dipilih untuk pelatihan di sektor yang sama harus dibatasi** karena kemungkinan mereka akan menjadi pesaing setelah pelatihan.
- ♦ **Diskusikan perlunya mengubah ide proyeksi awal** dengan anak muda perorangan yang bersangkutan, tanpa memaksakan alternatif-alternatif pada tahap ini. Buatlah kaum muda paham bahwa proyeksi pekerjaan akhir akan membutuhkan kesesuaian kesemua lima dimensi matriks tersebut. Diskusikan

inkonsistensi, kemungkinan alternatif dan penyesuaian.

Di akhir langkah ini, setiap peserta harus telah mengadopsi sebuah proyeksi profesional yang sesuai dengan kapasitasnya, kendala, peluang kerja dan peluang penghasil pendapatan lokal yang realistis, dan layanan dukungan yang diperlukan yang tersedia secara lokal.



Sumber daya kunci

- **ITC-ILO: Biz-up - Self-employment skills for young people - Facilitator's guide and toolkit (Turin, ILO, 2007).**

Tujuan publikasi ini adalah untuk memungkinkan kaum muda berusia 15-24 tahun untuk membuat keputusan cerdas mengenai apakah wirausaha bisa menjadi pilihan karir yang cocok bagi mereka. Kelompok sasaran utamanya adalah orang-orang yang membantu kaum muda dalam membuat keputusan tersebut, meliputi para konselor karir dan fasilitator lainnya. Panduan ini ditata di sekitar enam sesi pelatihan yang totalnya sekitar 11 jam pelatihan. Peserta harus mampu membaca, menulis dan melakukan perhitungan aritmatika dasar. Sebuah Panduan Pengguna untuk para pemuda peserta menyertai panduan ini.

- **ILO: Program Start and improve your business (SIYB).**

Metodologi SIYB mencakup sebuah modul yang membantu menjelaskan pemilihan antara pilihan wirausaha atau pekerjaan upahan. Modul ini fokus pada pertanyaan tentang konteks ekonomi, lapangan kerja, hak dan kewajiban pekerja, pekerjaan musiman, celah pekerjaan, dan lain-lain.

LANGKAH

6

Susunlah draft laporan sintesis dan formulir monitoring perseorangan

Pada Sub Bab 3.3, Langkah 4, Anda dipandu tentang bagaimana cara set-up manajemen dan sistem informasi yang harus mencakup informasi tentang masing-masing penerima manfaat Anda. Dianjurkan agar Anda menambahkan informasi berikut ke pangkalan data ini pada tahap ini:

- ♦ Konselor yang bertanggung jawab atas tiap-tiap orang harus menyusun laporan sintesis mengenai proses penilaian dan orientasi kerja bagi anak tersebut.
- ♦ Sebuah formulir singkat, yang memungkinkan Anda untuk mengikuti perkembangan masing-masing penerima manfaat dengan mendata kemajuannya di sepanjang masa proyek. Sebuah usulan format terlampir di Annex 5.



Pertanyaan untuk diskusi kelompok Orientasi dan konseling kerja

- *Apa yang menurut Anda akan menjadi kesulitan utama dalam proses orientasi dan konseling kerja?*
- *Seberapa besar kemungkinan tersedianya konselor kerja yang memenuhi syarat di daerah proyek Anda? Jika konselor kerja tidak tersedia, apakah ada profesional lain yang bisa menjalankan fungsi ini – mungkin dengan suatu pelatihan?*
- *Remaja yang tinggal di daerah perdesaan seringkali mencari pilihan pekerjaan di pusat-pusat perkotaan. Apakah menurut Anda proyek Anda harus mendukung cita-cita semacam itu? Diskusikan mengapa/ mengapa tidak.*
- *Apakah Anda memiliki pengalaman dari melatih anak perempuan untuk pekerjaan perempuan non-tradisional? Apa hasil dari pelatihan semacam itu dalam hal kemampuan lulusan untuk mendapatkan pekerjaan, atau agar usaha mereka mampu bertahan?*
- *Apakah menurut Anda semua anak mampu menjadi peserta pelatihan yang berhasil jika mereka mendapatkan pelatihan yang tepat? Apa saja kualifikasi pribadi yang akan diperlukan oleh kaum muda agar sukses sebagai wirausahawan?*

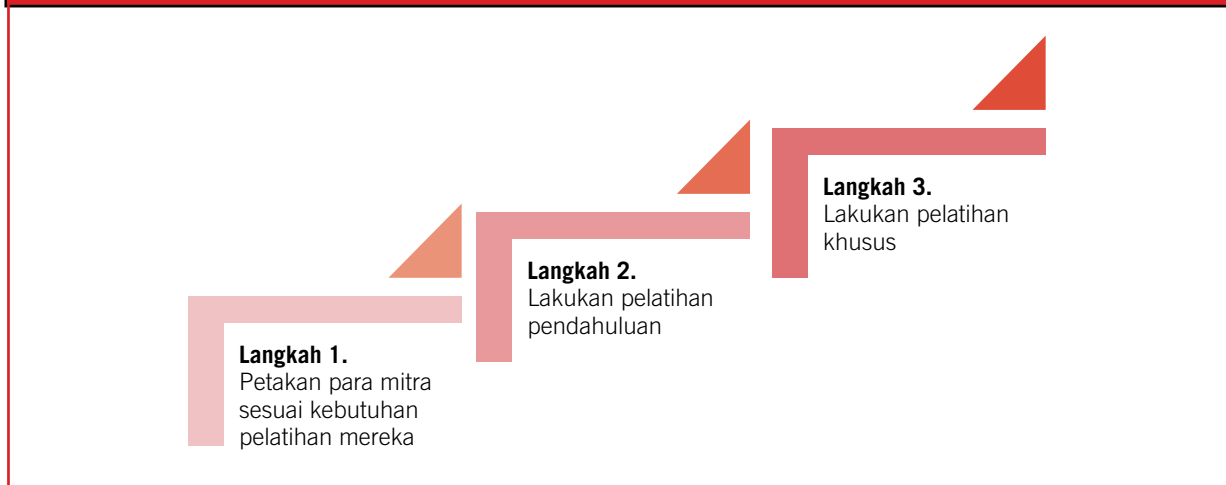
3.5 Membangun kapasitas mitra Anda

Setelah menjalankan semua langkah di Sub Bab 3.1 hingga 3.4 Anda hampir menyelesaikan tahap pra-pelatihan. Hanya tinggal satu unsur yang tersisa: memastikan bahwa penyelenggara pelatihan yang telah Anda pilih memiliki kapasitas yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan anak-anak yang akan mengikuti program pelatihan.

Ketika menjalani berbagai langkah di Sub Bab 3.2, Anda mengidentifikasi dan menilai para calon mitra, dan mempetakan kesenjangan dalam kompetensi mereka berkenaan dengan sejumlah kriteria (lihat Kotak 4). Sekarang tugas Anda adalah memastikan bahwa kapasitas mitra Anda akan dibangun untuk memenuhi persyaratan yang diinginkan.

Panduan sumber daya ini menyarankan agar Anda membangun kapasitas mitra Anda melalui proses tiga langkah sebagaimana diilustrasikan pada Gambar 6. Setiap langkah dibahas di sub-sub bab berikutnya.

Gambar 6: Langkah-langkah kunci dalam membangun kapasitas mitra



LANGKAH 1
Petakan para mitra menurut kebutuhan pelatihan mereka

- ♦ Mitra Anda tidak hanya membutuhkan keterampilan teknis, tetapi juga keterampilan di bidang mobilisasi masyarakat, organisasi kelompok dan pengarusutamaan gender. Selain perencanaan, pelaksanaan dan monitoring kegiatan program, mereka akan perlu bekerjasama dengan para mitra dan lembaga lainnya. Yang penting, mereka juga membutuhkan kapasitas tentang bagaimana cara bekerja dengan anak-anak yang ditarik dari pekerja anak – yang seringkali dari bentuk-bentuk terburuknya – atau dicegah memasuki pekerjaan semacam itu. Mereka harus diberi pelatihan untuk menilai kapan seorang anak membutuhkan dukungan khusus, dan tahu bagaimana cara mengakses layanan semacam itu dengan cepat.
- ♦ Berdasarkan hal ini, persiapkan sebuah matriks sederhana di mana masing-masing mitra didata dan kebutuhan pelatihan diidentifikasi.

LANGKAH 2
Lakukan pelatihan pendahuluan

Sebagai langkah awal, Anda dapat memperkenalkan proyek Anda dan metodologinya kepada mitra pelaksana melalui lokakarya pendahuluan dan serangkaian seminar pelatihan untuk membiasakan staf mereka dengan peran dan tanggung jawab khusus mereka berkenaan dengan pelaksanaan sebuah program pelatihan.

Lakukan pelatihan khusus

- ♦ Berdasarkan penilaian atas mitra Anda yang dibuat sebagai bagian dari proses seleksi, Anda harus menilai kebutuhan pelatihan lanjutan khusus.
- ♦ Kebutuhan pelatihan mungkin mencakup: bagaimana cara melakukan wawancara dengan anak-anak; memberikan pelatihan kecakapan hidup di samping pelatihan keterampilan yang biasanya mereka berikan; informasi tentang standar ketenagakerjaan dasar dan/atau masalah keselamatan dan kesehatan kerja, HIV dan AIDS; atau kepekaan terhadap isu-isu gender dalam pelatihan. Anda perlu menemukan cara untuk memastikan bahwa mereka diberi pelatihan secara semestinya tentang masalah-masalah ini baik dengan melakukannya sendiri ataupun mencari ahli eksternal yang dapat memfasilitasi pelatihan tersebut.
- ♦ Kunjungan Studi bisa menjadi alat pembelajaran yang berharga dan penting jika dilakukan dengan baik, dengan penekanan pada berbagi pengalaman dan mengadaptasi pendekatan yang telah berhasil diuji di daerah lain.



Pertanyaan untuk diskusi kelompok Membangun kapasitas mitra Anda

- *Bagaimana Anda akan memprioritaskan kebutuhan pelatihan mitra Anda? Harap dijawab Sespesifik mungkin, dan kaitkan dengan pengalaman Anda sendiri.*
- *Mengikuti semua langkah dan prosedur untuk pra-pelatihan yang diuraikan di dalam panduan ini akan menghabiskan waktu maupun sumber daya. Apakah Anda memiliki waktu dan sumber daya yang diperlukan di dalam proyek Anda saat ini? Jika tidak, apa komponen pra-pelatihan yang menurut Anda paling penting dan apa jalan pintas yang dapat diambil untuk memastikan bahwa intervensi Anda tetap dapat dilaksanakan secara berkualitas?*



Pilihan-pilihan pelatihan

Untuk membantu remaja yang mungkin tidak memiliki keterampilan pendidikan dasar ILO-IPEC memilih sebuah pendekatan terpadu yang menggabungkan pelatihan keterampilan kerja dengan kecakapan hidup dan dukungan melek huruf dan melek angka bila mungkin diperlukan. Pelatihan keterampilan juga disertai dengan dukungan untuk membantu transisi peserta ke pekerjaan layak.

Untuk tujuan panduan ini, berbagai pilihan pelatihan disajikan sebagai berikut:

- ♦ kecakapan hidup dan pendidikan dasar informal;
- ♦ pelatihan kerja, meliputi:
 - pelatihan kerja berbasis balai latihan di daerah perkotaan;
 - pendekatan pelatihan keliling dan penjangkauan berbasis masyarakat, pelatihan kerja di daerah perdesaan; dan
 - magang formal dan informal;
- ♦ pelatihan kewirausahaan.

Sementara sub-sub bab berikutnya akan membahas fitur khusus jenis pelatihan ini, ada sejumlah isu yang berlaku untuk semuanya. Isu-isu silang ini dibahas di bawah.

Penyertaan program pelatihan Anda dalam program Pengembangan Ekonomi Lokal (PEL)

Sebagaimana disebutkan sebelumnya di dalam panduan ini, bahwa penting bila mencari keberadaan suatu program pembangunan komprehensif berbasis daerah di daerah proyek, misalnya program

Pengembangan Ekonomi Lokal (PEL) atau Program Berbasis Masyarakat lainnya (lihat Sub Bab 4.2.2). Jika salah satu ada, Anda mungkin dapat mengintegrasikan kegiatan proyek ke dalam kerangka kerja ini (lihat Kotak 9).

Kotak 9: Pokok-pokok Pengembangan Ekonomi Lokal (PEL)

PEL adalah sebuah proses pembangunan partisipatif yang dimiliki secara lokal yang dijalankan di suatu wilayah tertentu atau daerah administratif lokal yang bermitra dengan para pemangku kepentingan publik dan swasta. Pendekatan PEL memanfaatkan sumber daya dan keunggulan daya saing lokal untuk menciptakan lapangan kerja yang layak dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Meskipun utamanya merupakan sebuah strategi ekonomi, PEL secara simultan mengejar tujuan-tujuan sosial, yaitu pengentasan kemiskinan dan inklusi sosial. Rancangan dan struktur pelaksanaannya menciptakan ruang untuk dialog antar berbagai kelompok di dalam masyarakat dan memungkinkan mereka untuk berpartisipasi aktif dalam proses pengambilan keputusan. Kelompok sasaran di berbagai tingkatan dilibatkan, misalnya otoritas pemerintah daerah, organisasi pengusaha, serikat pekerja, masyarakat bisnis lokal, dan para mitra lainnya misalnya asosiasi pengusaha pribumi, atau kelompok-kelompok sipil yang mewakili perempuan dan pemuda.

Sumber: ILO: Gender mainstreaming in local economic development strategies. A Guide (Jenewa, 2010), hlm. 14.

Rancangan dan organisasi pelatihan

Hasil akhir program pelatihan sebagian besar tergantung pada organisasi dan penyampaian. Pelatihan harus fleksibel dan harus mempertimbangkan karakteristik dan kepentingan peserta. Kurikulum pelatihan siap pakai, terutama yang dibuat oleh lembaga-lembaga pelatihan pusat, dimaksudkan sebagai kursus standar di sektor tertentu. Kurikulum tersebut terkadang mungkin terlalu umum untuk mempertimbangkan kebutuhan khusus kelompok sasaran Anda. Pada sisi positif, kurikulum tersebut lebih cenderung mengarah pada tes sektor dan sertifikat pelatihan yang diselenggarakan secara eksternal yang diakui secara luas dan mungkin lebih berkemungkinan menghasilkan pekerjaan.

Pengalaman menunjukkan bahwa kursus pelatihan untuk mantan pekerja anak harus relatif singkat dan disampaikan dalam bentuk modular. Saat mengikuti pelatihan keterampilan kerja, sebagian besar peserta juga akan mengikuti pendidikan dasar dan pelatihan kecakapan hidup, dan mungkin juga pelatihan kewirausahaan. Komponen-komponen pelatihan ini akan berlangsung di berbagai tempat berbeda dan berlangsung dalam durasi waktu berbeda. Setiap blok disebut sebagai satu modul.

Sulit untuk menetapkan standar umum durasi pelatihan, tetapi tergantung pada masing-masing kebutuhan pelatihan penerima manfaat Anda, tingkat keterampilan pra-pelatihan mereka, dan kompleksitas keterampilan yang akan dipelajari, pelatihan jangka pendek adalah hingga 3 bulan, pelatihan jangka menengah adalah 3-6 bulan, dan pelatihan jangka panjang adalah 6-9 bulan penuh waktu. Pelatihan magang informal biasanya berlangsung lebih dari satu tahun.

Meskipun mungkin tampak jelas bahwa pelatihan perlu dilaksanakan di jam-jam yang nyaman bagi peserta, namun yang terjadi seringkali tidak demikian. Anak-anak yang memiliki tanggung jawab rumah tangga, paling sering anak perempuan, seringkali tidak bisa mengikuti pelatihan penuh waktu. Oleh karena itu, jam pelatihan mungkin harus fleksibel dan mungkin harus dilakukan di sore

hari, malam hari atau akhir pekan. Demikian pula, tempat untuk kursus pelatihan harus dipilih berdasarkan keterbatasan kelompok sasaran Anda. Pelatihan harus dilaksanakan di dekat rumah peserta jika memungkinkan (lihat Sub Bab 4.2.2).

Arti penting pelatih

Mengidentifikasi dan memilih pelatih merupakan satu unsur lain yang sangat penting untuk keberhasilan sebuah program pelatihan. Pelatih tidak hanya harus memiliki keterampilan mengajar dan pengetahuan teknis, tetapi juga keterampilan dalam mempengaruhi sikap dan meningkatkan pengetahuan umum anak-anak yang akan mereka latih. Yang sangat penting, mereka perlu memahami dan memiliki kompetensi tentang bagaimana cara bekerja dengan beragam kelompok peserta termasuk dalam banyak konteks anak-anak yang sangat rentan. Manual TREE menguraikan sejumlah kualifikasi penting, yang harus dimiliki oleh seorang pelatih yang bagus (lihat Kotak 10).

Kotak 10: Kualifikasi pelatih yang diinginkan

- Kompetensi di bidang topik yang diajarkan. Para pelatih harus benar-benar kompeten dalam keterampilan yang mereka ajarkan.
- Penguasaan teknik pembelajaran. Seorang pelatih yang kompeten akan mempersiapkan setiap pelajaran untuk memastikan bahwa dimanfaatkannya waktu peserta pelatihan dengan sebaik-baiknya. Pelajaran harus berhubungan dengan situasi dunia nyata dan cukup fleksibel untuk memasukkan minat khusus atau pengalaman khusus individu-individu di dalam kelas.
- Kecerdikan dan kreativitas. Metode yang berjalan dengan baik untuk satu orang atau satu pelajaran mungkin tidak berlaku dalam situasi lain. Seorang pelatih yang bagus akan waspada terhadap tanda-tanda awal akan kurangnya pemahaman atau minat, dan akan menyesuaikan pembelajaran jika perlu.
- Mengetahui kliennya. Sebelum memulai kursus pelatihan, pelatih harus mengenal karakteristik utama peserta pelatihan yang akan mereka ajar. Seringkali, tidak sampai

berakhirnya pelatihan, pelatih sudah mengenal orang-orang yang dilatihnya. Dalam kasus proyek pekerja anak, peserta pelatihan seringkali adalah anak-anak rentan yang memerlukan perhatian dan dukungan khusus.

- Sikap dan perilaku berpengaruh. Seorang pelatih yang baik akan bertindak sebagai panutan positif untuk para peserta muda.
- Kemampuan membangun tim. Kemampuan membangun tim di antara peserta merupakan karakteristik penting dari seorang pelatih yang bagus. Sinergi dari tim-tim adalah sangat positif dan dapat menghasilkan ide-ide bisnis masa depan dan kolaborasi.
- Penilaian dan evaluasi rutin. Seorang pelatih yang bagus perlu terus-menerus memeriksa apakah para peserta benar-benar mempelajari keterampilan. Ini dapat dilakukan melalui sesi tanya jawab, kuis dan tes penampilan keterampilan. Tujuan utamanya bukanlah untuk meluluskan atau tidak meluluskan peserta, tetapi untuk menilai apakah mereka belajar dan untuk menyesuaikan pendekatan, jika perlu.

Sumber: ILO: *Rural skills training: A generic manual on training for rural economy (TREE)* (Jenewa, 2009).

Aspek keuangan dalam pelatihan

Ketika mengkonseptualisasi program pelatihan dalam proyek Anda, Anda perlu mempertimbangkan aspek keuangan dalam pelatihan dari dua perspektif:

- ♦ biaya untuk pelatihan itu sendiri; dan
- ♦ biaya hidup bagi peserta selama pelatihan.

Biaya terkait dengan pelatihan itu sendiri meliputi investasi yang dibutuhkan untuk pembangunan/peningkatan/pemeliharaan fasilitas pelatihan; pembelian peralatan dan bahan; biaya operasional program pelatihan keterampilan (termasuk honor pelatih, dan lain-lain); dan biaya untuk dukungan purna pelatihan.

Literatur menunjukkan bahwa semakin lazim peserta memberikan kontribusi terhadap biaya pelatihan. Namun mungkin ini tidak

memungkinkan bagi kelompok sasaran Anda. Anda bisa mencari cara lain untuk menutup biaya pelatihan.

Ini bisa dilakukan misalnya dengan mengadakan berbagai kegiatan penghasil pendapatan yang secara langsung terkait dengan pelatihan misalnya anak-anak yang mengikuti kursus menjahit menerima pesanan berbayar untuk produk mereka, atau anak-anak dalam pelatihan mekanik mendirikan bengkel sepeda/sepeda motor di pusat pelatihan tersebut.

Biaya terkait biaya hidup bagi peserta mungkin mencakup biaya langsung untuk peserta misalnya transportasi ke dan dari tempat pelatihan, biaya untuk makan, dan lain-lain.

Sementara biaya langsung dapat dimasukkan dalam anggaran pelatihan, biaya alternatif untuk anak atau keluarga anak – hilangnya pendapatan jika anak berhenti bekerja untuk menjalani pelatihan – lebih sulit untuk ditangani. Tidak ada solusi umum untuk masalah ini, tetapi jika ada, Anda perlu berkomunikasi dengan keluarga bersangkutan dan menunjukkan kemungkinan manfaat jangka panjang bagi seluruh keluarga melalui partisipasi anak dalam program pelatihan tersebut.¹⁵ Sebagaimana ditunjukkan di Sub Bab 3.3, dukungan keluarga atau setidaknya persetujuan keluarga harus dipertimbangkan sejak awal sebagai kriteria seleksi untuk partisipasi dalam proyek (lihat Kotak 11).

Kotak 11: Saran sarana untuk memecahkan masalah biaya hidup selama pelatihan

- Aturlah jam/hari pelatihan sehingga memungkinkan peserta untuk melaksanakan kegiatan penghasil pendapatan yang bisa diterima berbarengan dengan pelatihan.
- Aturlah skema “belajar dan bekerja” di mana anak-anak terlibat dalam kegiatan yang menghasilkan pendapatan yang sesuai di tempat pelatihan (misalnya, mengoperasikan unit produksi untuk membuat pakaian, perabotan, produk makanan, perbaikan sepeda, pompa, dan lain-lain), atau dengan menghubungkan

¹⁵ Ibid.

pelatihan dengan sebuah toko yang dioperasikannya di kota.

- Negosiasikan partisipasi peserta pelatihan dalam hasil penjualan barang yang diproduksi selama pelatihan.
- Dalam magang informal, negosiasikan penyediaan makanan, penginapan, atau uang saku oleh pengrajin ahli, jika sesuai dengan kebiasaan setempat.
- Berikan langkah-langkah dukungan khusus untuk anak-anak (makanan, pakaian dan bahkan beasiswa) dan keluarga mereka (penyediaan makanan dan perawatan kesehatan).
- Hubungkan orang tua atau anggota lain dari rumah tangga bersangkutan dengan skema untuk mempromosikan kegiatan yang menghasilkan pendapatan.
- Berupayalah untuk mendapatkan kontrak "Food for Training" dengan World Food Programme (WFP) atau LSM terkait. Negosiasi dengan kantor WFP tingkat negara harus dimulai sejak dini, karena permintaan harus dimasukkan dalam latihan perencanaan tahunan.

Aspek gender dalam pelatihan

Anak perempuan menghadapi masalah sosial, ekonomi dan budaya tambahan. Oleh karena itu Anda perlu memastikan bahwa kebutuhan khusus anak perempuan dipenuhi secara semestinya di seluruh proses pelatihan. Kotak 12 memberikan serangkaian saran umum mengenai bagaimana Anda dapat mengupayakan pelatihan tanggap gender.

Kotak 12: Pelatihan sensitif gender

- Bila memungkinkan pastikan bahwa **fasilitas penitipan anak** disediakan di atau di dekat semua tempat pelatihan, yang memungkinkan para ibu muda untuk membawa anak-anak mereka ke tempat pelatihan. Aturlah jam pelatihan untuk memungkinkan para ibu memberi makan bayi mereka
- Kesepakatan harus dibuat dengan peserta perempuan tentang **apan waktu yang paling tepat bagi mereka untuk**

menghadiri pelatihan (yaitu pagi atau sore) karena mereka mungkin perlu memadukan pekerjaan rumah tangga dengan pelatihan.

- Aturlah pelatihan di **tempat-tempat di dekat** tempat tinggal peserta.
- Sediakan **fasilitas sanitasi yang aman dan terpisah** untuk peserta perempuan dan laki-laki.
- Prioritas utama harus diberikan pada pelatihan manajemen untuk anak perempuan.
- Pertimbangkan anak perempuan dengan profil pendidikan rendah dan berikan pendidikan dasar non-formal komplementer.
- Doronglah anak perempuan untuk mencari keterampilan perempuan non-tradisional misalnya dengan melakukan studi banding ke perempuan pebisnis lokal yang berhasil, terutama yang aktif di sektor-sektor yang secara tradisional didominasi oleh laki-laki, yang akan menjadi panutan positif (lihat Sub Bab 3.4 dan Kotak 8) .
- Doronglah anak perempuan untuk mengekspresikan diri mengenai pilihan pelatihan, modalitas penyampaian pelatihan dan konten pelatihan.
- Tingkatkan jumlah pelatih perempuan.
- Doronglah pengusaha publik dan swasta agar memberikan kesempatan kerja yang sama kepada anak perempuan dan anak laki-laki.
- Pantaulah tingkat partisipasi dan integrasi lembaga anak perempuan.

Penyertaan anak penyandang disabilitas

Melalui standar dan kerja advokasinya, ILO telah lama mengadvokasi kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi para penyandang disabilitas dan masuknya mereka ke dalam program dan layanan yang terbuka untuk masyarakat umum. Konvensi ILO No. 159 tentang Rehabilitasi Kerja dan Ketenagakerjaan Penyandang Disabilitas, tahun 1983, dan Konvensi PBB tentang Hak-hak Penyandang Disabilitas, tahun 2008 merupakan standar internasional kunci. Penyertaan penyandang disabilitas yang efektif dan bermakna ke dalam kegiatan-kegiatan arus utama merupakan harapan yang terus meningkat dari kebijakan, program, layanan dan kegiatan nasional yang menyo-

masyarakat umum, serta dalam program dan proyek bantuan teknis lembaga PBB.¹⁶

Disabilitas berbeda-beda bentuk dan tingkatnya dan kebutuhan akan dukungan teknis tentu saja sangat individual. Kotak 13 memberikan sejumlah saran mengenai bagaimana Anda dapat memastikan bahwa anak-anak penyandang disabilitas secara efektif disertakan dalam program pelatihan Anda.

Kotak 13: Penyertaan peserta penyandang disabilitas

- Saringlah calon mitra pelatihan untuk memastikan bahwa mereka menunjukkan kesediaan untuk memasukkan anak-anak penyandang disabilitas dalam program mereka dan bahwa mereka memahami konsep-konsep misalnya penyertaan penyandang disabilitas.
- Identifikasi organisasi-organisasi bagi penyandang disabilitas. Sekalipun organisasi-organisasi tersebut mungkin tidak menjadi mitra pelaksana utama, Anda dapat menggunakan keahlian khusus mereka dalam pelaksanaan program pelatihan Anda.
- Bantulah organisasi mitra untuk melihat bahwa penyertaan disabilitas merupakan langkah logis berikutnya dalam perkembangan mereka, dan secara langsung berhubungan dengan nilai-nilai inti dan kebijakan mereka.
- Penerima manfaat penyandang disabilitas harus menjadi bagian dari perencanaan program pelatihan dan layanan-layanan lain yang terkait dengan mereka di dalam program anda.
- Bila tiba saatnya penyampaian program pelatihan, pastikan bahwa tempat dan materi pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan khusus peserta penyandang disabilitas:
 - Fasilitasi pengaturan praktis yang sesuai, termasuk tata letak ruangan misalnya memungkinkan kursi roda

mengakses tempat pelatihan.

- Formatlah materi dengan cara yang peserta penyandang disabilitas dapat mengakses informasi.
- Buatlah kegiatan dan metode pengajaran yang fleksibel dan alternatif untuk menyesuaikan dengan gaya belajar dan kebutuhan komunikasi perseorangan.
- Rencanakan perangkat bantu pembelajaran yang mungkin diperlukan (misalnya stylus Braille - alat manual sederhana yang digunakan untuk merekam informasi seperti notebook bagi penyandang tuna netra, kertas plano besar untuk menulis, atau tape recorder bagi yang tidak bisa membuat catatan).
- Tentanglah dan tanganiilah cara-cara pengalaman negatif dan rendahnya rasa percaya diri anak-anak penyandang disabilitas mempengaruhi partisipasi mereka dalam pelatihan (terutama pada awal program) melalui konseling.
- Upayakan munculnya solidaritas, kerjasama dan semangat tim antar penerima manfaat baik penyandang disabilitas maupun bukan.
- Pastikan dukungan ekstra yang diperoleh oleh peserta penyandang disabilitas dari proyek Anda tidak semakin menstigmatisasi atau memarginalisasi mereka.
- Doronglah kontak dengan pengusaha perempuan penyandang disabilitas dan/ atau perempuan penyandang disabilitas lainnya.
- Pastikan semua publikasi, alat dan bahan menyertakan anak-anak penyandang disabilitas dan isu-isu disabilitas dan buatlah semuanya itu tersedia dalam berbagai format alternatif.
- Publikasikan capaian melalui berbagai media dan pendekatan Humas, misalnya sejarah kasus, bincang-bincang, buletin dan kampanye Humas.

¹⁶ ILO: *Count us in! How to make sure that women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities* (Jenewa, 2008), hlm. v.

Sumber: ILO: *Count us in! How to make sure that women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities* (Jenewa, 2008), hlm. v.



Pertanyaan untuk diskusi kelompok Pilihan-pilihan pelatihan

- Apakah Anda mengetahui adanya proyek PEL di wilayah geografis tempat proyek Anda dilaksanakan? Apa lembaga pelaksananya? Dapatkah Anda mengintegrasikan proyek Anda ke dalamnya? Mengapa/mengapa tidak?
- ILO menekankan pentingnya pendekatan modular untuk pelatihan. Apa arti pendekatan pelatihan modular dalam istilah praktis?
- Berdasarkan pengalaman Anda, berapa lama seharusnya sebuah program pelatihan? Apa saja faktor-faktor yang menentukan lamanya tersebut?
- Kualifikasi apa yang akan Anda cari dalam diri seorang pelatih yang akan bertanggung jawab atas pelatihan kecakapan hidup? Bagaimana dengan pelatih yang akan bertanggung jawab atas komponen pelatihan keterampilan kerja? Apakah kualifikasi untuk para pelatih ini sama? Mengapa/mengapa tidak?
- Ada banyak biaya terkait dengan pelatihan. Satu kelompok biaya terkait dengan penyampaian pelatihan itu sendiri (misalnya fasilitas pelatihan, peralatan/bahan, honor pelatih, dan lain-lain). Ada juga biaya tidak langsung terkait dengan partisipasi (misalnya transportasi ke dan dari pelatihan; hilangnya pendapatan bagi keluarga ketika anak tidak bekerja untuk mengikuti pelatihan). Dalam proyek-proyek Anda terdahulu, bagaimana Anda menangani kelompok biaya yang kedua tersebut dan bagaimana pengalaman Anda?
- Bagaimana Anda dapat memastikan bahwa rancangan pelatihan tersebut akan memenuhi kebutuhan baik anak laki-laki maupun perempuan?
- Apakah Anda memiliki pengalaman dari memberikan pelatihan kepada peserta penyandang disabilitas? Apa kesulitan praktis yang akan Anda temui dan bagaimana itu dapat diatasi?

4.1 Kecakapan hidup dan pendidikan dasar informal

Kemungkinan ada perbedaan yang besar antara tingkat pendidikan dasar dan kecakapan hidup antar kelompok anak yang telah diidentifikasi untuk pelatihan. Keterampilan semacam itu, yang juga disebut sebagai keterampilan kerja inti atau kompetensi kunci, adalah keterampilan generik yang penting bagi kesiapan kerja perseorangan, tetapi juga untuk integrasi sosial.

Sebagaimana disebutkan di atas, ILO merekomendasikan pendekatan pelatihan terpadu yang, bila diperlukan, memberikan kesempatan untuk pelatihan melek huruf dan melek angka dan kecakapan hidup beserta bentuk-bentuk pelatihan lain.

4.1.1. Kecakapan hidup termasuk pendidikan keuangan

Pelatihan kecakapan hidup bertujuan untuk mengembangkan keterampilan dan perilaku personal yang sangat penting dalam kehidupan. Ini juga dapat menggabungkan keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan dalam konteks pekerjaan atau wirausaha. Beberapa contohnya adalah:

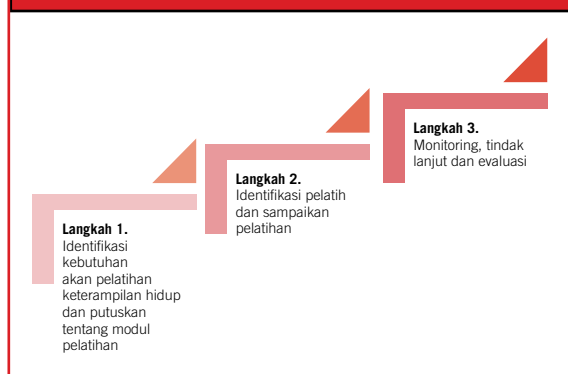
- ♦ **Perilaku sosial** di dalam keluarga dan masyarakat (hak dan tanggung jawab, resolusi konflik, isu-isu gender, kesehatan reproduksi termasuk pencegahan HIV, pengelolaan uang, olahraga dan kebudayaan).
- ♦ **perilaku profesional** sebagaimana yang diharapkan oleh pengusaha, pelanggan dan produsen (keterampilan wawancara, hak-hak di tempat kerja, pengelolaan uang, disiplin kerja).

Panduan ini menunjukkan bahwa kecakapan hidup harus diberikan melalui sebuah proses tiga langkah. Gambar 7 merangkum langkah-langkah tersebut dan Sub Bab di bawah ini

17 Publikasi ILO: *4 in 1 – Training Handbook for Non-Formal Training Providers* (Jakarta, 2011), mendefinisikan keterampilan-keterampilan kerja inti sebagai: (a) melek huruf dan melek angka dasar, (b) komunikasi dan kerjasama tim, (c) keterampilan pemecahan masalah dan sikap berorientasi solusi, (d) adaptabilitas, (e) motivasi diri, (f) pengambilan keputusan secara mandiri, dan (g) kompetensi etika.

menuntun Anda melalui masing-masing langkah tersebut.

Gambar 7: Langkah-langkah kunci dalam pemberian keterampilan



LANGKAH 1 **Identifikasi kebutuhan atas pelatihan kecakapan hidup dan putuskan tentang modul pelatihan**

Berdasarkan proses pra-pelatihan, Anda akan memiliki ide yang baik tentang kebutuhan penerima manfaat Anda atas pelatihan kecakapan hidup dan dapat menyusun modul pelatihan. Ini harus dilakukan melalui proses berikut:

- ♦ tinjaulah hasil verifikasi dan diskusi penyaringan yang diadakan dengan masing-masing penerima pada Sub Bab 3.3, Langkah 3, untuk mengidentifikasi topik-topik pelatihan;
- ♦ berdasarkan identifikasi dan penilaian calon mitra yang diuraikan di Sub Bab 3.2, Anda juga memiliki ide yang cukup baik tentang calon mitra Anda dan kekuatan (serta kelemahan) mereka;
- ♦ kelompokkan berbagai topik pelatihan ke dalam modul tematik yang meliputi, misalnya:

Hak dan tanggung jawab:

- hak anak (Konvensi PBB tentang Hak Anak dan undang-undang nasional yang relevan);
- hak di tempat kerja (Deklarasi ILO tentang Prinsip dan Hak Dasar

di Tempat Kerja, Konvensi ILO No. 138 dan No. 182 dan perundang-undangan nasional yang relevan) termasuk gender dan disabilitas.

Isu-isu sosial:

- ♦ mencari dan memanfaatkan informasi, berpikir kritis dan komunikasi;
- ♦ masalah bagi pemuda di masyarakat (resolusi konflik nir-kekerasan, masalah penerimaan, dan lain-lain);
- ♦ hidup dengan disabilitas (memulihkan self-esteem, memulihkan dari trauma, menangani persepsi sosial, dan lain-lain);
- ♦ isu gender (seksualitas, hubungan gender, kekerasan berbasis gender, kontrasepsi, penyakit menular seksual, kesehatan, masalah orang tua, hubungan keluarga, pengasuhan anak, dan lain-lain).

Isu-isu psikososial:

- ♦ kesadaran diri;
- ♦ empati;
- ♦ mengatasi emosi dan stres.

Isu-isu terkait HIV:

- ♦ bagaimana melindungi diri sendiri (dan orang lain) dari penularan HIV;
- ♦ perilaku anak laki-laki dan anak perempuan yang beresiko HIV;
- ♦ layanan rujukan untuk pengujian rahasia dan sukarela dan konseling;
- ♦ informasi kesehatan seksual dan reproduksi;
- ♦ layanan perawatan, dukungan, dan konseling bagi mereka yang hidup dengan HIV atau dengan pasangan yang hidup dengan HIV.

Isu-isu terkait dengan profesi (masa depan):

- ♦ mengungkapkan dan merenungkan situasi (konflik) pada saat pelatihan dan pekerjaan di masa depan, termasuk pemecahan masalah;
- ♦ mengidentifikasi hambatan dan kendala berbasis gender untuk pelatihan dan pekerjaan bagi anak perempuan dan perempuan dewasa;

- ♦ perilaku profesional sebagaimana yang diharapkan oleh pengusaha, pelanggan dan produsen, termasuk hak-hak di tempat kerja dan disiplin;
- ♦ penalaran, negosiasi, dan pengambilan keputusan;
- ♦ keterampilan hubungan antar-orang.

Isu-isu terkait pengelolaan uang, yakni pendidikan keuangan:

- ♦ Membekali pemuda dengan pengetahuan dan keterampilan pengelolaan keuangan

yang memungkinkan mereka menetapkan tujuan dalam hidup dan membuat rencana untuk mewujudkannya;

- ♦ cara mengakses jasa keuangan yang terjangkau dan berkelanjutan, meliputi kredit, tabungan, dan asuransi untuk membantu mencapai tujuan;
- ♦ cara menggunakan layanan keuangan dan mampu membuat pilihan cerdas tentang tabungan dan meningkatkan kapasitas tabungan, pinjaman dan perlindungan terhadap resiko keuangan.

i Sumber daya kunci

- **ILO: Financial education for youth Training package: Trainer's manual & Trainee's guide (Kathmandu, 2011).**

Paket pelatihan ini memberikan informasi dan petunjuk lebih lanjut tentang bagaimana cara memberikan pendidikan keuangan kepada kaum muda. Paket ini terdiri dari sebuah Manual Pelatih yang ditujukan untuk para pelatih dari lembaga keuangan, penyedia jasa pengembangan usaha, asosiasi pemuda, dan LSM; dan sebuah Panduan Peserta yang ditujukan untuk para peserta. Paket ini bertujuan untuk membantu organisasi untuk mengajarkan kepada kaum muda tentang uang dan bagaimana menggunakannya secara bijak dengan mempromosikan pengeluaran yang bijak, tabungan rutin dan cara untuk memanfaatkan sumber daya seseorang dengan sebaik-baiknya.

Tujuan keseluruhan paket pelatihan ini adalah untuk:

- mempersiapkan kaum muda untuk tanggung jawab keuangan mereka dalam hidup, memberi mereka pengetahuan dan keterampilan untuk memastikan keberhasilan transisi dari ketergantungan ke kemandirian ekonomi; dan
- memperkuat perilaku kaum muda yang menghantarkan pada peningkatan tabungan, pengeluaran yang lebih produktif dan bertanggung jawab, dan pinjaman untuk alasan yang bagus.

- **ILO: Empowerment for children, youth and families: 3-R Trainers' Kit on rights, responsibilities and representation (Bangkok, 2006).**

Alat kelengkapan ini memberikan panduan tentang kecakapan hidup dan berisi 10 modul mengenai topik-topik berikut: Kesadaran dan identitas diri; Hak dalam hidup; Kesetaraan dalam hidup dan keluarga, Pekerjaan dan sumber daya dalam keluarga, pemecahan masalah dan keterampilan sosial, hubungan remaja, Menjaga kesehatan, Perlindungan dari kekerasan dan obat-obatan, dan Pencari kerja cerdas, Pekerja cerdas. Latihan dalam alat kelengkapan ini dirancang untuk 3 kelompok berbeda usia: anak-anak 10-14 tahun, remaja 15-24 tahun dan dewasa 25 tahun ke atas.

Tujuan Alat Kelengkapan 3-R ini adalah untuk:

- meningkatkan pemahaman tentang hak-hak anak, hak-hak pekerja dan kesetaraan gender di kalangan anak-anak, remaja dan keluarga mereka di masyarakat dan tempat kerja beresiko;
- mengurangi kesenjangan gender dan sosial dengan meningkatkan kesadaran dan memberikan keterampilan untuk hidup dan bekerja kepada anak-anak, remaja dan orang dewasa dalam komunitas dan tempat kerja; dan
- memberdayakan keluarga miskin dan kurang beruntung, terutama anak-anak dan perempuan, untuk membuat keputusan cerdas tentang kehidupan mereka dan pilihan pekerjaan, dan meningkatkan suara dan perwakilan mereka di komunitas dan tempat kerja mereka.

Identifikasi pelatih dan sampaikan pelatihan

Kotak 10 memberikan gambaran kualifikasi yang harus Anda cari di antara pelatih.

- ♦ Untuk pelatihan kecakapan hidup Anda harus yakin untuk mencari orang-orang yang bisa berempati dengan anak-anak dan mampu memahami dan mengelola diskusi kelompok.
- ♦ Setelah Anda mengidentifikasi mitra Anda dan mengidentifikasi pelatih, dan berdasarkan penilaian kapasitas yang dilakukan di Bagian 3.2, Anda mungkin harus membangun kapasitas mitra dalam bidang-bidang tertentu. (Lihat Sub Bab 3.5).
- ♦ Sampaikan modul melalui sesi kelompok atau pleno dan buatlah sesi-sesi tersebut interaktif dan sertakan permainan peran. Sesi-sesi kelompok tersebut bisa dibuat bercampur atau dibuat terpisah untuk anak perempuan dan anak laki-laki. Mereka harus bebas dari tekanan dan ketakutan untuk memungkinkan peserta berbicara dengan penuh percaya diri, dan harus diarahkan untuk meningkatkan kemandirian pribadi, berpikir kritis, harga diri, dan menghormati orang lain.
- ♦ Selenggarakan kegiatan olahraga, teater, musik, dan rekreasi.
- ♦ Pelatihan kecakapan hidup harus spesifik gender dalam hal konten dan anak perempuan harus mendapatkan konseling dan pelatihan kecakapan hidup yang khusus untuk mereka. Konseling dan pelatihan tersebut harus terpisah dari peserta laki-laki dan harus diberikan oleh pelatih perempuan, misalnya oleh asosiasi perempuan yang spesialis dalam mendukung anak perempuan dan perempuan muda yang rentan.
- ♦ Pertimbangkan kebutuhan khusus anak perempuan dan perempuan muda sebagaimana dibahas di Kotak 12.
- ♦ Pertimbangkan kebutuhan khusus peserta penyandang disabilitas sebagaimana dibahas di Kotak 13.

Sumber daya kunci

- ***ILO-IPEC: Supporting Children's Rights through Education, the Arts and the Media (SCREAM) - Education Pack (Jenewa, ILO, 2002).***

Sumber daya ini menjadi dasar untuk program SCREAM ILO-IPEC. Sumber daya ini terdiri dari 14 modul pendidikan dan sebuah Panduan Pengguna. Sumber daya ini memungkinkan kaum muda mengekspresikan diri mereka melalui berbagai bentuk media seni. Paket Pendidikan memberikan panduan tentang bagaimana cara menyelenggarakan dan menyampaikan pelatihan.

- ***ILO-IPEC: Supporting Children's Rights through Education, the Arts and the Media (SCREAM) - A special module on HIV, AIDS and child labour (Jenewa, ILO, 2007).***

Sumber daya ini merupakan sebuah modul pendamping untuk Paket Pendidikan asli. Sumber daya ini dimaksudkan untuk digunakan oleh pendidik dan ketua tim untuk memberikan informasi kepada kaum muda tentang HIV dan AIDS, dan mencakup kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang isu-isu kesehatan, keluarga dan pekerja anak yang terkait. Sumber daya ini bermanfaat khususnya ketika menyelenggarakan sesi-sesi tentang HIV dan AIDS.

Monitoring, tindak lanjut dan evaluasi

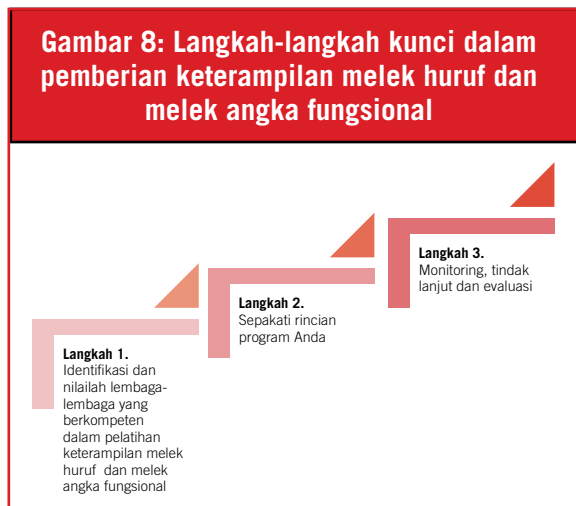
Sementara monitoring dan evaluasi dibahas secara lebih rinci di Bab 6, berikut ini beberapa poin yang perlu diingat khususnya terkait dengan kecakapan hidup:

- ♦ Karena sebagian topik yang mungkin dicakup di dalam pelatihan dapat sangat sensitif dan berkaitan dengan trauma psikologis (terutama bila bekerja dengan anak-anak korban perdagangan manusia, anak-anak korban eksploitasi seksual, tentara anak-anak), penting bahwa Anda memantau pelatihan secara ketat dan mengawasi anak-anak yang membutuhkan bantuan ahli.

- ♦ Kemajuan, serta isu-isu tertentu yang timbul selama sesi kecakapan hidup, harus didata di dalam formulir monitoring perseorangan yang dibuat di akhir tahap orientasi kerja (lihat Sub Bab 3.4).

4.1.2 Keterampilan melek huruf dan melek angka fungsional

Penerima manfaat mungkin membutuhkan dukungan dengan pelatihan keterampilan melek huruf dan melek angka fungsional. Panduan ini menyarankan sebuah proses tiga langkah. Gambar 8 merangkum langkah-langkah tersebut dan Sub Bab di bawah ini menuntun Anda melalui masing-masing langkah.



LANGKAH 1 Identifikasi dan nilailah lembaga-lembaga yang berkompeten dalam pelatihan keterampilan melek huruf dan melek angka fungsional

Sementara langkah-langkah untuk identifikasi dan penilaian calon mitra pelatihan diuraikan secara rinci di Sub Bab 3.2, Anda mungkin harus meninjau kembali sebagian informasi ini, atau mengkaji rincian lebih lanjut sebagaimana diuraikan di bawah ini:

- ♦ bekerja samalah dengan badan-badan yang bekerja di bidang pendidikan dasar, pendidikan non formal (PNF) dan pendidikan orang dewasa (misalnya, Dinas Pendidikan, LSM internasional dan nasional yang mengkhususkan

diri di bidang pendidikan orang dewasa, pendidikan dasar atau pelatihan keterampilan kerja, dan lain-lain);

- ♦ kumpulkan informasi tentang standar lokal/nasional dalam mengenai pendidikan informal (program akselerasi dan pelatihan keterampilan melek huruf dan melek angka fungsional);
- ♦ pilihlah lembaga yang akan menyampaikan pelatihan keterampilan melek huruf dan melek angka fungsional kepada penerima manfaat Anda;
- ♦ sejauh mungkin turutlah serta dalam pemilihan pelatih. Berikan preferensi kepada orang-orang yang memiliki pengalaman spesifik bekerja dengan kelompok sasaran Anda. (Kotak 10 mendaftar kualifikasi pelatih yang diinginkan yang harus Anda cari);
- ♦ setelah Anda mengidentifikasi mitra Anda dan mengidentifikasi tutor, dan berdasarkan penilaian kapasitas yang dilakukan di Sub Bab 3.2, Anda mungkin harus membangun kapasitas mitra Anda dalam bidang tertentu (lihat Sub Bab 3.5).

LANGKAH 2

Sepakati rincian program Anda

- ♦ Pengalaman menunjukkan bahwa pelatihan keterampilan melek huruf dan melek angka fungsional akan paling berhasil jika secara langsung terkait dengan topik pelatihan kerja yang dijalani oleh masing-masing anak. Misalnya, jika proyek kerja adalah memasak, melek huruf bisa fokus pada membaca resep, sementara latihan melek angka dapat mencakup mengalikan/membagi bahan-bahan dalam resep. Kurikulum harus dirancang secara cermat untuk meningkatkan dan mempertahankan minat pembelajar:
 - pendidikan harus terpusat pada peserta didik, memberi kesempatan kepada peserta didik berpartisipasi, alih-alih hanya mendengarkan pengajar;
 - pengajaran harus fokus pada pengetahuan praktis yang dapat digunakan secara langsung dalam kehidupan sehari-hari peserta didik;

- pengajaran harus dilakukan, sedapat mungkin, dalam bahasa setempat oleh pengajar setempat;
- pertimbangkan untuk menggunakan sekolah-sekolah biasa di luar jam pelajaran.
- ♦ bersama-sama dengan lembaga mitra terpilih, Anda perlu melakukan hal-hal berikut:
 - menyepakati tentang program dan metodologi pelatihan, durasi dan jumlah jam pelatihan secara total dan per hari;
 - menentukan rencana pelatihan keterampilan melek huruf dan melek angka fungsional untuk masing-masing penerima manfaat proyek berdasarkan kebutuhan mereka yang teridentifikasi (lihat Sub Bab 3.3);
 - memastikan bahwa program pelatihan keterampilan melek huruf dan melek angka fungsional akan diberikan secara paralel dengan pelatihan kerja dan kewirausahaan alih-alih sebagai modul terpisah. Ini akan membutuhkan perencanaan dengan semua mitra yang bertanggung jawab atas berbagai komponen pelatihan dan negosiasi tentang waktu, isi, tempat, dan lain-lain;
 - mempertimbangkan kebutuhan khusus anak perempuan sebagaimana dibahas di Kotak 12;
 - mempertimbangkan kebutuhan khusus peserta penyandang disabilitas sebagaimana dibahas di Kotak 13.
- ♦ terutama ketika melatih anak-anak, penting untuk peka apakah mereka tidak bisa membaca dan menulis. Jika tidak, mereka bisa merasa malu dan tidak mau mengikuti pelatihan/pertemuan.

LANGKAH

3

Monitoring, tindak lanjut dan evaluasi

Sementara monitoring dan evaluasi dibahas secara lebih rinci di Bab 5, berikut ini

beberapa poin yang perlu diingat:

- ♦ pantaulah proses dan kemajuan pelatihan keterampilan melek huruf dan melek angka fungsional, dan berlanjutnya relevansi dengan tingkat pendidikan masing-masing orang;
- ♦ datalah partisipasi peserta dalam formulir monitoring masing-masing orang yang dibuat di akhir tahap orientasi kerja (lihat Sub Bab 3.4);
- ♦ evaluasilah penyelenggara pelatihan keterampilan melek huruf dan melek angka fungsional.



Pertanyaan untuk diskusi kelompok Kecakapan hidup dan pendidikan dasar informal

- *Kecakapan hidup apa yang menurut Anda paling penting bagi keberhasilan program pelatihan kerja atau wirausaha, dan jelaskan mengapa menurut Anda ini merupakan kecakapan paling penting.*
- *Saat memilih pelatih untuk segmen kecakapan hidup dalam program pelatihan Anda, apa kualifikasi paling penting yang akan Anda cari dan mengapa? Lembaga Apa yang akan Anda lihat saat mencari pelatih?*
- *Panduan sumber daya ini menunjukkan bahwa pelatihan keterampilan melek huruf dan melek angka akan paling berhasil jika secara langsung terkait dengan topik pelatihan kerja yang dijalani oleh masing-masing anak. Dapatkah Anda memberikan contoh konkret bagaimana ini hendaknya dilakukan?*
- *Bagaimana Anda memastikan bahwa pelatihan ini peka terhadap remaja yang tidak bisa membaca dan menulis dan mungkin merasa malu tentang hal itu?*
- *Apakah ada isu-isu tertentu terkait dengan monitoring dan evaluasi kecakapan hidup dan melek huruf/melek angka yang perlu Anda beri perhatian khusus?*

4.2 Pelatihan kerja dan mata pencapaian

Ketika Anda merencanakan pelatihan kerja dan mata pencapaian, Anda membutuhkan tiga jenis informasi. Jika Anda telah mengikuti langkah-langkah yang diuraikan di Bab 3, maka Anda akan sudah memiliki sebagian besar informasi termasuk peluang ekonomi lokal (Sub Bab 3.1), penilaian penyelenggara pelatihan lokal (Sub Bab 3.2); dan kebutuhan pelatihan penerima manfaat Anda (Sub Bab 3.4).

Melalui latihan pemetaan kelembagaan, Anda tidak hanya akan mengidentifikasi berbagai penyelenggara pelatihan berbeda, tetapi juga mungkin menemukan berbagai modalitas untuk **menyampaikan pelatihan kerja dan mata pencapaian**, termasuk:

- ♦ Balai Latihan Kerja (BLK) resmi yang dijalankan oleh sektor publik;
- ♦ BLK resmi yang dijalankan oleh LSM;
- ♦ Pelatihan kerja non-formal yang dijalankan oleh LSM;
- ♦ Program Pelatihan Berbasis Masyarakat (PBM) di daerah perdesaan;
- ♦ Pelatihan penjangkauan untuk daerah perdesaan yang diberikan secara keliling oleh BLK, lembaga-lembaga publik khusus, atau LSM;
- ♦ Pelatihan magang formal;
- ♦ Pelatihan magang informal.

Modalitas pelatihan-pelatihan ini memiliki kekuatan dan kelemahan struktural masing-masing yang perlu Anda pertimbangkan ketika memilih pilihan-pilihan pelatihan untuk peserta Anda (lihat Kotak 14).

Kotak 14: Praktik baik dalam penyampaian pelatihan keterampilan dan mata pencapaian

Agar program pelatihan keterampilan dan mata pencapaian efektif, Anda perlu mempertimbangkan hal-hal berikut pada tahap perancangan:

- Sangat penting bila memiliki kesepakatan dengan orang tua/wali untuk memastikan bahwa peserta pelatihan akan mengikuti dan menyelesaikan program pelatihan mereka, dan mendapatkan dukungan (emosional dan finansial) yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan pelatihan dan mencari pekerjaan atau membuka usaha setelahnya. Pengalaman menunjukkan bahwa bila orang tua/wali tidak dilibatkan dengan semestinya selama proses pelatihan, ada resiko yang lebih tinggi bahwa peserta kembali ke situasi kerja sebelumnya setelah pelatihan.
- Pelatihan keterampilan harus fleksibel dan tanggap terhadap perubahan kebutuhan pasar kerja sembari memperhatikan dengan cermat kepentingan dan kondisi kelompok sasaran.
- Rancangan hendaknya tidak semata-mata ditentukan oleh pertimbangan sosial, tetapi sebuah pendekatan seperti bisnis harus diadopsi, yang meliputi tujuan yang jelas, manajemen yang efektif, administrasi keuangan yang solid, dan sistem monitoring dan evaluasi yang memberikan umpan balik yang relevan pada kinerja dan dampak program.
- Demi keberlanjutan, adopsilah sebuah pendekatan yang murah (fasilitas dan peralatan pelatihan sederhana, pelatih paruh waktu, penggunaan relawan dan manajemen lokal) dan mungkin suatu bentuk berbagi biaya dengan para klien Program.
- Program yang berhasil secara aktif melibatkan klien sasaran dan komunitas mereka dalam berbagai tahapan program, termasuk

perancangan, pelaksanaan dan tindak lanjut.

- Pendekatan, konten dan tindak lanjut pendidikan dan pelatihan bisa secara signifikan memanfaatkan hubungan dengan sektor bisnis lokal. Pelaku bisnis lokal bisa berperan sebagai penasihat pendidikan-pelatihan, atau sebagai nara sumber di dalam kelas.
- Perancang Program perlu memastikan bahwa peserta di satu wilayah geografis diberi pelatihan keterampilan yang berbeda untuk menghindari persaingan.
- Latar belakang pendidikan anak-anak yang disasar seringkali lebih lemah ketimbang anak-anak lain, maka melek huruf dan melek angka serta kecakapan hidup perlu dimasukkan dalam kurikulum pelatihan keterampilan.
- Anak yang bekerja, mengingat pengalaman dan situasi mereka, mungkin membutuhkan bimbingan dan konseling lebih intensif dari pada peserta lain.
- Durasi Kursus hendaknya pendek dan hubungan dengan pekerjaan selangsiung mungkin, karena keluarga mereka (dan bahkan anak-anak) tidak bisa tak berpenghasilan untuk jangka waktu panjang.
- Ketika mengidentifikasi proyek-proyek wirausaha, jangan hanya mempertimbangkan peluang di dalam masyarakat lokal tetapi juga di daerah lain termasuk kota-kota terdekat (tetapi tanpa mendorong anak-anak untuk pindah dari rumah mereka) dan bahkan ekspor/impor. Pelatihan tentang pemasaran on-line bisa diberikan. Namun, bila bekerja dengan organisasi-organisasi kecil atau tak berpengalaman atau kondisi lokal sulit, pelatihan harus didasarkan pada bahan-bahan lokal dan pasar lokal.

- Bagi mereka yang sudah bekerja, pelatihan bisa fokus pada peningkatan tingkat keterampilan mereka sehingga mereka bisa mengambil tugas-tugas tambahan atau non-berbahaya lebih maju untuk meningkatkan pendapatan mereka, atau untuk memperbaiki kondisi kerja mereka.

Sumber: ILO-IPEC: Non-formal education and rural skills training: tools to combat the worst forms of child labour including trafficking (Bangkok, ILO, 2002).

Perbedaan antara *setting* perkotaan dan perdesaan merupakan isu utama yang perlu dipertimbangkan ketika memilih pilihan-pilihan pelatihan.

Mengingat kesulitan dalam mengorganisir pelatihan di daerah perdesaan, pertimbangan efisiensi bisa menghantarkan Anda untuk memilih orang-orang yang tinggal di daerah perkotaan, sedangkan pertimbangan keadilan menuntut untuk menyertakan mereka yang tinggal di daerah terpencil secara adil. Pendekatan pelatihan seperti pelatihan berbasis masyarakat atau pelatihan keliling/penjangkauan dapat membantu untuk membuat pilihan yang lebih adil.

Sub-sub bab berikutnya dari bab ini akan menguraikan berbagai modalitas untuk pelatihan. Karena dimensi perkotaan-perdesaan merupakan kunci penting, berbagai modalitas untuk pelatihan akan disajikan sesuai dengan di mana modalitas tersebut paling efektif. Pelatihan magang dibahas di bab tersendiri karena pelatihan tersebut berlaku baik untuk daerah perkotaan maupun perdesaan.

Sementara masing-masing sub bab ini akan membahas fitur khusus jenis-jenis pelatihan kerja ini, ada sejumlah isu yang berlaku secara universal sebagai berikut:

- ♦ **Pentingnya koordinasi di tingkat lokal.** Ada kebutuhan untuk membangun mekanisme koordinasi antara penyelenggara pelatihan lokal publik dan swasta guna untuk mengatur output jumlah peserta per sektor dalam kaitannya dengan kapasitas penyerapan lokal. Melatih terlalu banyak orang dalam sejumlah keterampilan terbatas di bidang terbatas menghantarkan

pada persaingan sengit, turunnya pendapatan, tekanan untuk bermigrasi, dan tingginya tingkat kegagalan usaha mikro.

- ♦ Sektor swasta dapat menjadi pemain penting dalam program pelatihan kerja. Menggali **kemitraan publik-swasta** (KPS) yang telah ada – atau membina kemitraan Anda sendiri - bisa menjadi jalan ke depan untuk program Anda. Ada beberapa sumber ILO yang membahas keuntungan KPS dalam pelatihan kerja, khususnya dari perspektif ketenagakerjaan muda (lihat Kotak 15 dan kotak sumber daya kunci di bawah ini).

sumbangan non tunai, pengembangan dan pelaksanaan proyek dan kegiatan bersama, penyelenggaraan pertemuan atau acara, kampanye atau advokasi bersama, dan kerjasama penelitian dan publikasi.

Sumber: ILO: Public-private partnerships (PPPs). ILO Governing Body 301st Session. Committee on Technical Cooperation. Document GB.301/TC/1. (Jenewa, 2008).

- ♦ Masalah **pengujian dan sertifikasi bidang keahlian** merupakan masalah penting ketika menangani pelatihan kerja (lihat Kotak 16).



Sumber daya kunci

- **Youth Employment Network (YEN): Building the case for business collaboration on youth employment – Good practice from West Africa (Dakar, 2008).**

Publikasi ini menyajikan pembahasan tentang mengapa dan bagaimana sektor swasta harus mendukung ketenagakerjaan pemuda dan manfaat bagi dunia usaha.

Kotak 15: Kemitraan Publik-swasta (KPS)

KPS menjadi lebih populer dalam kerjasama pembangunan internasional. Definisi KPS bderagam. Di ILO KPS digambarkan sebagai “hubungan sukarela dan kolaboratif antar berbagai aktor baik di sektor publik (negara) maupun swasta (non negara), di mana semua peserta sepakat untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama atau melakukan tugas-tugas tertentu”.

Sebuah KPS yang kuat mengakui bahwa sektor publik dan swasta masing-masing memiliki keunggulan tertentu dan mengoptimalkan alokasi tugas, kewajiban dan resiko untuk dimainkan pada kekuatan-kekuatan tertentu ini. Kemitraan juga muncul dalam berbagai bentuk, diantaranya pendanaan atau

Kotak 16: Arti penting pengujian dan sertifikasi bidang keahlian

Pengujian bidang keahlian dan diikuti dengan sertifikasi merupakan isu penting yang perlu dipertimbangkan di semua program pelatihan kerja. Lazimnya, tes dan sertifikasi sektor yang dikelola secara nasional hanya tersedia untuk peserta pelatihan di pusat-pusat pelatihan formal. Namun, saat ini, tes semacam itu dan – bila berhasil lulus – sertifikasi di banyak tempat terbuka untuk peserta dari sistem pelatihan informal juga. Kalaupun ada hambatan untuk tes yang dikelola secara nasional, mungkin ada tes khusus sektor lain atau tes lokal yang dikelola oleh otoritas yang perlu ditelusuri.

Jika tak satupun tersedia, sebagian besar peserta masih tertarik untuk setidaknya menerima sertifikat keikutsertaan yang dikeluarkan oleh penyelenggara pelatihan. Sertifikat yang diakui secara nasional atau lokal atau suatu jenis piagam atau sertifikat keikutsertaan dapat membantu lulusan dalam mencari pekerjaan upahan. Bila mereka menjadi wirausahawan, sertifikat dapat membantu untuk memperoleh pelanggan, karena sertifikat tersebut menunjukkan tingkat keterampilan seseorang.

- ♦ **Koperasi** menurut sifatnya haruslah partisipatif, inklusif dan responsif terhadap kebutuhan anggotanya. Mengingat hal ini, model koperasi sering sangat cocok untuk kelompok sasaran tertentu (lihat Kotak 17).

Kotak 17: Koperasi

Koperasi memainkan peran swa-bantu yang besar terutama di daerah perdesaan, di mana perusahaan swasta enggan untuk datang dan otoritas publik tidak menyediakan layanan dasar. Rekomendasi ILO No. 193 mengenai promosi koperasi, tahun 2002, mendefinisikan koperasi sebagai sebuah model perusahaan dengan tujuan yang lebih luas dari pada bentuk-bentuk perusahaan lainnya. Koperasi adalah, “sebuah perhimpunan orang yang bersifat otonom yang bersatu secara sukarela untuk memenuhi kebutuhan dan aspirasi ekonomi, sosial dan budaya mereka melalui sebuah perusahaan yang dimiliki bersama dan dikendalikan secara demokratis”.

Per tahun 2011, sekitar satu miliar orang menjadi anggota koperasi, dan lebih dari 100 juta bekerja di koperasi dan negara-negara melaporkan meningkatnya jumlah koperasi. Di Uganda, misalnya, koperasi meningkat dari 554 pada tahun 1995 menjadi 7.500 pada tahun 2009. Beberapa keuntungan dari koperasi adalah bahwa koperasi:

- Menciptakan peluang kerja, peningkatan pendapatan, dan meningkatkan ketersediaan barang dan jasa.
- Berakar di masyarakat, dan karena itu lebih memungkinkan untuk berdampak positif terhadapnya.
- Berdasarkan nilai-nilai swa-bantu, demokrasi, kesetaraan, keadilan dan solidaritas; serta nilai-nilai etis kejujuran, keterbukaan, dan tanggung jawab sosial.
- Dapat mentransformasikan kegiatan untuk bertahan hidup menjadi pekerjaan yang dilindungi secara hukum dan produktif.
- Menyeimbangkan kebutuhan akan profitabilitas dengan kebutuhan pembangunan ekonomi dan sosial yang lebih luas dari anggota mereka dan masyarakat yang lebih luas, karena para anggota merupakan produsen sekaligus penerima manfaat.
- Seringkali merupakan satu-satunya penyedia jasa di masyarakat perdesaan, mengingat bahwa jenis perusahaan

lain seringkali merasa terlalu mahal untuk berinvestasi di daerah ini.

Sumber: ILO: Cooperatives for people-centred rural development - Rural Policy Brief (Jenewa, 2011).

4.2.1 Pelatihan kerja di daerah perkotaan – berbasis balai latihan

Biasanya, kekuatan balai latihan kerja (BLK) formal sektor publik adalah pada kualitas pelatihan yang diberikan. Namun, karena beberapa alasan, kualitas banyak pusat pelatihan di negara-negara berkembang telah menurun. Struktur Pelatihan kadang-kadang cenderung mereproduksi apa yang sudah pernah mereka tawarkan, dan terputus dari realitas permintaan keterampilan dari pasar kerja. Namun, meskipun demikian masalahnya, harus juga dikatakan bahwa dalam banyak kasus, bila kondisi yang tepat telah dinegosiasikan, BLK sektor publik ternyata merupakan mitra pelatihan yang sangat baik di beberapa proyek pekerja anak.¹⁸

BLK seringkali berlokasi di perkotaan, dan jika proyek Anda menyasar pekerja anak di daerah semacam itu, Anda harus menggali kemungkinan untuk kolaborasi. Meskipun pemanfaatan BLK mungkin dibatasi oleh persyaratan masuk dalam hal tingkat pendidikan, usia masuk, durasi pelatihan (seringkali beberapa tahun) dan biaya pelatihan, pengalaman menunjukkan bahwa banyak dari kondisi biasa yang ditetapkan oleh BLK sebenarnya bisa dinegosiasikan. Gambar 9 merangkum langkah-langkah negosiasi tersebut.

BLK yang dikelola oleh LSM umumnya lebih fleksibel berkenaan dengan faktor-faktor tersebut di atas, tetapi kualitas pelatihan mereka sangat beragam. Mengingat hubungan langsung mereka dengan donor, BLK yang dikelola oleh LSM internasional atau nasional mungkin lebih *up-to-date* dibandingkan BLK publik. Program pelatihan yang dijalankan oleh LSM, berbasis balai latihan atau non-formal, seringkali merupakan penyelenggara pelatihan yang paling mudah tersedia untuk proyek pekerja anak.¹⁹

¹⁸ ILO: Cooperatives for people-centred rural development - Rural Policy Brief (Jenewa, 2011).

¹⁹ Ibid

Panduan ini merekomendasikan agar Anda menggunakan proses tiga langkah untuk pelatihan kerja berbasis balai latihan. Ketiga langkah ini dirangkum di Gambar 9 dan sub bab ini akan memandu Anda melalui masing-masing langkah tersebut.

Gambar 9: Langkah-langkah kunci dalam pemberian pelatihan kerja berbasis balai latihan



LANGKAH

1

Tentukan kebutuhan pelatihan kerja dan sepakati konten kursus dengan penyelenggara

Setelah melaksanakan enam langkah untuk orientasi dan konseling kerja yang diusulkan (Sub bab 3.4), Anda akan memiliki daftar penerima manfaat dan keterampilan kerja yang mereka inginkan untuk diberi pelatihan tentagnya. Daftar ini merupakan titik awal untuk Langkah 1:

- ♦ tinjaulah kembali penilaian tentang calon mitra Anda (Sub bab 3.2) dan khususnya penilaian tentang penyelenggara pelatihan lokal. Tinjaulah kriteria seleksi (disusun di Langkah 2 dan Kotak 4) untuk memastikan bahwa hasil pelatihan kerja tidak akan kurang berkualitas dan kurang mendapat pengakuan;
- ♦ diskusikan pilihan kursus pelatihan yang secara khusus disesuaikan dengan kebutuhan kelompok sasaran;
- ♦ jika penyelenggara pelatihan dinyatakan cocok tidak memberikan pelatihan tentang bidang keahlian yang diperlukan, diskusikan kemungkinan untuk membantu (secara finansial dan/atau teknis) dalam hal pengenalan kursus pelatihan baru untuk bidang keahlian itu;
- ♦ nilailah pilihan-pilihan pelatihan dan pastikan bahwa pilihan-pilihan tersebut sesuai dengan persyaratan pekerjaan layak (lihat Kotak 2) dan merupakan pilihan-pilihan pelatihan yang bisa diterima untuk orang-orang berusia di bawah 18 tahun (lihat Langkah 4, Sub bab 3.1);
- ♦ pastikan bahwa penyelenggara pelatihan memiliki kapasitas yang dipersyaratkan untuk bekerja dengan anak-anak rentan (lihat Sub bab 3.2 dan 3.5 untuk rincian lebih lanjut);
- ♦ pertimbangkan kebutuhan khusus anak perempuan sebagaimana dibahas di Kotak 12;
- ♦ berikan perhatian khusus terhadap kebutuhan pelatihan peserta proyek penyandang disabilitas, jika ada. Prinsip dasarnya adalah menyediakan akses bagi peserta penyandang disabilitas ke fasilitas pelatihan biasa, bila memungkinkan (lihat Kotak 13);
- ♦ buatlah kontrak tertulis dengan semua penyelenggara pelatihan yang terlibat untuk setiap peserta, yang secara jelas menetapkan syarat-syarat yang telah dirundingkan, termasuk durasi kursus, hasil yang diharapkan, dan biaya.

LANGKAH

2

Pastikan pelaksanaan pelatihan

- ♦ Sebagai bagian dari proses untuk mengidentifikasi peserta pelatihan (Sub bab 3.3), Anda juga telah mengidentifikasi kebutuhan masing-masing dari setiap anak atas pendidikan dasar non-formal, kecakapan hidup dan mungkin juga pelatihan kewirausahaan. Sebagaimana telah dibahas sebelumnya, topik-topik ini harus diberikan secara paralel, alih-alih sebagai blok terpisah sebelum, atau setelah, pelatihan kerja (lihat Sub bab 4.1 dan 4.3). Lakukan perundingan mengenai waktu, isi, tempat, dan lain-lain dengan penyelenggara pendidikan dasar non-formal dan kecakapan hidup dan lembaga yang bertanggung jawab atas pelatihan kewirausahaan.
- ♦ Sejauh mungkin ikut sertalah dalam pemilihan pelatih dan berikan preferensi kepada orang-orang dengan profil khusus

untuk bekerja dengan kelompok sasaran Anda (lihat Kotak 10).

- ♦ Pastikan bahwa setiap peserta diberi kemungkinan untuk berpartisipasi dalam uji bidang keahlian yang diakui dan menerima sertifikasi (lihat Kotak 16). Jika tidak tersedia, mereka setidaknya harus diberi sertifikat keikutsertaan.

LANGKAH 3 **Monitoring, tindak lanjut dan evaluasi**

- ♦ Pantaulah dan evaluasilah proses dan kinerja pelatihan keterampilan. Ketentuan pelaporan dan indikator terukur untuk perkembangan pelatihan harus ditunjukkan dengan jelas di dalam kontrak Anda dengan penyelenggara pelatihan. Monitoring yang didasarkan semata-mata pada laporan tertulis tidaklah cukup, tetapi juga harus mencakup kunjungan lapangan rutin. Selama kunjungan-kunjungan ini Anda juga harus memantau penghormatan terhadap norma-norma K3 dasar di tempat pelatihan.
- ♦ Catatlah perkembangan tiap-tiap peserta pelatihan di formulir monitoring perorangannya (lihat Sub bab 3.4).
- ♦ Kajiilah bagaimana cara melibatkan peserta pelatihan dalam proses monitoring dan evaluasi.
- ♦ Cantumkan perencanaan layanan dukungan purna pelatihan ke dalam formulir monitoring perorangan (lihat Bab 5).

4.2.2 Pelatihan kerja dan mata pencaharian di daerah perdesaan – pendekatan pelatihan berbasis masyarakat, keliling dan penjangkauan

Penciptaan lapangan kerja dan pendapatan tambahan di daerah perdesaan merupakan sebuah tantangan yang sulit. Rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan di daerah ini menambah tantangan tersebut. Sementara sebagian besar penduduk

perdesaan masih bekerja di sektor pertanian, kegiatan non-pertanian, baik kegiatan yang terkait dengan sektor pertanian (misalnya pengolahan hasil pertanian dan perbaikan peralatan pertanian) maupun kegiatan penyediaan barang konsumsi dan jasa untuk masyarakat, menjadi semakin penting.

Sebagian besar pendapatan non-pertanian di daerah perdesaan adalah skala kecil dan juga tergantung pada bahan dan pasar lokal baik untuk input maupun outputnya.²⁰ sektor informal perdesaan ini dapat disegmentasi lebih lanjut ke dalam:

- ♦ **kegiatan mata pencaharian** – pada dasarnya mengacu pada kegiatan wirausaha yang membutuhkan keterampilan sedikit dan modal kecil (lihat Kotak 18 untuk contoh kegiatan mata pencaharian);
- ♦ **usaha mikro** – mempekerjakan 10 pekerja ke bawah (termasuk pekerja keluarga tidak berbayar dan magang) dan menggunakan teknologi tradisional, bahan baku lokal dan mengandalkan pasar lokal; dan,
- ♦ **usaha kecil** – dengan 10 hingga 50 pekerja, menerapkan teknologi agak modern, seringkali terdaftar dan agak berpotensi pengembangan dan perluasan.

Mengingat terbatasnya ketersediaan pekerjaan upahan sektor modern di daerah perdesaan, fokus utama untuk kursus keterampilan di bidang ini mungkin mempersiapkan peserta untuk wirausaha dalam usaha mikro atau promosi kegiatan mata pencaharian perdesaan.

Meskipun ada beberapa contoh LSM yang menjalankan pusat pelatihan kecil yang efisien di daerah perdesaan, secara umum BLK tidak dapat berfungsi di daerah perdesaan. Namun, bila ada, BLK tersebut bisa menjadi pilihan pelatihan yang berharga untuk proyek Anda.

Dua pendekatan utama telah dikembangkan untuk mengatasi kurangnya infrastruktur pelatihan kerja di daerah perdesaan:

- ♦ pelatihan berbasis masyarakat; dan
- ♦ pelatihan keterampilan keliling.

²⁰ ILO-IPEC: *Non-formal education and rural skills training...*, (2002), op. cit., hlm. 27.

Pendekatan pelatihan berbasis masyarakat (PBM) mengakui bahwa kendala yang dihadapi oleh penyelenggara pelatihan keterampilan kerja yang menyasar kaum miskin perdesaan melampaui pemberian pelatihan itu sendiri. Pendekatan PBM bertujuan untuk menangani masalah-masalah pengembangan perdesaan dengan mengintegrasikan pelatihan keterampilan ke dalam kerangka pemberdayaan ekonomi dan sosial yang komprehensif yang biasanya meliputi: identifikasi peluang pekerjaan dan kegiatan penghasil pendapatan, pelatihan keterampilan, layanan dukungan purna pelatihan, dan tindak lanjut selama pembukaan dan pemantapan pekerjaan.

Kotak 18: Karakteristik kegiatan mata pencaharian

Di daerah perdesaan, dan khususnya daerah yang miskin sumber daya dan memiliki potensi pertanian yang sedikit, ruang lingkup pelatihan keterampilan untuk menciptakan lapangan kerja lokal adalah terbatas. Bahkan, cara yang paling lazim untuk meningkatkan kondisi hidup dan kerja masyarakat miskin di perdesaan adalah mempromosikan kegiatan mata pencaharian. Sebagian besar kegiatan mata pencaharian yang dipromosikan di daerah perdesaan seringkali bersifat tradisional. Kegiatan tersebut dapat dikategorikan sebagai berikut:

- peternakan, misalnya pemeliharaan unggas (ayam, itik), babi, katak dan siput;
- budi daya berbagai jenis sayuran;
- kerajinan tradisional misalnya tenun tangan, bordir dan berbagai produk berbasis buluh (tikar, sapu, keranjang, perkakas dapur); dan
- perdagangan rumahan, terutama makanan dan barang-barang konsumsi sehari-hari.

Kegiatan mata pencaharian yang paling penting biasanya berlangsung di atau di dekat rumah, dan biasanya didasarkan pada bahan-bahan lokal dan pasar terdekat. Kegiatan tersebut tidak membutuhkan banyak modal, keterampilan atau bahkan kewirausahaan.

Satu keuntungan lebih lanjut dari promosi kegiatan semacam ini adalah pendeknya periode omset, yang berarti bahwa investasi menghasilkan pendapatan – meskipun pada tingkat yang agak rendah – dalam kurun waktu beberapa minggu atau bulan (dan dalam kasus perdagangan, kadang-kadang bahkan hari).

Salah satu masalah terbesar untuk kegiatan mata pencaharian (dan juga untuk usaha mikro lainnya) adalah tingginya tingkat imitasi. Rendahnya tingkat pendidikan dan pelatihan membuat para produsen kecil meniru kegiatan usaha yang mereka lihat di sekitar mereka, yang menyebabkan persaingan ketat. Pengembangan keterampilan, bersama dengan kegiatan dukungan lain (peningkatan teknologi, pengembangan produk, pengembangan jaringan pasar, dan sebagainya) sangat penting untuk diversifikasi produksi, meningkatkan kualitas produk dan meningkatkan produktivitas.

ILO-IPEC: Non-formal education and rural skills training: tools to combat the worst forms of child labour including trafficking (Bangkok, ILO, 2002).

Kemiripan antara program PBM dan program PEL (lihat Kotak 9) jelas terlihat. PBM masih fokus pada pengembangan keterampilan, tetapi sebagai komponen integral dari pemberdayaan ekonomi, yang didukung oleh komponen-komponen lain termasuk pemberian keterampilan kewirausahaan, akses ke layanan pengembangan bisnis (LPB) keuangan dan non-keuangan, konseling, dan pembinaan selama pembukaan dan konsolidasi kegiatan perekonomian.²¹ ILO sedang melaksanakan program-program PBM di banyak negara di seluruh dunia. Salah satu program PBM yang paling terkenal adalah program pelatihan Pelatihan untuk Pemberdayaan Perdesaan (Training for Rural Empowerment, TREE). Meskipun proyek Anda tidak berkemungkinan dalam posisi menerapkan program TREE lengkap, Anda harus berupaya mengintegrasikan kegiatan proyek Anda ke dalam program-program semacam itu bila ada.

Pelatihan keterampilan keliling didasarkan pada prinsip bahwa jika orang tidak bisa datang ke pelatihan, pelatihan harus

²¹ Ibid

mendatangi tempat tinggal orang tersebut. Awalnya hal itu dipahami sebagai sebuah metode untuk membawa pelatihan standar yang dikembangkan oleh BLK ke daerah perdesaan, tapi ternyata hal tersebut sulit diselenggarakan dan mahal dalam hal investasi dan operasi. Namun, variasi pelatihan keliling terbaru yang dikembangkan untuk memberikan pelatihan khusus dalam jangka pendek yang disesuaikan dengan kebutuhan khusus daerah perdesaan tertentu (misalnya meningkatkan teknologi produksi tertentu atau merangsang diversifikasi/inovasi produk) telah menunjukkan hasil yang lebih baik. Pelatihan keliling tersebut tidak didasarkan pada kursus pelatihan standar, tetapi pada interaksi antara masyarakat perdesaan dan penyelenggara pelatihan penjangkauan yang sedang bertugas.

Pelatihan keliling memiliki keuntungan yaitu memperluas jangkauan peluang kerja dan peluang penghasil pendapatan bagi kelompok sasaran Anda di daerah perdesaan. Pelatihan ini membuka pintu ke lebih banyak peluang yang menarik melalui inovasi di bidang pertanian serta di dalam kegiatan non-pertanian yang dapat membuat kaum muda di daerah perdesaan bertahan.

Panduan ini merekomendasikan agar Anda menggunakan proses tiga langkah untuk melaksanakan pelatihan kerja di daerah perdesaan. Ketiga langkah tersebut dirangkum di Gambar 10 dan bab ini akan memandu Anda melalui masing-masing langkah tersebut.

urusan sosial), yang dilatih mengenai pendekatan TREE, yang menerapkan metodologi tersebut dan memberikan kontribusi layanan sektoral khusus mereka kepada program komprehensif tersebut, dengan paket dan alat operasional yang ditentukan dengan baik. Pendekatan TREE disajikan dalam bentuk generik dalam “Manual TREE”. Terdapat juga adaptasi yang tersedia untuk negara-negara di mana model TREE telah dilaksanakan. Metodologi TREE adalah sebuah pendekatan sistematis untuk memastikan bahwa pelatihan dikaitkan dengan peluang ekonomi dan pekerjaan, dan bahwa kelompok-kelompok sasaran kurang beruntung, termasuk perempuan miskin dan penyandang disabilitas, dapat diberdayakan secara ekonomi. Manual TREE bukan merupakan sebuah cetak biru untuk suatu proyek, tetapi sebuah panduan yang dikembangkan untuk perencanaan, perancangan dan pelaksanaan program pelatihan dan dukungan purna pelatihan untuk memberdayakan kaum miskin dan komunitas mereka. Manual ini berisi pedoman, alat dan bahan pelaksanaan untuk membantu perencana, manajer proyek, mitra pelaksana program pengembangan keterampilan dan proyek.



Sumber daya kunci

- ***ILO Training for Rural Empowerment (TREE) programme and its resource: ILO: Rural skills training: A generic manual on training for rural economy (TREE) (Jenewa, 2009).***

TREE adalah sebuah program komprehensif, dimulai dengan pengaturan kelembagaan dan perencanaan di tingkat nasional, regional dan lokal. Program ini melibatkan banyak mitra dari berbagai bidang sektoral (misalnya pelatihan bisnis, keuangan mikro, pertanian dan

Gambar 10: Langkah-langkah kunci dalam pemberian pelatihan berbasis masyarakat dan keliling



LANGKAH

1

Identifikasi pilihan pekerjaan dan fasilitas pelatihan di perdesaan yang ada

Berdasarkan hasil penilaian peluang ekonomi lokal dan proses konseling kerja (Sub bab 3.1 dan 3.4), pilihlah peluang pelatihan yang relevan untuk kebutuhan pelatihan Anda. Jika penilaian Anda telah mengidentifikasi adanya program PBM di daerah Anda, Anda harus menjadi bagian darinya, tetapi jika tidak, Anda perlu untuk melangkah mengikuti petunjuk di bawah ini:

- ♦ Tinjaulah hasil latihan orientasi dan konseling kerja (Sub bab 3.4), untuk melihat pelatihan apa yang telah diidentifikasi oleh proyek-proyek pertanian dan non-pertanian. Beberapa contoh kegiatan perdesaan non-traditional²² yang ditemukan di Asia Timur meliputi:^{23, 24}
 - **Kegiatan terkait pertanian** misalnya buah-buahan dan sayuran non-tradisional (budi daya jamur); peternakan dan kecil tikus (unggas, katak, siput); hortikultura (bunga); pembibitan pohon; dan kolam ikan.
 - **Kegiatan berbasis sumber daya** misalnya peningkatan pengolahan hasil pertanian dan buah-buahan; pengolahan produk makanan laut; pupuk alami (kompos); pakan ternak; pakan unggas; dan dekorasi dari batu (semi mulia, kerang, dan lain-lain).
 - **Kegiatan terkait dengan peningkatan pendapatan** misalnya roti dan kue; katering makanan; es krim dan produk susu (yoghurt); salon

kecantikan (rias rambut dan tata rias); mainan dan berbagai bentuk hiburan (pemutaran video); dan produk khusus termasuk pakaian bayi, kotak pengeras suara, dan lain-lain.

- **Kegiatan terkait dengan peningkatan perumahan** misal ya beton, batako, genteng beton, dan lain-lain; hiasan rumah (bunga kering, hiasan Natal/hari raya, dan lain-lain) dan perbaikan peralatan rumah tangga.
- ♦ Tinjaulah ulang penilaian atas calon mitra Anda (Sub bab 3.2) dan khususnya penilaian atas penyelenggara pelatihan lokal:
 - calon mitra untuk kegiatan pertanian dapat meliputi pusat pelatihan pertanian lokal kecil, asosiasi petani, serikat pekerja pertanian, koperasi, layanan penyuluhan pertanian, LSM lokal atau proyek kerjasama teknis pertanian;
 - calon mitra untuk kegiatan non-pertanian meliputi: pusat pelatihan lokal kecil yang dijalankan oleh LSM; pengrajin ahli; asosiasi pengrajin; proyek kerjasama teknis yang menyelenggarakan pelatihan keterampilan dan penyelenggara jenis pelatihan keliling dan penjangkauan dibawa ke komunitas perdesaan oleh lembaga yang bermarkas di pusat-pusat perkotaan.
- ♦ Tinjaulah kriteria seleksi (yang dikembangkan di Langkah 2 dan Kotak 4) untuk memastikan bahwa hasil pelatihan tidak akan kurang berkualitas. Pengakuan melalui uji sektor dan sertifikat (lihat Kotak 16) mungkin akan lebih sulit dari pada di BLK resmi, namun tetap harus digali.
- ♦ Nilailah pilihan-pilihan pelatihan dan pastikan pilihan-pilihan tersebut sesuai dengan persyaratan pekerjaan layak (lihat Kotak 2) dan pelatihan yang tidak berbahaya (lihat Langkah 4, Sub bab 3.1) yang membuat pilihan-pilihan tersebut merupakan pilihan pelatihan yang dapat diterima untuk usia di bawah 18 tahun.
- ♦ Pertimbangkan kebutuhan khusus anak perempuan dan perempuan muda sebagaimana dibahas di Kotak 12.

22 Karakteristik inovatif kegiatan-kegiatan non pertanian bergantung terutama pada pola konsumsi yang ada. Meskipun toko roti mungkin baru dalam satu konteks, mungkin saja lebih konvensional dalam konteks lain.

23 ILO-IPEC: *Non-formal education and rural skills training...*, (2002), op. cit.

24 Sebagaimana ditunjukkan di Bab 2, sangat penting untuk memastikan bahwa anak-anak tidak dilatih untuk suatu pekerjaan yang berbahaya. Sebagian kegiatan mata pencarian yang disebutkan di sub bab ini – terutama yang terkait dengan meningkatnya perumahan – bisa jadi berbahaya dan tidak sesuai untuk pekerja di bawah umur. Langkah 4, Sub bab 3.1 memberikan pedoman tentang bagaimana cara menilai dan mengurangi resiko.

- ♦ Berikan perhatian khusus pada kebutuhan pelatihan peserta proyek penyandang disabilitas, jika ada. Berikan akses bagi peserta penyandang disabilitas ke fasilitas pelatihan biasa, bila memungkinkan (lihat Kotak 13).

LANGKAH

2

Rencanakan pelatihan dan sepakati konten kursus dengan penyelenggara

- ♦ Jika Anda menemukan lembaga-lembaga lokal yang kompeten, kontraklah mereka untuk melakukan pelatihan. Jika tidak, identifikasi lembaga yang kompeten di daerah lain (misalnya ibukota provinsi) dan rundingkan kontrak untuk pelatihan jangka pendek di masyarakat lokal.
- ♦ Jika diperlukan dan secara finansial memungkinkan, organisirlah jenis pelatihan keliling atau penjangkauan yang diberikan oleh lembaga dari luar daerah perdesaan. Pelatihan harus menyasar kebutuhan pelatihan khusus dan melengkapi pelatihan yang tersedia secara lokal.
- ♦ Sebagai bagian dari proses untuk mengidentifikasi peserta pelatihan (Sub bab 3.3), Anda juga telah mengidentifikasi kebutuhan masing-masing dari setiap anak atas pendidikan dasar non-formal, kecakapan hidup dan mungkin juga pelatihan kewirausahaan. Sebagaimana telah dibahas sebelumnya, topik-topik ini harus diberikan secara paralel, alih-alih sebagai blok terpisah sebelum, atau setelah, pelatihan kerja (lihat Sub bab 4.1 dan 4.3). Lakukan perundingan mengenai waktu, isi, tempat, dan lain-lain dengan penyelenggara pendidikan dasar non-formal dan kecakapan hidup dan lembaga yang bertanggung jawab atas pelatihan kewirausahaan.
- ♦ Sejauh mungkin turutlah serta dalam pemilihan pelatih dan pilihlah orang-orang dengan profil khusus untuk bekerja dengan kelompok sasaran Anda (lihat Kotak 10).

- ♦ buatlah kontrak tertulis dengan semua penyelenggara pelatihan yang terlibat untuk setiap peserta, yang secara jelas menetapkan syarat-syarat yang telah dirundingkan, termasuk durasi, hasil yang diharapkan, dan biaya.

LANGKAH

3

Monitoring, tindak lanjut dan evaluasi

- ♦ Pantaulah dan evaluasilah proses dan kinerja pelatihan keterampilan. Ketentuan pelaporan dan indikator terukur untuk kemajuan pelatihan harus ditunjukkan dengan jelas di dalam kontrak Anda dengan penyelenggara pelatihan. Monitoring yang didasarkan semata-mata pada laporan tertulis tidaklah cukup, tetapi juga harus mencakup kunjungan lapangan rutin. Selama kunjungan-kunjungan ini Anda juga harus memantau penghormatan terhadap norma-norma dasar K3 di tempat pelatihan.
- ♦ Catatlah kemajuan tiap-tiap peserta pelatihan di formulir monitoring perorangnya (lihat Sub bab 3.4, Langkah 6).
- ♦ Libatkan peserta dalam proses monitoring dan evaluasi.
- ♦ Cantumkan perencanaan layanan dukungan purna pelatihan ke dalam formulir monitoring perorangan (lihat Bab 5).

4.2.3 Magang formal dan informal

Literatur membedakan antara dua bentuk pelatihan magang: magang formal yang biasanya berlangsung di perusahaan besar di sektor formal, dan magang informal yang sebagian besar ditemukan pada usaha mikro dan kecil dalam perekonomian informal.²⁵ Di negara-negara berkembang, magang informal merupakan sarana yang paling umum untuk melakukan alih keterampilan. Magang Informal mencapai sekitar 80-90% dari semua pelatihan

²⁵ ILO: *Upgrading informal apprenticeship: A resource guide for Africa* (Jenewa, 2012).

kerja yang sedang berlangsung dalam *setting* perkotaan atau semi-perkotaan di banyak negara Afrika dan Asia.²⁶

Dalam magang informal, jalur yang paling umum untuk lulusan magang adalah menjadi wirausahawan atau membentuk koperasi. Dalam magang formal, pekerjaan upahan adalah lebih umum. Apakah Anda ingin melakukan model magang formal atau informal juga tergantung pada apakah Anda menasar daerah perkotaan atau perdesaan. Magang formal mungkin sulit untuk diupayakan di daerah perdesaan karena kurang adanya perusahaan formal.

Dalam sistem pelatihan magang informal, keterampilan diperoleh mengenai pekerjaan. Peserta mengamati dan meniru pemilik usaha, supervisor bengkel, atau pengrajin ahli, dan dikoreksi jika usahanya sendiri gagal.

Mengingat betapa lazimnya dan secara budaya diterimanya magang informal, Anda harus mempertimbangkan bagaimana cara menyertakan magang informal dalam pilihan pelatihan. Meskipun ada sejumlah keuntungan mendaftarkan penerima manfaat Anda dalam magang informal, bisa juga ada sejumlah kelemahan tertentu (lihat Kotak 19).

Menyadari kelemahan magang informal dapat membantu Anda untuk menyusun program sedemikian rupa sehingga kelemahan tersebut bisa diredam. ILO mengusulkan peningkatan sistem magang informal dengan mengatasi kelemahannya dan meningkatkan potensinya untuk meningkatkan hasil pasar kerja yang positif bagi kaum muda.

26 ILO: *Upgrading Informal Apprenticeship Systems – Skills for Employment Policy Brief* (Jenewa, 2011); dan Haan, H.C.: *Training for work in the informal micro-enterprise sector: Fresh evidence from Sub-Saharan Africa*, UNESCOUNEVOC Book series (Amsterdam, Springer, 2006).



Sumber daya kunci

- ***ILO: Upgrading informal apprenticeship: A resource guide for Africa (Jenewa, 2012).***

Publikasi ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman tentang sistem magang di perekonomian informal, menyediakan alat untuk penilaian sistem magang informal dan menjelaskan isu-isu yang harus ditangani. Panduan sumber daya ini juga memberikan kerangka pilihan kebijakan yang dapat digunakan untuk memperkuat sistem magang informal dan menangani kelemahannya.

Kotak 19: Keuntungan dan kelemahan utama magang informal

Beberapa keuntungan utamanya adalah:

- Tidak ada persyaratan formal untuk masuk berkenaan dengan tingkat pendidikan.
- Pelatihan dan produksi sebenarnya terkait erat. Peserta magang menerima pelatihannya dengan bekerja atas dasar kontrak komersial sebenarnya dan mereka belajar dengan mengamati dan berbincang dengan pekerja lebih tua yang lebih berpengalaman.
- Pelatihan keterampilan teknis dan kewirausahaan, layanan pelanggan dan sikap kerja diintegrasikan ke dalam magang dalam situasi perusahaan sebenarnya. Peserta magang mempelajari berbagai keterampilan manajemen dan organisasi, misalnya pembiayaan sebuah produk atau jasa, atau bernegosiasi dengan pelanggan dan pemasok.
- Memberi kesempatan kepada peserta magang untuk membangun jaringan sosial dan ekonomi yang akan memfasilitasi mereka dalam mendirikan dan menjalankan usaha sendiri atau mencari pekerjaan upahan setelah menyelesaikan magang mereka.
- Pengaturan pembayaran biaya yang fleksibel memungkinkan akses pemuda miskin ke magang informal. Di beberapa negara, peserta magang tidak membayar untuk pelatihan yang mereka terima dan

pengrajin ahli bahkan menyediakan untuk mereka tempat tinggal/akomodasi, makan gratis dan uang saku.

- Magang informal memiliki keberlanjutan kelembagaan tinggi karena berakar pada kebiasaan, norma sosial dan tradisi budaya masyarakat.
- Pelatihannya efektif biaya, karena alat dan bahan sudah tersedia di perusahaan.
- Pengrajin ahli dapat menjadi panutan positif untuk peserta magang muda. Ini sangat penting ketika bekerja dengan anak-anak yang sangat rentan, dan mereka yang direhabilitasi karena eksploitasi dan pelecehan.

Beberapa kelemahannya adalah:

- Lambatnya penyebaran teknologi baru dan rangkaian keahlian, karena pengrajin ahli itu sendiri mungkin tidak memiliki akses ke pembelajaran baru.
- Terbatasnya kesempatan bagi peserta magang untuk memperoleh pemahaman teoritis di bidang mereka yang dapat menghambat pembelajaran lanjutan.
- Kurangnya pengakuan keterampilan yang diperoleh oleh peserta magang bisa mengurangi pilihan pekerjaan mereka di luar masyarakat lokal.
- Meskipun undang-undang dan peraturan, misalnya UU pelatihan, mengatur magang formal, magang informal sebagian besar tak tersentuh oleh undang-undang upah minimum, kode etik tenaga kerja dan penghormatan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dan persyaratan kondisi kerja lainnya. Jika tidak dipantau dengan baik, magang berpotensi berubah menjadi eksploitasi dan pekerja anak.
- Meskipun persyaratan masuk mungkin minimal dalam hal tingkat pendidikan, mungkin ada pembatasan sosial yang kuat; masuk ke magang informal biasanya tergantung pada hubungan keluarga dan klan antara pengrajin ahli dan keluarga peserta magang. Orang-orang yang sangat miskin dan yang tidak memiliki hubungan kerabat mungkin memiliki akses terbatas. Kebiasaan sosial dapat membatasi akses anak perempuan

dan minoritas ke sektor tertentu, seringkali yang lebih menguntungkan.

- Kualitas pelatihan sangat beragam, tergantung pada kecakapan mengajar pengrajin ahli, peralatan yang tersedia dan jumlah dan jenis pekerjaan yang dilaksanakan di bengkel kerja.
- Magang informal mungkin terbatas pada sejumlah kecil sektor, yang seringkali lebih menguntungkan anak laki-laki dari pada anak perempuan.

Sumber: ILO: Upgrading informal apprenticeship: A resource guide for Africa (Jenewa, 2012).

Gambar 11: Langkah-langkah kunci dalam pemberian magang



Panduan ini merekomendasikan agar Anda menggunakan proses tiga langkah untuk memberi pelatihan kepada penerima manfaat Anda melalui magang. Ketiga langkah tersebut dirangkum di Gambar 11 dan sub bab ini akan memandu Anda melalui masing-masing langkah.

LANGKAH

1

Identifikasi peluang magang yang memenuhi syarat

Berdasarkan hasil penilaian peluang ekonomi lokal dan proses konseling kerja (Sub bab 3.1 dan 3.4), identifikasilah posisi magang formal dan informal yang relevan dengan kebutuhan pelatihan Anda. Ini harus dilakukan melalui proses berikut:

- ♦ Nilailah kemungkinan menempatkan magang formal untuk kelompok sasaran

Anda. Hubungi pengusaha sektor formal, agen tenaga kerja, dan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja karena mereka dapat memfasilitasi hubungan dengan magang di perusahaan formal.

- ♦ Analisislah sistem magang informal lokal untuk memahami kebiasaan, aturan dan tradisi yang mendasari sistem itu (lihat Lampiran 4).
- ♦ Turutlah serta dalam pemilihan pengrajin ahli dan berikan preferensi kepada orang-orang dengan profil tertentu untuk bekerja dengan kelompok sasaran Anda. Kriteria berikut dapat membantu Anda memilih pengrajin ahli:
 - volume usaha (jangan memilih pengrajin dengan kegiatan perekonomian yang buruk, karena ini berarti kemungkinan pelatihan yang buruk);
 - keanggotaan dalam sebuah Asosiasi Pengrajin;
 - catatan keberhasilan pelatihan peserta magang lain sebelumnya;
 - penghormatan terhadap K3 dan kondisi kerja lainnya;
 - kesediaan menerima monitoring terhadap proses pelatihan dan kemajuan oleh pihak proyek;
 - Kecocokan pribadi untuk bekerja dengan penerima manfaat Anda.
- ♦ Kadang-kadang insentif diperlukan untuk pengrajin ahli atas partisipasinya dalam skema tersebut; ini bisa berupa peningkatan keterampilan berbasis produk khusus, suatu bentuk konseling bisnis atau bantuan pemasaran.
- ♦ Pengalaman menunjukkan ada tingkat *drop-out* yang relatif tinggi di kalangan anak-anak terpinggirkan yang mengikuti pelatihan magang. Ini seringkali disebabkan oleh supervisor/rekan kerja mereka yang tidak memahami latar belakang dan kebutuhan mereka. Salah satu solusinya adalah memberikan pelatihan kepada rekan kerja dan supervisor tentang kebutuhan anak-anak tersebut. Pada saat yang sama, mungkin diperlukan memberi pelatihan kepada anak-anak tersebut tentang etika kerja.

- ♦ Tinjaulah kelemahan magang informal yang tercantum di Kotak 19 dan susunlah program sedemikian rupa sehingga kelemahan-kelemahan ini diatasi.
- ♦ Pertimbangkan kebutuhan khusus anak perempuan dan perempuan muda sebagaimana dibahas di Kotak 12.
- ♦ Berikan perhatian khusus kepada kebutuhan pelatihan peserta proyek penyandang disabilitas, jika ada (lihat Kotak 13).

LANGKAH

2

Rencanakan dan rundingkan ketentuan magang dan pastikan pelaksanaan

- ♦ Beberapa aspek penting yang perlu Anda rundingkan dengan pengrajin ahli meliputi:
 - Menuntut adanya kontrak tertulis yang menetapkan:
 - tujuan dan konten pelatihan, dengan target pembelajaran berkala untuk setiap peserta;
 - jumlah dan modalitas biaya magang dan bayaran untuk peserta magang jika ada (yakni mingguan/bulanan/persentase dari penjualan);
 - layanan yang akan diberikan oleh pengrajin ahli selain pelatihan (tempat tinggal, makan, uang saku);
 - durasi magang termasuk tanggal akhir untuk menghindari durasi yang tidak perlu atau transisi informal ke status karyawan tidak dibayar atau dibayar sangat rendah.
 - Menuntut adanya pengenalan isu-isu K3 dalam pelatihan magang tersebut.
 - Memberikan perhatian khusus untuk mendapatkan magang bagi anak perempuan di magang non-tradisional, sesuai dengan rencana pelatihan yang dipilih.
 - Memberikan perhatian khusus untuk mendapatkan magang bagi anak muda penyandang disabilitas.

- Menuntut adanya sertifikat telah melaksanakan magang. Minimal, pengakuan dari asosiasi pengrajin terkait atau Kamar Dagang lokal harus diupayakan.
- Menuntut agar peserta magang tersebut memiliki akses ke asosiasi pengrajin profesional atau asosiasi peserta magang.
- ♦ Sebagai bagian dari proses untuk mengidentifikasi peserta pelatihan (Sub bab 3.3), Anda juga telah mengidentifikasi kebutuhan masing-masing dari setiap anak atas pendidikan dasar non-formal, kecakapan hidup dan mungkin juga pelatihan kewirausahaan. Sebagaimana telah dibahas sebelumnya, topik-topik ini harus diberikan secara paralel, alih-alih sebagai blok terpisah sebelum, atau setelah, pelatihan kerja (lihat Sub bab 4.1 dan 4.3). Lakukan perundingan mengenai waktu, isi, tempat, dan lain-lain dengan penyelenggara pendidikan dasar non-formal dan kecakapan hidup dan lembaga yang bertanggung jawab atas pelatihan kewirausahaan.
- ♦ Di banyak negara, pengrajin terorganisir dengan baik. Beberapa asosiasi pengrajin telah mengembangkan program magang mereka sendiri dan terlibat dalam standardisasi konten pelatihan dan pengakuan sertifikat.

LANGKAH

3

Monitoring, tindak lanjut dan evaluasi

Sementara monitoring dan evaluasi dibahas secara lebih rinci di Bab 6, berikut ini beberapa poin yang perlu diingat khususnya terkait dengan magang:

- ♦ Kondisi pelatihan magang tersebut (termasuk kondisi K3) harus dipantau secara ketat melalui kunjungan rutin ke bengkel kerja untuk memastikan bahwa pelanggaran tidak terjadi dan bahwa peserta tidak melaksanakan tugas-tugas berbahaya. Oleh karena itu, sebagai bagian dari perancangan program Anda, Anda perlu menentukan frekuensi kunjungan monitoring dan siapa yang akan bertanggung jawab atas monitoring tersebut. Lampiran 6 memberi contoh formulir sederhana untuk monitoring resiko kesehatan dan keselamatan yang dapat dengan mudah disesuaikan untuk setiap sektor ekonomi/tugas tempat anak-anak sedang dilatih.
- ♦ Kemajuan dan hasil pelatihan perlu dipantau secara rutin untuk memastikan bahwa peserta pelatihan belajar sesuai dengan target pembelajaran periodik yang telah disepakati dalam kontrak tertulis.
- ♦ Pastikan pemberian sertifikat telah melaksanakan magang yang diakui oleh asosiasi profesi.
- ♦ Jika peserta magang tetap bertahan dengan pengrajin ahli setelah selesainya magang, pastikan bahwa lulusan diberi kontrak kerja.
- ♦ Kemajuan peserta harus dicatat di dalam formulir monitoring perorangan (lihat Sub bab 3.4).



Pertanyaan untuk diskusi kelompok Pelatihan kerja dan mata pencaharian

- Bagaimana Anda memahami istilah "keterampilan mata pencaharian"?
- Panduan sumber daya ini menekankan perlunya menawarkan kursus pelatihan di bidang keterampilan non-tradisional yang inovatif. Dapatkah Anda memberikan contoh keterampilan semacam itu?
- Usulkan lembaga yang akan Anda gali sebagai calon mitra untuk program pelatihan keterampilan dan mata pencaharian Anda di perdesaan dan perkotaan.
- Berdasarkan pengalaman Anda menerapkan program pelatihan keterampilan dan mata pencaharian sebelumnya, apakah Anda memiliki praktik baik tertentu yang ingin Anda sampaikan?
- Seberapa penting uji sektor dan sertifikasi bagi lulusan Anda setelah menyelesaikan pelatihan mereka? Bagaimana sistem sertifikasi di negara/daerah operasi Anda?



- Apakah Anda memiliki pengalaman bekerja dengan tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) atau kemitraan publik-swasta (KPS)?
- Koperasi menurut sifatnya haruslah partisipatif, inklusif dan responsif terhadap kebutuhan anggotanya dan dengan demikian cocok dengan kelompok sasaran tertentu Anda. Apakah Anda memiliki pengalaman bekerja dengan koperasi?
- Apa kesulitan terkait dengan pemberian pelatihan kerja dan mata pencapaian kepada anak-anak yang tinggal di daerah perdesaan? Bagaimana kesulitan-kesulitan tersebut bisa diatasi?
- Apa keuntungan dan kelemahan utama magang informal? Apa yang dapat Anda lakukan untuk mengatasi beberapa kelemahan untuk meningkatkan magang sehingga magang tersebut menjadi kesempatan pelatihan yang aman dan terjamin untuk kelompok sasaran Anda?
- Apa kualifikasi dan kriteria yang harus Anda perhatikan ketika memilih peluang magang bagi penerima manfaat Anda?

4.3 Pelatihan kewirausahaan

Pelatihan kewirausahaan tidak hanya relevan bagi sebagian dari penerima manfaat Anda yang telah mengindikasikan ingin membuka usaha sendiri atau koperasi, tetapi juga bagi sebagian besar anak lain di kelompok sasaran Anda. Sebagian dari mereka yang memilih magang mungkin di kemudian hari mungkin mencoba membuka usaha sendiri. Mereka yang berlatih untuk lapangan pekerjaan di daerah perkotaan mungkin berpaling kepada wirausaha, atau menggunakan keterampilan kewirausahaan mereka sebagai nilai tambah untuk perusahaan skala kecil yang seringkali akan menjadi tempat kerja mereka.

Menjadi wirausahawan mungkin sangat bermanfaat, baik secara pribadi maupun finansial. Namun banyak kaum muda mengalami kesulitan dalam menulis rencana bisnis atau meluncurkan sebuah produk

atau jasa sekalipun mereka memiliki ide usaha yang sangat baik. Mengumpulkan uang untuk membiayai usaha mungkin juga sulit, terutama jika calon wirausahawan tersebut tidak memiliki catatan kredit atau terbatas pengalaman kerjanya. Namun ada banyak contoh anak muda yang berhasil menjalankan usaha.

Alat-alat pelatihan kewirausahaan apa yang paling cocok untuk kelompok sasaran Anda?

ILO telah mengembangkan beberapa alat pelatihan kewirausahaan, semuanya menasar audiens yang berbeda. Alat-alat yang mungkin paling relevan dengan panduan ini tercantum di kotak sumber daya kunci berikut ini.



Sumber daya kunci

- **ILO: Program pelatihan Mulailah dan Tingkatkan Usaha Anda (Start and Improve Your Business, SIYB).**

Fokus program SIYB adalah tentang memulai dan meningkatkan usaha kecil sebagai strategi untuk menciptakan lapangan kerja yang lebih banyak dan lebih baik di negara-negara berkembang. SIYB mencakup semua aspek identifikasi ide usaha, pelatihan untuk pelatih di bidang pengembangan kewirausahaan, termasuk pembinaan pelatih, dan tindak lanjut pembukaan usaha kecil. SIYB ini terdiri dari enam modul:

- Dapatkan usaha Anda (Generate your business, GYB);
- Mulailah usaha Anda (Start your business, SYB);
- Tingkatkan usaha Anda (Improve your business, IYB);
- Kembangkan usaha Anda (Expand your business, EYB);
- Tingkatkan Lingkungan Kerja dan Usaha Anda (Improve Your Work Environment and Business, I-WEB); dan
- SIYB Level Satu (yang mencakup SIYB untuk peserta yang berkemampuan baca buruk).

Paket SIYB merupakan salah satu sistem pelatihan manajemen global terbesar yang digunakan untuk mendukung usaha mikro dan kecil. Paket ini telah diterjemahkan ke dalam lebih dari 40 bahasa dan diperkenalkan di lebih dari 100 negara dengan jangkauan kira-kira 4,5 juta peserta, 17.000 pelatih dan 200 Pelatih Ahli di 2.500 lembaga mitra.

Daftar seluruh pelatih ahli bersertifikat dapat ditemukan di: www.ilo.org/empent/units/start-and-improve-your-business/WCMS_169157/lang--en/index.htm.

- ***ILO: Program pelatihan Ketahui tentang usaha (Know about business, KAB).***

Program KAB adalah sebuah program pelatihan 80-120 jam tentang kewirausahaan bagi siswa di pendidikan menengah dan peserta pelatihan/siswa di lembaga pelatihan kerja dan teknis. Kelompok usia sasaran lazimnya adalah 15 hingga 18 tahun. Program ini juga bisa diadaptasi untuk pendidikan tinggi dan pendidikan non-formal dan pelatihan. Tujuan khusus pelatihan KAB adalah untuk:

- mengembangkan sikap positif terhadap perusahaan dan wirausaha, dengan menasar pemuda untuk pengembangan usaha;
- menciptakan kesadaran akan perusahaan dan wirausaha sebagai pilihan karir bagi kaum muda;
- memberikan pengetahuan dan praktik tentang atribut-sribut yang diinginkan untuk dan tantangan dalam memulai dan menjalankan sebuah perusahaan yang berhasil;
- memfasilitasi transisi sekolah-kerja sebagai akibat dari semakin baiknya pemahaman tentang

fungsi dan operasi perusahaan.

Informasi lebih lanjut tentang KAB dapat ditemukan di: www.knowaboutbusiness.org.

- ***ILO: Gender and Entrepreneurship Together: GET Ahead for Women in Enterprise: Training Package and Resource Kit (Jenewa, 2004).***

Paket pelatihan GET mempromosikan pengembangan usaha di kalangan perempuan berpenghasilan rendah dan berkemampuan baca rendah dan keluarga mereka yang terlibat dalam usaha perorangan, keluarga atau kelompok berskala kecil. Paket ini berbeda dengan bahan-bahan pelatihan usaha konvensional karena menyoroti keterampilan kewirausahaan penting dari perspektif gender; dan dirancang sebagai satu set modul dengan latihan belajar sambil melakukan yang praktis. Metode pelatihan ini bersifat partisipatif, dan menggunakan pengalaman hidup nyata peserta.

Tidak ada jawaban yang mudah mengenai manakah dari manual-manual ini yang paling cocok untuk program yang menasar pekerja anak dan remaja rentan lainnya.

- ♦ Paket SIYB Level Satu telah disederhanakan untuk mendukung penggunaan luas.
- ♦ Paket pelatihan KAB telah diarusutamakan ke dalam kurikulum nasional di beberapa negara untuk kelompok sasaran berusia 15-17 tahun dan dianggap tepat untuk kelompok usia ini.
- ♦ Manual GET Ahead telah digunakan dengan sangat berhasil dengan rumah tangga pekerja anak di banyak negara.

Kotak 20: Modul (atau bidang kompetensi) pelatihan kewirausahaan

- Memahami dan menyusun rencana usaha.
- Memahami dan menyusun strategi pemasaran.
- Memperkirakan jumlah penjualan.
- Pembiayaan barang dan jasa.
- Perencanaan produksi dan pembelian.
- Memahami dan memutuskan investasi.
- Menghitung keuntungan.
- Pembayaran pajak (PPN).
- Menentukan bentuk hukum usaha, termasuk struktur koperasi.
- Memahami dan memperoleh ijin yang diperlukan.
- Menilai dampak lingkungan dari usaha yang direncanakan.²⁷
- Memperkiraan keuangan, termasuk penggunaan alat-alat akuntansi dasar.
- Menilai dan mencegah resiko keselamatan dan kesehatan kerja, termasuk peningkatan lingkungan kerja dan produktivitas.
- Memisahkan urusan keluarga dan usaha.
- Perencanaan kebutuhan staf (meskipun ini mungkin tidak menjadi masalah segera untuk calon pengusaha kecil).
- Hak-hak pengusaha perempuan atas akses yang sama ke properti, dukungan keuangan dan usaha, dan peluang usaha.
- Isu-isu khusus untuk para pengusaha penyandang disabilitas.

Sumber: ILO: *Start and Improve Your Business (SIYB) training programme*.

Memungkinkan juga bila menggabungkan unsur-unsur tertentu dari ketiga bahan ini. Ada, misalnya, pengalaman yang sangat baik berkenaan dengan penggunaan manual GET Ahead bersama-sama dengan rencana bisnis SIYB yang disederhanakan.²⁸ Sebagai manajer proyek yang bertanggung jawab,

Anda perlu mempelajari manual-manual ini dan memutuskan manakah dari manual-manual tersebut – atau elemen manual-manual tersebut – yang akan paling efektif berdasarkan karakteristik kelompok sasaran Anda dan konteks lokal.

Apa yang harus dimasukkan dalam pelatihan kewirausahaan?

Menjadi pengusaha yang baik membutuhkan keterampilan yang cukup spesifik, dan tidak semua orang memiliki seperangkat keterampilan yang diperlukan untuk menjadi seorang pengusaha sukses. Lihat Kotak 20 untuk daftar modul yang perlu dimasukkan dalam pelatihan kewirausahaan.

Implementasi praktis sebuah program pelatihan kewirausahaan:

Penyampaian pelatihan akan memerlukan dukungan khusus. Jika sebuah lembaga yang cocok ada di wilayah proyek Anda, Anda dapat mensubkontrakkan pelatihan kewirausahaan dan dukungan purna pelatihan (lihat Sub bab 5.2) ke lembaga ini. Jika Anda tidak dapat menemukan sebuah lembaga yang memiliki kompetensi yang diperlukan, sumber daya ILO *“How to guide” on economic reintegration on child soldiers* merekomendasikan agar Anda mengidentifikasi dan memberi pelatihan pada sebuah lembaga lokal yang kemudian pada gilirannya dapat memberi pelatihan pada penerima manfaat proyek di bidang pengembangan kewirausahaan dan menindaklanjuti pembukaan usaha proyek tersebut. Pelatihan lembaga terpilih harus dilakukan oleh sebuah lembaga atau perorangan yang mengkhususkan diri dalam pelatihan untuk pelatih di bidang pengembangan kewirausahaan, misalnya seorang Pelatih Ahli SIYB. Lembaga/perorangan semacam itu bisa dikontrak dari luar daerah proyek untuk jangka waktu terbatas yang dibutuhkan untuk memberi pelatihan lembaga pelaksana.

Panduan ini menyarankan agar pelatihan kewirausahaan diberikan kepada penerima manfaat Anda melalui pendekatan tiga langkah sebagaimana ditunjukkan di Gambar 12. Sub bab selanjutnya akan memandu Anda melalui masing-masing dari tiga langkah tersebut.³⁰

27 Lihat UNEP, ILO, IOE, ITUC: *Green jobs: Towards decent jobs in a sustainable, low-carbon world* (Nairobi, ILO, 2008).

28 Lokakarya Validasi, Jakarta, Indonesia, Mei 2012

30 ILO-IPEC and ITC-ILO: *“How-to” guide...*, (2010), op. cit., hlm. 116.

Pilihlah lembaga pelaksana

- ♦ Tinjaulah kembali penilaian atas calon mitra Anda (Sub bab 3.2) berkenaan dengan pelatihan kewirausahaan. Anda dapat menggunakan kriteria seleksi sebagai berikut:

Lembaga mitra:

- pengalaman dalam pelatihan dan tindak lanjut pembukaan usaha skala kecil;
- kemampuan untuk memastikan pelatihan kewirausahaan dan kegiatan tindak lanjut wirausahawan skala kecil;
- keberlanjutan finansial dan organisasi;
- memberi kesempatan kepada lulusannya untuk menjalani ujian untuk mendapatkan sertifikat yang diakui secara nasional;
- kredibilitas di mata masyarakat.

Pelatih:

- memiliki pengetahuan teoritis dan praktis dan pengalaman tentang menciptakan dan menjalankan usaha kecil;
- sangat paham konteks ekonomi lokal, termasuk jaringan pengusaha dan penyedia LPB;
- mampu dan bersedia untuk bekerja dengan anak-anak;
- peka terhadap masalah khusus anak perempuan/perempuan pengusaha;
- peka terhadap isu-isu kesetaraan dan kebutuhan khusus pengusaha penyandang disabilitas.
- ♦ Pilihlah lembaga yang kompeten. Dalam hal ini, Anda akan menghadapi salah satu dari skenario berikut:
 - Anda akan mengidentifikasi lembaga/pelatih/penyedia LPB yang kompeten di daerah Anda yang dapat bekerja sama dengan proyek Anda di semua tahapan pelatihan kewirausahaan dan dukungan purna pelatihan bagi wirausahawan baru. Jika demikian,

Anda bisa mempertimbangkan mensubkontrakkan pelatihan kewirausahaan dan komponen-komponen tindak lanjut proyek Anda kepada dia/organisasi LPB, dengan ketentuan bahwa dia memiliki semua kualifikasi yang diperlukan sebagaimana ditunjukkan di atas.

- Dalam hal tidak ada lembaga/pelatih/penyedia LPB yang kompeten, Anda perlu terlebih dahulu mengidentifikasi sebuah lembaga yang kompeten berdasarkan kriteria seleksi yang tercantum di poin di atas, yang akan menjadi lembaga pelaksana Anda. Kedua, Anda perlu mengidentifikasi seorang pelatih ahli yang dapat melaksanakan kursus pelatihan pelatih untuk lembaga pelaksana yang telah Anda pilih.

Sepakati konten dan metodologi pelatihan dan sampaikan pelatihan

- ♦ Tetapkan program pelatihan dan metodologi pelatihan dengan lembaga pelaksana (dan pelatih ahli jika relevan). Dalam melakukan itu, Anda perlu memastikan hal-hal berikut:
 - pastikan bahwa program pelatihan kewirausahaan mencakup unsur-unsur yang tercantum di Kotak 20 di atas;
 - tetapkan jam dan tempat pelatihan yang memudahkan bagi semua peserta.
- ♦ Pelatihan Kewirausahaan tidak harus terstruktur sebagaimana kursus teoritis, tetapi terorganisir dalam modul-modul di sekitar pengembangan rencana usaha perorangan.
- ♦ Pelatihan Kewirausahaan harus interaktif. Permainan usaha, permainan peran dan latihan harus digunakan untuk mensimulasikan situasi usaha yang nyata. Pertemuan dengan wirausahawan yang telah mapan dan sukses harus difasilitasi.
- ♦ Pelatihan Kewirausahaan harus dapat diakses oleh berbagai tingkat pendidikan yang terepresentasikan dalam kelompok

peserta, termasuk metodologi yang disesuaikan untuk peserta buta huruf.³¹

- ♦ Pastikan partisipasi anak perempuan atas dasar kesetaraan di dalam pelatihan dan pastikan mereka bisa bersuara dan berpendapat tentang konten dan metode pelatihan. (Lihat Kotak 12) Pastikan partisipasi penerima manfaat penyandang disabilitas. (Lihat Kotak 13).
- ♦ Berikan sertifikat telah selesai mengikuti pelatihan kepada semua peserta, termasuk pengrajin ahli dan pengusaha.

LANGKAH

3

Monitoring, tindak lanjut dan evaluasi

- ♦ Pantaulah dan evaluasilah proses dan kinerja pelatihan.
- ♦ Catatlah perkembangan tiap-tiap peserta pelatihan di formulir monitoring perorangannya (lihat Sub bab 3.4, Langkah 6).
- ♦ Hasil akhir kursus pelatihan kewirausahaan harus menjadi rencana usaha dasar perorangan bagi semua calon pengusaha kecil. Rencana usaha harus dikaji selama periode pelatihan untuk:
 - kelayakan ekonominya;
 - kompatibilitas pasarnya;
 - pengelolaan teknologinya;
 - Dampaknya lebih lanjut terhadap lapangan kerja;
 - Dampaknya terhadap lingkungan; dan
 - tiadanya hambatan (atau dimasukkannya strategi untuk mengatasi hambatan semacam itu) bagi pengusaha perempuan muda/perempuan.

Rencana usaha perorangan akan menjadi dasar untuk dukungan tindak lanjut berikutnya selama pembukaan dan pemantapan usaha baru.



Pertanyaan untuk diskusi kelompok Pelatihan kewirausahaan

- Apakah menurut Anda setiap orang berpotensi menjadi pengusaha sukses? Diskusikan mengapa/mengapa tidak.
- Apa pengalaman Anda dari menyelenggarakan pelatihan kewirausahaan untuk remaja? Apa kesulitan tertentu yang mungkin dihadapi oleh kelompok usia ini saat membuka dan menjalankan usaha?
- Pernahkah Anda menggunakan salah satu alat ILO misalnya KAB, SIYB atau GET Ahead? Apakah menurut Anda alat-alat tersebut relevan dengan kebutuhan anak-anak dengan profil pekerja anak dan bahwa alat-alat tersebut dipasang pada tingkat yang benar?
- Keterampilan apa yang menurut Anda harus dimiliki oleh seorang pelatih kewirausahaan yang baik?

31 Metodologi SIYB ILO menyertakan sebuah perlengkapan "SIYB Level One" yang mempromosikan sebuah pendekatan pengembangan kewirausahaan terpadu untuk masyarakat miskin dan buta huruf. Perlengkapan ini meminjam dari paket-paket yang ada, menanggapi tiap-tiap tahap pengembangan usaha: pemunculan gagasan usaha; penyusunan rencana usaha; dan pendirian dan pemantapan. Perlengkapan ini mencakup seluruh aspek yang dicakup oleh program SIYB umum. Dalam Manual Pengguna, teks diganti dengan gambar dan ilustrasi.





Dukungan purna pelatihan untuk pekerjaan upahan dan wirausahawan baru

Pelatihan kerja dan kewirausahaan sebenarnya hanyalah salah satu komponen dari keberhasilan suatu program pelatihan. Mungkin tidak ada gunanya melatih anak-anak di bidang pertukangan jika mereka tidak tahu bagaimana cara membangun hubungan dengan bengkel kerja tempat mereka bisa mendapatkan pekerjaan, atau jika mereka tidak dapat mengakses kredit untuk membeli atau menyewa peralatan yang diperlukan untuk berwirausaha.

Oleh karena itu, dukungan lanjutan diperlukan setelah pelatihan selesai. Dukungan purna pelatihan sangatlah penting untuk memastikan bahwa pelatihan menghantarkan ke pekerjaan. Atau sebagaimana seseorang menggambarkan: purna pelatihan adalah jembatan antara dunia pelatihan dan dunia kerja.³² Salah satu perbedaan utama pemberian dukungan purna pelatihan untuk anak-anak rentan dibandingkan orang dewasa adalah bahwa mereka membutuhkan lebih banyak bimbingan setelah menyelesaikan pelatihan serta dorongan dan pembinaan.

Manual TREE menunjukkan bahwa dukungan purna pelatihan mungkin mencakup hal-hal berikut:

- ♦ Bantuan berkenaan dengan penempatan kerja dan hubungan dengan pengusaha;
- ♦ Dukungan untuk pembukaan usaha kecil;
- ♦ Dukungan untuk mengakses kredit;
- ♦ Layanan pengembangan bisnis termasuk hubungan dengan pasar, pengujian kualitas, layanan konsultasi bisnis,

inkubator bisnis, transportasi, pembelian grosir, transfer teknologi, ICT, jasa desain, peramalan trend, pajak dan jasa dukungan kepatuhan terhadap peraturan lainnya, dan lain-lain;

- ♦ Dukungan untuk formalisasi usaha mikro dan kelompok bisnis informal termasuk koperasi;
- ♦ Kunjungan tindak lanjut kepada lulusan untuk memantau perkembangan mereka dan memberikan saran kepada mereka tentang pekerjaan dan usaha bisnis mereka, termasuk masalah keselamatan dan kesehatan kerja;
- ♦ Dukungan dalam penciptaan struktur masyarakat yang berkelanjutan (asosiasi bisnis, kelompok swa bantu, kelompok simpan pinjam, dan lain-lain); dan
- ♦ menghubungkan dengan dan mengarusutamakan ke dalam program pembangunan ekonomi lokal dan sektor formal secara umum.

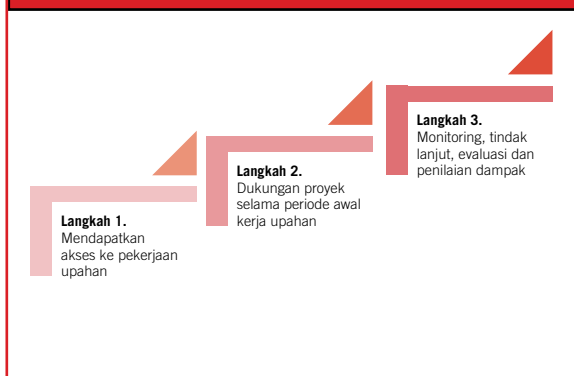
Berbagai layanan purna pelatihan diperlukan bagi sebagian penerima manfaat Anda yang mencari pekerjaan upahan dan sebagian lain yang mencari masa depan dalam wirausaha.

5.1 Layanan dukungan untuk pekerjaan upahan

Panduan ini merekomendasikan agar Anda menggunakan proses tiga langkah untuk mendukung mereka sebagian penerima manfaat Anda yang sedang mencari pekerjaan upahan. Ketiga langkah tersebut dirangkum di Gambar 13.

³² Lokakarya Validasi, Uganda, Juni 2012.

Gambar 13: Langkah-langkah kunci dalam mendukung akses ke pekerjaan upahan yang terjamin



LANGKAH

1

Mendapatkan akses ke pekerjaan upahan

Proses mencari pekerjaan dimulai jauh sebelum lulus dari pelatihan: Proses tersebut dimulai pada saat pemetaan calon mitra (Sub bab 3.2) dan latihan orientasi kerja (lihat Sub bab 3.4). Berikut ini isu-isu kunci yang perlu diingat dan langkah-langkah yang harus diikuti:

- ♦ Jika ada lembaga ketenagakerjaan sektor publik di daerah sasaran Anda, diskusikan dengan mereka program pelatihan tersebut dan kemungkinan peluang pasar kerja lokal.
- ♦ Jika tidak ada lembaga ketenagakerjaan publik atau swasta (yang kadang-kadang disebut sebagai layanan penempatan kerja), yang memiliki kapasitas untuk menempatkan peserta pelatihan, Anda harus mendiskusikan penempatan dengan pihak-pihak berikut ini:
 - administrasi publik yang bertanggung jawab atas kemitraan publik-swasta;
 - di beberapa negara, kementerian tenaga kerja menjalankan kantor yang memiliki kemampuan teknis dan sumber daya yang ditujukan untuk penciptaan lapangan kerja;
 - administrasi publik yang mungkin menjalankan program ketenagakerjaan untuk kelompok tertentu;
- proyek penempatan kerja oleh lembaga bantuan internasional. Lembaga-lembaga semacam itu kadang-kadang membentuk layanan ketenagakerjaan untuk kebutuhan mereka sendiri;
- langsung menghubungi calon pemberi kerja dan organisasi mereka untuk mencari peluang kerja.
- ♦ Libatkan semua pelaku ini sejak awal proyek Anda sehingga mereka sangat memahami tujuannya, dan menginformasikan kepada mereka tentang jumlah penerima manfaat dengan kualifikasi, kompetensi dan sertifikat yang diperoleh.
- ♦ Bekerja melalui kemitraan publik-swasta (KPS) (lihat Kotak 15) merupakan cara yang semakin populer untuk mencari pekerjaan bagi kelompok-kelompok yang karena berbagai alasan mengalami kesulitan memasuki pasar kerja. Tinjaulah daerah Anda dan lihatlah apakah ada KPS yang bisa Anda manfaatkan.
- ♦ Nilailah pilihan-pilihan pekerjaan dan pastikan bahwa pilihan-pilihan tersebut sesuai dengan persyaratan pekerjaan layak (lihat Kotak 2) dan tidak berbahaya (lihat Langkah 4, Sub bab 3.1) yang membuat pilihan-pilihan tersebut menjadi pilihan pekerjaan yang dapat diterima untuk usia di bawah 18 tahun.
- ♦ Penting untuk memberikan publisitas bagi lulusan baru. Setelah lulus dari pelatihan, sebuah upacara bisa dilaksanakan dengan para calon pemberi kerja.
- ♦ Setelah pilihan-pilihan pekerjaan yang sesuai telah ditemukan untuk lulusan, dia mungkin membutuhkan bantuan untuk menulis surat lamaran dan pelatihan tentang bagaimana berperilaku dalam situasi wawancara.
- ♦ Jika terbukti benar-benar sulit untuk mencari pekerjaan melalui saluran yang diuraikan di atas, Anda dapat mempertimbangkan untuk menawarkan insentif kepada pengusaha bila mempekerjakan para penerima manfaat dari pelatihan Anda (lihat Kotak 21).

Kotak 21: Kemungkinan insentif untuk pengusaha sektor swasta bila mempekerjakan penerima manfaat proyek

Jika sulit bagi sebagian peserta pelatihan Anda untuk mendapatkan pekerjaan, Anda bisa mempertimbangkan untuk menawarkan beberapa insentif berikut ini kepada pengusaha sebagai imbalan mempekerjakan para peserta pelatihan tersebut:

- penyediaan perlengkapan, alat-alat (pengrajin ahli);
- informasi tentang layanan keuangan yang ada, termasuk asuransi mikro, dan bagaimana cara mendapatkan akses ke layanan tersebut (pengrajin ahli);
- pembinaan tambahan bagi penerima manfaat proyek oleh proyek selama tahap kerja awal;
- bantuan dan informasi tentang masalah K3 (misalnya penghapusan bahaya, penilaian resiko, informasi dan pelatihan tentang alat-alat peningkatan kerja dari ILO misalnya WISE dan WISH) (pengrajin ahli dan pengusaha sektor formal);
- hubungan ke perusahaan sektor formal (pengrajin ahli);
- partisipasi dalam pendidikan dasar non-formal (pengrajin ahli);
- partisipasi dalam pelatihan manajemen (pengrajin ahli dan pengusaha sektor formal).

Sumber: ILO-IPEC and ITC-ILO: "How-to" guide on economic reintegration - Children Formerly Associated with Armed Forces and Groups (Turin, ILO, 2010), hlm. 185.

LANGKAH 2 Dukungan proyek selama periode awal kerja upahan

- ♦ Selama periode awal, karyawan baru harus dapat mengakses layanan proyek tertentu, misalnya mentoring, pembinaan teknis lanjutan dan pendidikan dasar dan kecakapan hidup. Durasi, frekuensi dan sifat dukungan ini harus ditentukan dalam kontrak kerja.

LANGKAH

3

Monitoring, tindak lanjut, evaluasi dan penilaian dampak

- ♦ Datalah hasil pencarian pekerjaan di lapangan dalam formulir monitoring perorangan (lihat Sub bab 3.4, Langkah 6) termasuk kasus-kasus di mana penerima manfaat proyek meninggalkan pekerjaan mereka.
- ♦ Selama periode kerja ketika karyawan masih berhubungan dengan proyek (lihat Langkah 2), Anda harus memantau kondisi (termasuk kondisi K3) untuk memastikan bahwa kondisi tersebut masih bisa diterima melalui kunjungan rutin ke tempat kerja. Oleh karena itu, sebagai bagian dari perancangan program Anda, Anda perlu menentukan frekuensi kunjungan monitoring dan siapa yang akan bertanggung jawab. Lampiran 6 memberi contoh formulir sederhana untuk monitoring resiko kesehatan dan keselamatan yang dapat dengan mudah disesuaikan untuk setiap sektor ekonomi/ tugas tempat anak-anak dipekerjakan.



Pertanyaan untuk diskusi kelompok Layanan dukungan untuk pekerjaan upahan

- Bagaimana Anda mendefinisikan layanan "purna pelatihan"?
- Layanan purna pelatihan apa yang menurut Anda paling penting bagi lulusan yang sedang mencari pekerjaan upahan?
- Jika tidak ada lembaga ketenagakerjaan publik atau swasta/ lembaga penempatan kerja di daerah Anda, apa pelaku yang tersedia yang dapat membantu Anda menempatkan lulusan dari program ketenagakerjaan Anda?
- Menawarkan insentif untuk pengusaha merupakan satu cara untuk membantu lulusan mendapatkan pekerjaan. Panduan sumber daya ini mencantumkan daftar beberapa prakarsa semacam itu. Diskusikan apakah ini realistis dalam kerangka proyek Anda.
- Apa yang Anda lakukan jika Anda menemukan bahwa sebagian lulusan Anda bekerja dalam kondisi yang mungkin berbahaya dan tidak aman?

5.2 Layanan dukungan untuk wirausahawan baru

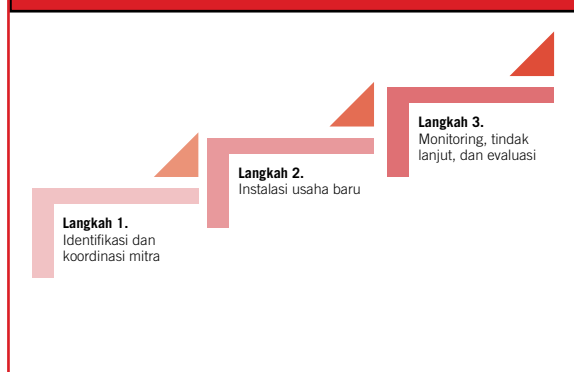
Mendukung wirausahawan baru yang masih muda dan belum berpengalaman – selama pembukaan dan pematapan usaha mereka sangat penting untuk keberhasilan mereka.

Sub bab ini akan membantu Anda merancang program yang tanggap terhadap kebutuhan calon wirausahawan Anda dalam membuka, mengoperasikan dan mengelola sebuah usaha yang menguntungkan dan berkelanjutan. Kotak 22 menunjukkan bidang yang paling penting untuk diberikan dukungan.

Modal awal dan modal kerja merupakan persyaratan utama untuk mendirikan dan menjalankan suatu perusahaan. Namun, modal merupakan sumber daya yang sebagian besar kaum miskin, terutama anak-anak, terbatas atau sama sekali tidak memiliki akses terhadapnya. Karena, menurut sifatnya, kelompok sasaran kerja Anda adalah anak-anak pekerja yang miskin atau anak-anak beresiko, mereka mungkin tidak memiliki cukup dana sendiri untuk membuka usaha kecil. Kotak 23 memberikan sebuah pembahasan tentang bagaimana cara menangani kebutuhan modal awal bagi wirausahawan baru.

Dengan bimbingan dari model SIYB, panduan ini menyarankan agar pelatihan kewirausahaan diberikan kepada penerima manfaat melalui pendekatan tiga langkah sebagaimana ditunjukkan di Gambar 14. Sub bab selanjutnya akan memandu Anda melalui masing-masing dari tiga langkah tersebut.

Gambar 14: Langkah-langkah kunci dalam pemberian layanan dukungan kepada wirausahawan baru



Kotak 22: Bidang-bidang utama di mana wirausahawan baru membutuhkan dukungan

- Instalasi: Instalasi bisnis secara fisik dan administratif, termasuk bantuan dalam memilih tempat kerja yang sesuai, prosedur administratif dan pembelian peralatan.
- Informasi: Informasi yang dikumpulkan selama tahap penilaian ekonomi dan sosial lokal tentang pasar, peluang usaha, sumber daya dan layanan yang tersedia, undang-undang dan peraturan, dan tren konsumen harus dibuat tersedia bagi wirausahawan baru.
- Keterampilan manajemen: Peserta menerima pelatihan tentang peningkatan keterampilan manajemen usaha sebagai bagian dari program pelatihan (lihat Kotak 20).
- Dukungan teknis: Wirausahawan baru seringkali perlu memiliki akses lanjutan ke dukungan teknis selama pematapan usaha mereka.
- jaringan bisnis lokal: Wirausahawan baru perlu memiliki akses ke dan terintegrasi ke dalam jaringan bisnis lokal. Pastikan kontak dengan jaringan pemasok, organisasi pasar dan perdagangan, penyedia transportasi, dan lembaga keuangan.
- Anak penyandang disabilitas: Jika Anda memiliki anak penyandang disabilitas di antara peserta pelatihan Anda, mereka membutuhkan dukungan tambahan yang disesuaikan tergantung pada disabilitas mereka. Organisasi penyandang disabilitas dapat membantu Anda melaksanakan tugas ini.
- Hambatan lokal terkait gender: Identifikasi dan nilailah hambatan lokal terkait gender terhadap pembentukan dan pertumbuhan perusahaan yang dikembangkan oleh wirausahawan perempuan dari proyek Anda – termasuk akses ke properti, dukungan keuangan dan dukungan usaha, pasar, jaringan bisnis, atau peluang usaha atau hambatan dan ketidaksetaraan lain. Rancanglah strategi dan kegiatan untuk mengatasi hambatan semacam itu. Organisasi perempuan dan asosiasi pengusaha perempuan dapat memberikan dukungan di bidang ini.

Sumber: ILO-IPEC and ITC-ILO: "How-to" guide..., (2010), op. Cit



Sumber daya kunci

- ***ILO: Count us in! How to make sure that women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities (Jenewa, 2008).***

Ini adalah seperangkat pedoman yang dapat dengan mudah disesuaikan dengan program apapun yang bekerja di bidang disabilitas dan kewirausahaan, termasuk anak-anak penyandang disabilitas.

- ***ILO: Improve Your Exhibiting Skills: A Training Guide (IYES) (Jenewa, 2005).***

Sebuah panduan pelatihan yang dikembangkan oleh Program Pengembangan Kewirausahaan Perempuan ILO (Women's Entrepreneurship Development programme, ILO-WED) untuk digunakan dalam lokakarya pelatihan pameran perdagangan bagi perempuan pengusaha. Panduan ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas perempuan untuk mengakses dan berpartisipasi dalam pameran perdagangan, sebagian melalui organisasi pameran perdagangan khusus perempuan, serta melalui partisipasi mereka dalam pameran dan event rutin.

- ***ILO: Organizing Promotional Events For Women Entrepreneurs: A Guide "Month of the Women Entrepreneur" (MOWE) (Jenewa, 2007).***

Publikasi yang dikembangkan oleh ILO-WED ini bertujuan untuk membantu organisasi yang terlibat dalam promosi perempuan pengusaha melalui event yang menekankan peran dan kontribusi mereka dalam pembangunan sosial-ekonomi.

- ***ILO: Action My Business Growth: Trainers Guide (Pretoria, 2011).***

Sebuah alat pelatihan ILO-WED yang dirancang untuk membantu pengambilan keputusan untuk pertumbuhan usaha. Alat ini disertai dengan Panduan Peserta.

Kotak 23: Kebutuhan akan modal awal dan modal kerja di kalangan wirausahawan baru

Ada beberapa faktor yang membatasi akses kaum muda ke kredit. Di sebagian besar negara lembaga pemberi pinjaman uang formal tidak memberikan pinjaman kepada orang-orang di bawah usia 18 tahun. Banyak juga yang berpendapat bahwa tidak semestinya memberikan kredit kepada anak berusia 15-17 tahun karena mereka belum mencapai kematangan untuk mengelola pinjaman dan membiarkan mereka masuk ke dalam situasi hutang bisa berdampak sangat negatif pada mereka. Justru, proyek harus mencari cara alternatif untuk mengurangi kebutuhan akan modal. Beberapa contoh diberikan di bawah ini:

- kurangi jumlah modal awal yang diperlukan (misalnya skala produksi lebih kecil, peralatan lebih sedikit/lebih murah);
- tingkatkan kontribusi dari lulusan itu sendiri;
- sediakan sebagian input yang dibutuhkan (misalnya perangkat pembukaan usaha atau sumbangan untuk sewa untuk jangka waktu terbatas, dan lain-lain) dari anggaran proyek Anda;
- fasilitasi pembentukan kelompok. Jika sejumlah wirausahawan bergabung dengan atau membuat sebuah kelompok usaha, mereka dapat menyatukan sumber daya yang diperlukan dari seluruh anggota di dalam kelompok;
- Dirikanlah bengkel kerja berpelatihan di mana para wirausahawan baru dapat menerima pelanggan;
- Dirikanlah pusat peralatan/dana peralatan di mana wirausahawan baru dapat meminjam atau menyewa peralatan dalam jangka pendek.

LANGKAH

1

Identifikasi dan koordinasi mitra

Sebagaimana dibahas di Sub bab 4.3, demi konsistensi, disarankan agar mengontrak mitra untuk bertanggung jawab atas layanan-layanan di seluruh penyelenggaraan pelatihan kewirausahaan maupun dukungan purna pelatihan bagi wirausahawan baru. Sub

bab 4.3 juga menyarankan bahwa karena pengetahuan tentang konteks lokal sangat penting, maka jika lembaga yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan tidak tersedia secara lokal, sebaiknya mengandalkan pelatih ahli eksternal (misalnya pelatih SIYB, KAB atau GET Ahead ILO) untuk melatih lembaga lokal sehingga mampu memenuhi persyaratan tersebut, alih-alih mendatangkan mitra eksternal. Langkah-langkah yang relevan meliputi:

- ♦ Pelatihan kewirausahaan dan tindak lanjut untuk membuka usaha dapat dilakukan oleh beberapa mitra yang bekerja bersama jika itu bermanfaat. Yang penting adalah bahwa wirausahawan baru harus mendapat dukungan yang disesuaikan yang mereka butuhkan (lihat Kotak 22) agar usaha mereka bisa berhasil.
- ♦ Mitra bisa dicari antara lain dari departemen pemerintah, organisasi pengembangan usaha, organisasi donor internasional dan nasional, organisasi pengusaha dan pekerja, lembaga pelatihan manajemen maupun asosiasi pengrajin.
- ♦ Jika sebagian penerima manfaat Anda berencana mendirikan koperasi, Anda perlu memastikan bahwa mitra Anda sangat memahami prinsip dan prosedur tertentu dari koperasi.

Anda mungkin juga menemukan sumber daya di kotak kepentingan tertentu berikut ini dan di website EMP/COOP.³³

- ♦ Tentukan peran dan tanggung jawab semua mitra yang terlibat sehingga tidak ada tumpang tindih tanggung jawab atau kebingungan tentang peran.
- ♦ Rundingkan dan tandatangananilah kontrak dengan mitra yang menetapkan tanggung jawab dan jangka waktu layanan.

LANGKAH

2

Instalasi usaha baru

- ♦ Temukan solusi untuk masalah modal awal untuk menutup biaya peralatan, sewa, dan lain-lain di kalangan

33 Situs Cooperatives Branch (EMP/COOP) ILO di: www.ilo.org/empent/units/cooperatives.

i

Sumber daya kunci

- ***ILO: Managing your agricultural cooperative (My.COOP) – An online training course.***

My.COOP adalah sebuah komunitas berbasis web di mana Anda akan memiliki akses ke semua sumber daya setelah terdaftar. Pendaftarannya gratis dan dilakukan secara on-line di: <http://moodle.itcilo.org/mycoop>.

- ***ILO-IPEC, EMP/COOP, ICA: Cooperating out of child labour – Harnessing the untapped potential of cooperatives and the cooperative movement to eliminate child labour (Jenewa, 2009).***

Publikasi ini membahas nilai-nilai, prinsip-prinsip dan filosofi koperasi dan bagaimana semua itu terkait dengan penghapusan pekerja anak.

- ***ILO-IPEC, EMP/COOP, ICA: Training resource pack for agricultural cooperatives on the elimination of hazardous child labour (Jenewa, 2009).***

Publikasi ini bertujuan untuk membantu para pemimpin, karyawan, dan anggota koperasi memastikan bahwa operasi usaha dan rantai pasokan koperasi bebas dari pekerja anak.

wirausahawan baru. Tinjaulah Kotak 23 untuk kemungkinan solusi.

- ♦ Bantulah para wirausahawan baru dalam mencari tempat yang cocok untuk lokasi usaha mereka. Kriteria untuk tempat kerja yang cocok harus mencakup sewa terjangkau, ketersediaan listrik dan air, lokasi (dekat dengan pelanggan), dan lain-lain.
- ♦ Bantulah atau pastikan adanya bantuan dalam prosedur hukum, peraturan dan administratif (perizinan, pendaftaran, dan lain-lain). Ketahui pembatasan yang mungkin timbul dari kenyataan bahwa beberapa wirausahawan baru mungkin masih di bawah umur secara hukum.
- ♦ Pastikan tempat kerja dan alat tidak menimbulkan bahaya keselamatan dan kesehatan.

- ♦ Pastikan bahwa wirausahawan pemula mengetahui dan terhubung dengan layanan pengembangan usaha yang telah Anda sediakan melalui mitra Anda (yakni, layanan yang tercantum di Kotak 22).
- ♦ Selenggarakan pameran perdagangan untuk mempromosikan produk dan/atau jasa pengusaha kecil dari proyek.
- ♦ Berikan dukungan khusus yang dibutuhkan oleh wirausahawan penyandang disabilitas.
- ♦ Meskipun tidak ada aturan umum tentang durasi yang diperlukan untuk layanan tindak lanjut untuk pembukaan perusahaan, program SIYB ILO memperkirakan bahwa masa tindak lanjut hingga satu tahun diperlukan untuk wirausahawan baru berkemampuan baca buruk.
- ♦ Penting untuk mempublikasikan wirausahawan baru. Setelah lulus, sebuah upacara bisa diselenggarakan dengan para calon klien/pelanggan.

Monitoring, tindak lanjut dan evaluasi

- ♦ Pantaulah bahwa mitra memberikan dukungan LPB kepada wirausahawan baru sesuai dengan kontrak dan berdasarkan kebutuhan perorangan.
- ♦ **LANGKAH 3** Monitoring bahwa wirausahawan muda perempuan memiliki kendali penuh atas usaha mereka harus menjadi bagian dari proses tindak lanjut di seluruh proses instalasi dan pemantapan. Perhatikan pembagian gender tenaga kerja dalam rancangan program.
- ♦ Kondisi (termasuk kondisi K3) wirausahawan baru harus dipantau secara ketat melalui kunjungan rutin ke tempat kerja. Oleh karena itu, sebagai bagian dari perancangan program Anda, Anda perlu menentukan frekuensi kunjungan monitoring dan siapa yang akan bertanggung jawab atas kunjungan tersebut.

- ♦ Di akhir proyek, datalah hasil perusahaan baru di formulir monitoring perorangan (lihat Sub bab 3.4, Langkah 6), termasuk kasus-kasus di mana penerima manfaat proyek meninggalkan perusahaan mereka.
- ♦ Monitoring/tindak lanjut mungkin juga diperlukan di luar masa proyek. Dalam hal ini, Anda perlu mengidentifikasi sebuah badan yang tepat yang dapat mengambil alih tanggung jawab ini ketika proyek telah berakhir.
- ♦ Ketentuan harus dibuat selama perencanaan proyek untuk menyediakan sumber daya dan menunjuk lembaga untuk melaksanakan evaluasi purna-proyek dan penilaian dampak (lihat Bab 6).



Pertanyaan untuk diskusi kelompok Layanan dukungan untuk wirausahawan baru

- *Layanan purna pelatihan apa yang menurut Anda paling penting bagi wirausahawan baru? Lembaga apa di daerah proyek Anda yang dapat menyelenggarakan layanan ini?*
- *Modal awal dan modal kerja merupakan persyaratan utama untuk mendirikan dan menjalankan sebuah perusahaan. Namun, modal merupakan sumber daya yang sebagian besar kaum miskin, terutama anak-anak, terbatas atau tidak memiliki akses terhadapnya. Bagaimana Anda dapat membantu peserta pelatihan untuk bisa membuat usahanya berdiri dan berjalan?*
- *Apakah menurut Anda wirausahawan baru di bawah usia 18 tahun harus dihubungkan dengan fasilitas kredit (yakni lembaga keuangan mikro, bank desa, kelompok simpan pinjam, dan lain-lain)? Diskusikan mengapa/ mengapa tidak.*
- *Koperasi memainkan peran swa-bantu yang besar khususnya di daerah perdesaan. Mengapa bisa menjadi ide yang baik bila mempromosikan anak-anak dengan latar belakang pekerja anak untuk membentuk koperasi?*



Bagian dari panduan ini akan membahas monitoring dan evaluasi program pelatihan bagi remaja putus sekolah. Istilah monitoring dan evaluasi sering digunakan bersama-sama. Namun, sebagaimana akan ditunjukkan oleh sub-sub bab berikut ini, keduanya mengacu pada kegiatan yang sangat berbeda. Sistem monitoring dan evaluasi mendukung orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan proyek, mendorong refleksi internal, dan pengembangan sistem komunikasi di dalam proyek dan program.³⁴

Saran khusus untuk monitoring dan evaluasi berbagai intervensi pelatihan dan purna pelatihan dibahas di bawah tiap sub bab di atas, materi dalam bab ini adalah lebih umum.

Bab ini didasarkan pada berbagai sumber daya ILO mengenai monitoring dan evaluasi.

Partisipasi anak di banyak kegiatan, termasuk monitoring dan evaluasi, sedang semakin didorong, karena itu dipandang sebagai alat untuk mencapai program yang lebih baik dan lebih efektif sembari memberikan kepada anak-anak pengalaman belajar yang penting dan meningkatkan kecakapan hidup mereka.

³⁴ ILO: *Technical Cooperation Manual*. Dokumen internal (Jenewa, 2010).



Sumber daya kunci

- ***IBRD/WB: Measuring Success of Youth Livelihood Interventions: A Practical Guide to Monitoring and Evaluation (Washington, 2012).***

Panduan ini dibuat secara bersama oleh the International Bank for Reconstruction and Development (IBRD), Bank Dunia, Youth Employment Network, International Youth Foundation dan program Understanding Children's Work (UCW). Panduan ini berisi pengantar topik monitoring dan evaluasi dan penerapan praktisnya di bidang mata pencaharian pemuda, dan dilengkapi dengan sumber daya online, meliputi contoh indikator, instrumen survei, dan kerangka acuan khusus untuk bidang mata pencaharian pemuda.

Kotak 24: Keuntungan melibatkan anak-anak dalam monitoring dan evaluasi

- Menyertakan pandangan anak-anak dapat membuat proyek lebih efisien dan efektif.
- Partisipasi anak-anak dapat meningkatkan keterampilan sosial dan komunikasi dan kepercayaan diri mereka.
- Melalui partisipasi dalam kegiatan monitoring dan evaluasi (M&E), anak-anak dapat belajar dalam hal nilai-nilai sipil, berpikir analitis dan kritis, komunikasi, kerjasama, negosiasi dan pemecahan masalah.

- Partisipasi anak dapat meningkatkan status mereka di dalam keluarga dan masyarakat.
- Orang dewasa belajar banyak tentang pandangan, kebutuhan, prioritas dan kemampuan anak-anak.
- Ini dapat memberikan kepada proses evaluasi informasi baru dan wawasan dari perspektif penerima manfaat utama itu sendiri.

6.1 Monitoring

Monitoring adalah sebuah proses berkelanjutan yang melacak perkembangan sebuah proyek dan komponen-komponen proyek dengan tujuan utama memungkinkan manajemen untuk mengambil langkah korektif bila diperlukan. Monitoring juga menyediakan data untuk tujuan pelaporan. Monitoring terutama berkaitan dengan penggunaan input, pelaksanaan kegiatan dan penyampaian hasil oleh proyek, dan pada dasarnya memiliki fungsi sebagai berikut:

- ♦ untuk memberikan informasi kepada manajer proyek secara terus menerus tentang perkembangan yang direncanakan dan yang sebenarnya. Ketika penyimpangan terdeteksi, penyesuaian dapat dilakukan dalam parameter dokumen proyek;

- ♦ untuk melibatkan pengumpulan dan analisis data untuk memverifikasi bahwa sumber daya digunakan sebagaimana yang dimaksud, kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana, produk dan jasa yang diharapkan disampaikan, dan bahwa penerima manfaat yang dimaksudkan dijangkau; dan
- ♦ untuk memberikan dasar untuk evaluasi. Sulit untuk melakukan evaluasi tanpa informasi tentang perkembangan dan kualitas pelaksanaan yang sebenarnya.

Panduan ini merekomendasikan agar Anda menggunakan proses empat langkah untuk membangun dan memanfaatkan sistem monitoring Anda. Keempat langkah tersebut dirangkum di Gambar 15.

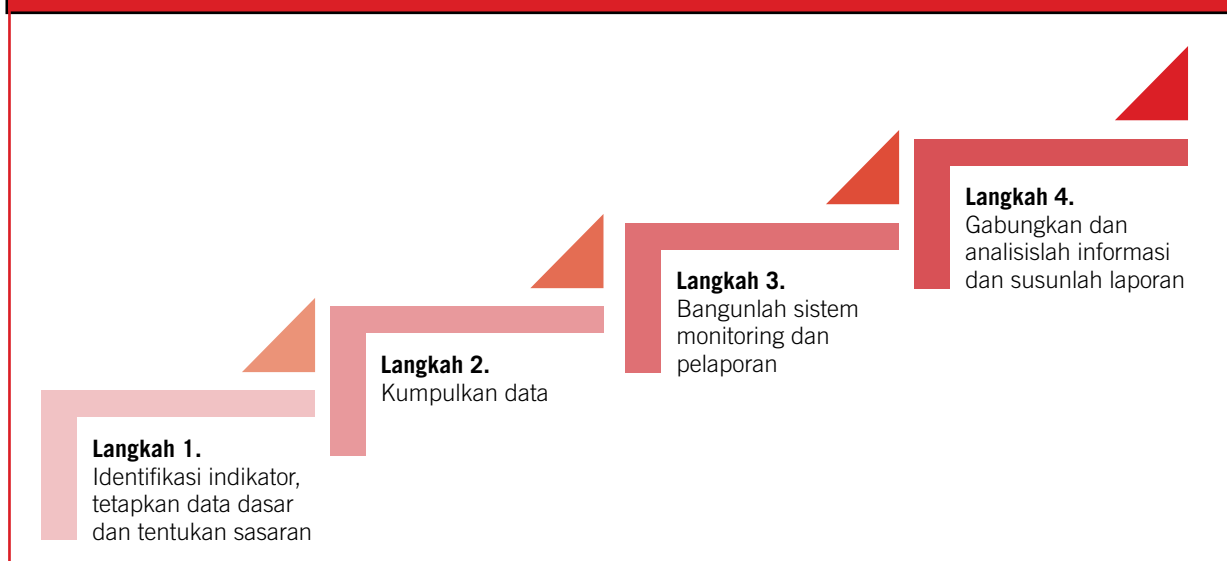
LANGKAH
1

Identifikasi indikator, tetapkan data dasar dan tentukan sasaran

Unsur-unsur pertama dalam pengembangan sistem monitoring mencakup identifikasi indikator, pembentukan awal, dan penetapan target. Rencana kerja dan khususnya rencana monitoring proyek adalah alat kunci untuk monitoring:

- ♦ **Indikator** merupakan unsur sangat penting dari sebuah sistem monitoring karena indikator mengarahkan pengumpulan data, analisis, dan pelaporan berikutnya. Tanpa indikator yang jelas, kegiatan monitoring atau evaluasi kehilangan kapasitasnya

Gambar 15: Langkah-langkah kunci dalam Monitoring



untuk membandingkan perkembangan aktual program dengan yang telah diproyeksikan dan disepakati. Meskipun tidak ada prinsip mutlak tentang apa yang membuat sebuah indikator yang baik, karakteristik yang sering disebut “spesifik, terukur, terkait, realistis dan terarah” (SMART) bisa digunakan;

- ♦ **tetapkan data dasar untuk setiap indikator:** data dasar memberitahu kita nilai sebuah indikator pada awal masa pelaksanaan, sehingga Anda dapat menentukan sasaran yang realistis dan mengukur perkembangan masa depan terhadap situasi pada saat awal;
- ♦ **tentukan sasaran:** bila Anda tahu data dasar untuk setiap indikator, Anda juga dapat menentukan sasaran yang realistis.

LANGKAH

2

Kumpulkan data

Pemilihan indikator yang akan digunakan untuk sistem monitoring Anda tidak hanya tergantung pada struktur dan tujuan proyek, tetapi juga pada ketersediaan data dan biaya yang diperlukan dalam pengumpulannya.

- ♦ Sebagai bagian dari rencana monitoring proyek Anda, Anda juga perlu menentukan **frekuensi dan waktu** kegiatan monitoring.
- ♦ Penting untuk menentukan siapa yang bertanggung jawab atas monitoring dan pengumpulan data.
- ♦ Resiko dan asumsi merupakan faktor yang tidak dapat Anda kendalikan tetapi kemungkinan mempengaruhi keberhasilan intervensi Anda (misalnya cuaca, stabilitas politik, situasi keamanan lokal, dukungan dari pemangku kepentingan lokal, dan lain-lain). Resiko dan asumsi monitoring harus menjadi bagian dari sistem monitoring Anda.
- ♦ Anda perlu memperkirakan biaya yang diperlukan dengan sistem monitoring Anda sehingga Anda dapat menganggarkannya dengan tepat (lihat Kotak 25).
- ♦ Kegiatan pengumpulan data harus dilaksanakan dengan cara yang

melindungi hak-hak dan kepentingan penerima manfaat.

Kotak 25: Biaya sistem monitoring

Sistem monitoring bisa jadi mahal dan penting bahwa Anda memperkirakan biaya yang diperlukan sehingga Anda dapat menganggarkannya dan mengambil keputusan yang cerdas tentang apa yang harus dimasukkan. Selain biaya tetap (perangkat keras dan perangkat lunak komputer, staf) ada juga biaya variabel yang meliputi memberikan pelatihan kepada pengumpul data lokal, mengontrak konsultan luar, dan mempublikasikan temuan.

LANGKAH

3

Bangunlah sistem monitoring dan pelaporan

Setelah sebuah kerangka logis lengkap dengan indikator, alat pengumpulan data, dan asumsi telah disusun, tugas-tugas berikutnya akan membantu Anda mempersiapkan diri untuk monitoring:

- ♦ satu komponen penting pangkalan data monitoring Anda adalah pangkalan data yang dikembangkan di Langkah 4 di bawah Sub bab 3.3, termasuk formulir monitoring untuk masing-masing penerima manfaat Anda (lihat Sub bab 3.4, Langkah 6). Jika proyek Anda mencakup sebuah komponen DBMR³⁵, ini kemungkinan akan sama, atau setidaknya sangat erat kaitannya. Data kualitatif seringkali dikumpulkan dalam format PDF, Word atau Excel dan mudah disimpan dalam folder khusus untuk monitoring. **Untuk data kuantitatif**, Anda bisa mempertimbangkan penggunaan Excel atau, jika kebutuhan Anda lebih maju, Microsoft Access atau bahkan SPSS atau Stata jika proyek Anda memerlukan analisis statistik yang rumit;
- ♦ kumpulkan data sesuai dengan metode yang dipilih dan masukkan ke dalam pangkalan data Anda. Proses yang ada

35 Sistem monitoring dan pelaporan penerima manfaat langsung (*Direct beneficiary monitoring and reporting, DBMR*) merupakan persyaratan dalam program-program ketenagakerjaan anak ILO-IPEC.

misalnya pendaftaran peserta atau daftar kehadiran harus ditingkatkan untuk meminimalkan beban pengumpulan data.

LANGKAH

4

Gabungkan dan analisislah informasi dan susunlah laporan

- ♦ Metode dan format untuk menggabungkan dan menganalisis data tergantung pada format pelaporan dan kebutuhan informasi. Keputusan tentang bagaimana cara menggunakan data monitoring harus dimulai sejak awal dalam proses perancangan.
- ♦ Jika pangkalan data monitoring tersebut kompleks, mungkin bermanfaat bila mempekerjakan seorang pengelola pangkalan data berpengalaman untuk mengembangkan pangkalan data dan memberi pelatihan kepada beberapa orang lain tentang penggunaannya.
- ♦ Kita perlu belajar dari dan bertindak berdasarkan data yang dihasilkan dari analisis.



Pertanyaan untuk diskusi kelompok Monitoring

- Bagaimana Anda memahami konsep “monitoring”? Mengapa kita memantau proyek?
- Berapa biaya yang terkait dengan monitoring?
- Banyak yang mengatakan bahwa indikator harus “SMART”. Apa yang dimaksud dengan indikator SMART?
- Apa pengalaman Anda dari melibatkan anak-anak dalam kegiatan monitoring dan evaluasi? Apa keuntungan dan kerugian melaksanakannya?

6.2 Evaluasi

Evaluasi proyek adalah sebuah penilaian yang sistematis dan objektif terhadap proyek yang sedang berlangsung atau telah selesai. Tujuannya adalah untuk menentukan relevansi dan tingkat pencapaian tujuan, efektivitas, efisiensi, dampak

dan keberlanjutan proyek. Evaluasi juga memberikan pelajaran yang didapat ke dalam proses pengambilan keputusan para pemangku kepentingan proyek.³⁷

Ada berbagai jenis evaluasi, dan rancangan evaluasi apa yang harus Anda pilih, tergantung pada kebutuhan informasi Anda. Evaluasi juga dapat terjadi pada berbagai tahap siklus proyek. Informasi lebih rinci mengenai metode evaluasi dan bentuk evaluasi dapat ditemukan dalam referensi tercantum. Beberapa poin utama dari definisi ILO tentang kriteria evaluasi kunci diberikan di Kotak 26.

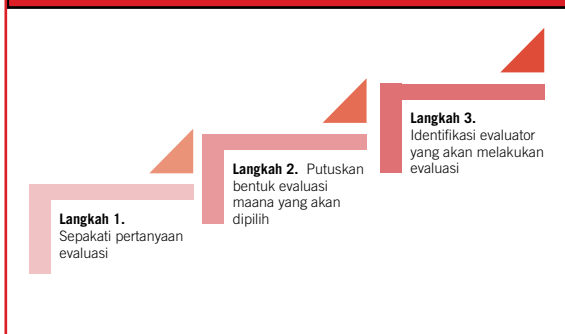
Kotak 26: Kriteria evaluasi kunci

- **Relevansi proyek:** Relevansi mengacu pada sejauh mana tujuan sebuah intervensi pengembangan sesuai dengan kebutuhan penerima manfaat, kebutuhan negara, prioritas global dan kebijakan mitra dan donor.
- **Validitas rancangan proyek:** sejauh mana rancangan proyek logis dan koheren.
- **Perkembangan dan efektivitas proyek:** sejauh mana tujuan jangka pendek proyek tercapai, atau diharapkan akan dicapai, dengan mempertimbangkan arti penting relatifnya.
- **Efisiensi penggunaan sumber daya:** Sebuah ukuran tentang seberapa ekonomis sumber daya/input (dana, keahlian, waktu, dll) akan dikonversi menjadi hasil.
- **Efektivitas pengaturan manajemen:** Sejauh mana kapasitas dan pengaturan manajemen yang diadakan mendukung pencapaian hasil.
- **Orientasi Dampak dan keberlanjutan proyek:** Orientasi strategis proyek menuju pemberian sumbangsih terhadap perubahan yang lebih luas, jangka panjang, dan berkelanjutan. Kemungkinan hasil dilestarikan, ditingkatkan atau direplikasi oleh para mitra setelah bantuan utama telah selesai.

Panduan ini merekomendasikan agar Anda menggunakan proses tiga langkah ketika mengevaluasi program pelatihan Anda. Ketiga langkah tersebut dirangkum di Gambar 16 dan bab ini akan memandu Anda melalui masing-masing langkah tersebut.

37 ILO: *Technical Cooperation Manual*, (2010), op. cit., hlm. 171.

Gambar 16: Langkah-langkah kunci dalam evaluasi



LANGKAH

1

Sepakati pertanyaan evaluasi

Langkah pertama dalam melakukan evaluasi adalah menentukan pertanyaan-pertanyaan evaluasi, yakni apa yang Anda ingin dapatkan dari evaluasi. Apakah Anda misalnya ingin mengetahui lebih banyak tentang seberapa baik proyek Anda dilaksanakan, apakah proyek Anda memenuhi tujuannya, atau apakah penerima manfaat Anda benar-benar menjadi lebih baik sebagai hasil dari intervensi Anda?

Pastikan Anda mengidentifikasi audiens untuk evaluasi tersebut dan apa yang audiens ingin ketahui. Beberapa evaluasi mungkin diminta di dalam organisasi oleh manajemen. Donor atau pengambil kebijakan mungkin memerlukan beberapa evaluasi lain. Kebutuhan informasi internal dan eksternal mungkin berbeda, yang menghantarkan pada pertanyaan evaluasi yang berbeda. Oleh karena itu, melibatkan pemangku kepentingan dalam menentukan dan memprioritaskan pertanyaan evaluasi menjadi penting.

LANGKAH

2

Putuskan bentuk evaluasi mana yang akan dipilih

Jenis evaluasi mungkin tergantung pada di mana Anda berada dalam siklus proyek. Jika Anda melakukan evaluasi jangka menengah, pertanyaan-pertanyaan kemungkinan akan ditujukan untuk melihat apakah proyek tersebut “tidak melenceng”. Untuk evaluasi akhir Anda mungkin harus berkuat

dengan evaluasi yang lebih kompleks dengan pertanyaan-pertanyaan untuk membangun dampak.

LANGKAH

3

Identifikasi evaluator yang akan melakukan evaluasi

Bila Anda telah merampungkan TOR untuk evaluasi Anda, sekarang saatnya untuk memilih evaluator – atau tim evaluator – yang akan melaksanakan evaluasi:

- ♦ profil dan kualifikasi konsultan akan tergantung pada jenis evaluasi yang telah Anda pilih. Jika Anda memiliki evaluasi yang kompleks dengan unsur-unsur dari beberapa jenis evaluasi, Anda mungkin perlu memiliki tim evaluator; dan
- ♦ kebangsaan juga merupakan masalah yang perlu dipertimbangkan ketika memilih evaluator – seringkali bermanfaat bila memiliki kombinasi keahlian nasional dan internasional di dalam tim evaluasi.



Pertanyaan untuk diskusi kelompok Evaluasi

- *Mengapa kita mengevaluasi proyek?*
- *Evaluasi memiliki berbagai bentuk berbeda tergantung pada mengapa evaluasi tersebut dilaksanakan. Diskusikan unsur-unsur apa saja yang paling relevan untuk proyek Anda sendiri dan mengapa?*
- *Evaluasi yang dilaksanakan jangka menengah seringkali dirancang berbeda dengan yang dilakukan pada akhir proyek. Mengapa demikian? Diskusikan mengapa hal ini terjadi dan berikan contoh pertanyaan untuk dimasukkan dalam evaluasi jangka menengah, dan pertanyaan-pertanyaan yang biasanya harus dimasukkan dalam evaluasi akhir.*
- *Apakah yang dimaksud dengan penilaian dampak dan apakah Anda punya pengalaman dari melaksanakan evaluasi semacam ini?*
- *Apa kualifikasi yang diinginkan ketika memilih evaluator, atau tim evaluator?*



- Committee of Donor Agencies for Small Enterprise Development (2001). *Business Development Services for Small Enterprises: Guiding Principles for Donor Intervention* (Washington). Tersedia di: www.enterprise-development.org/download.ashx?id=1291.
- Hans Christian Haan (2006). *Training for work in the informal micro-enterprise sector: Fresh evidence from Sub-Sahara Africa*. UNESCO-UNEVOC Book series (Amsterdam, Springer). Tersedia di: www.springer.com/education+%26+language/book/978-1-4020-3827-3.
- ILO (1939). *Recommendation No. 57 concerning Vocational Training* (Jenewa). Tersedia di: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312395:NO.
- ILO (1962). *Recommendation No. 117 concerning Vocational Training* (Jenewa). Tersedia di: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312455:NO.
- ILO (1973). *Convention No. 138 on the minimum age for admission to employment* (Jenewa). Tersedia di: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312283:NO.
- ILO (1973). *Recommendation No. 146 concerning Minimum Age for Admission to Employment* (Jenewa). Tersedia di: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312484:NO.
- ILO (1975). *Convention No. 142 on the Human Resources Development* (Jenewa). Tersedia di: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312287.
- ILO (1975). *Recommendation No. 150 concerning Vocational Guidance and Vocational Training in the Development of Human Resources* (Jenewa). Tersedia di: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312488:NO.
- ILO (1999). *Convention No. 182 on the worst forms of child labour* (Jenewa). Tersedia di: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312327:NO.
- ILO (1999). *Recommendation No. 190 concerning the prohibition and immediate action for the elimination of the worst forms of child labour* (Jenewa). Tersedia di: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312528:NO.
- ILO (2004). *Gender and Entrepreneurship Together: GET Ahead for Women in Enterprise: Training Package and Resource Kit* (Jenewa). Tersedia di: www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_116100/lang--en/index.htm.
- ILO (2004). *Recommendation No. 195 on the Human Resources Development* (Jenewa). Tersedia di: www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312533:NO.
- ILO (2004). *Work Improvements in Small Enterprises (WISE) - Package for Trainers* (Jenewa). Tersedia di: www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS_110322/lang--en/index.htm.
- ILO (2005). *Improve Your Exhibiting Skills: A Training Guide (IYES)* (Jenewa). Tersedia di: www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_116095/lang--en/index.htm.
- ILO (2006). *Career Guidance: A resource handbook for low- and middle-income countries* (Jenewa). Tersedia di: www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_118211/lang--en/index.htm.
- ILO (2006). *Empowerment for children, youth and families: 3-R Trainers' Kit on rights, responsibilities and representation* (Bangkok). Tersedia di: www.ilo.org/asia/whatwedo/

- publications/WCMS_ BK_PB_36_EN/lang--en/index.htm.
- ILO (2006). Work Improvement for Safe Home (WISH): Action manual for improving safety, health and working conditions of home workers (Jenewa). Tersedia di: www.ilo.org/safework/info/instr/WCMS_110323/lang--en/index.htm.
- ILO (2007). ABC of women worker's rights and gender equality (Jenewa). Tersedia di: www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_087314/lang--en/index.htm.
- ILO (2007). Biz-up - Self-employment skills for young people - Facilitator's guide and toolkit (Turin). Tersedia di: www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_119344/lang--en/index.htm.
- ILO (2007). Biz-up - Self-employment skills for young people - User's guide (Turin). Tersedia di: www.ilo.org/employment/Whatwedo/Instructionmaterials/WCMS_119346/lang--en/index.htm.
- ILO (2007). Organizing Promotional Events for Women Entrepreneurs: A Guide "Month of the Women Entrepreneur" (MOWE) (Jenewa). Tersedia di: www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_116099/lang--en/index.htm.
- ILO (2008). Conclusions on skills for improved productivity, employment growth and development (Jenewa). Tersedia di: www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_103457/lang--en/index.htm.
- ILO (2008). Count us in! How to make sure that women with disabilities can participate effectively in mainstream women's entrepreneurship development activities (Jenewa). Tersedia di: www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_106558/lang--en/index.htm.
- ILO (2008). Public-private partnerships (PPPs). ILO Governing Body 301st Session. Committee on Technical Cooperation. Document GB.301/TC/1. (Jenewa). Tersedia di: www.ilo.org/gb/WCMS_090364/lang--en/index.htm.
- ILO (2009). Rural skills training: A generic manual on training for rural economy (TREE) (Jenewa). Tersedia di: www.ilo.org/islamabad/whatwedo/publications/WCMS_152250/lang--en/index.htm.
- ILO (2010). Gender mainstreaming in local economic development strategies. A Guide (Jenewa). Tersedia di: www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_141223/lang--en/index.htm.
- ILO (2011). 4 in 1 – Training Handbook for Non-Formal Training Providers (Jakarta). Tersedia di: www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_165848/lang--en/index.htm.
- ILO (2011). Action My Business Growth: Participants Guide (Pretoria). Tersedia di: www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_171828/lang--en/index.htm.
- ILO (2011). Action My Business Growth: Trainers Guide (Pretoria). Tersedia di: www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_171829/lang--en/index.htm.
- ILO (2011). Asian Decent Work Decade Resource Kit: The Youth Employment Challenge (Bangkok). Tersedia di: www.ilo.org/asia/whatwedo/publications/WCMS_098144/lang--en/index.htm.
- ILO (2011). Cooperatives for people-centred rural development - Rural Policy Brief (Jenewa). Tersedia di: www.ilo.org/employment/units/ruraldevelopment/WCMS_158998/lang--en/index.htm.
- ILO (2011). Financial education for youth – Trainee's Guide (Kathmandu). Tersedia di: www.ilo.org/kathmandu/Whatsnew/WCMS_153904/lang--en/index.htm.
- ILO (2011). Financial education for youth – Trainer's Manual (Kathmandu). Tersedia di: www.ilo.org/kathmandu/Whatsnew/WCMS_153921/lang--en/index.htm.
- ILO (2011). Increasing the employability of disadvantaged youth - Skills for Employment Policy Brief (Jenewa). Tersedia di: www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_167168/lang--en/index.htm.
- ILO (2011). Upgrading Informal Apprenticeship Systems - Skills for Employment Policy Brief (Jenewa). Tersedia di: www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_167162/lang--en/index.htm.
- ILO (2012). Upgrading informal apprenticeship: A resource guide for Africa (Jenewa). Tersedia di: www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_171393/lang--en/index.htm.
- ILO-IPEC (2002). Non-formal education and rural skills training: tools to combat the worst forms of child labour including trafficking (Bangkok, ILO). Tersedia di: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_1147/lang--en/index.htm.
- ILO-IPEC (2002). Supporting Children's Rights through Education, the Arts and the Media (SCREAM) - Education Pack (Jenewa, ILO). Tersedia di: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_1559/lang--en/index.htm.
- ILO-IPEC (2006). Tackling hazardous child labour in

agriculture: Guidance on policy and practice toolkit (Jenewa, ILO). Tersedia di: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_2799/lang--en/index.htm.

ILO-IPEC (2007). Supporting Children's Rights through Education, the Arts and the Media (SCREAM) - A special module on HIV, AIDS and child labour (Jenewa, ILO). Tersedia di: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_092622/lang--en/index.htm.

ILO-IPEC (2011). Children in hazardous work; what we know, what we need to do (Jenewa, ILO). Tersedia di: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_156475/lang--en/index.htm.

ILO-IPEC (2011). Safe work for youth Toolkit (Jenewa, ILO). Tersedia di: www.ilo.org/ipec/areas/Safeworkforyouth/WCMS_120426/lang--en/index.htm.

ILO-IPEC and ITC-ILO (2010). "How-to" guide on economic reintegration - Children Formerly Associated with Armed Forces and Groups (Turin, ILO). Tersedia di: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_146562/lang--en/index.htm.

ILO-IPEC, EMP/COOP, ICA (2009). Cooperating out of child labour – Harnessing the untapped potential of cooperatives and the cooperative movement to eliminate child labour (Jenewa, ILO). Tersedia di: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_23875/lang--en/index.htm.

ILO-IPEC, EMP/COOP, ICA (2009). Training resource pack for agricultural cooperatives on the elimination of hazardous child labour (Jenewa, ILO). Tersedia di: www.ilo.org/ipec/Informationresources/WCMS_IPEC_PUB_17296/lang--en/index.htm.

International Conference of Labour Statisticians (ICLS) (1982). Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment, 13th ICLS (Jenewa). Tersedia di: www.ilo.org/global/statistics-anddatabases/standards-and-guidelines/resolutionsadopted-by-international-conferences-of-labourstatisticians/WCMS_087481/lang--en/index.htm.

Plan International (2006). Monitoring and evaluating with children (a short guide) (Lomé). Tersedia di: <http://plan-international.org/files/Africa/WARO/publications/monitoring.pdf>.

UNEP, ILO, IOE, ITUC (2008). Green jobs: Towards decent jobs in a sustainable, low-carbon world (Nairobi, ILO). Tersedia

di: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_158727.pdf.

UNICEF (2007). The Paris Principles: Principles and guidelines on children associated with armed forces or armed groups (New York). Tersedia di: www.unicef.org/protection/57929_58012.html.

United Nations (1990). Convention on the Rights of the Child (CRC) (New York). Tersedia di: www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CRC.aspx.

United Nations System Chief Executives Board for Coordination (CEB) (2007). Toolkit for mainstreaming employment and decent work (Jenewa, ILO). Tersedia di: www.ilo.org/pardev/partnerships-and-relations/ceb-toolkit/WCMS_172609/lang--en/index.htm.

Youth Employment Network (YEN) (2008). Building the case for business collaboration on youth employment – Good practice from West Africa (Dakar). Tersedia di: www.ilo.org/public/english/employment/yen/downloads/psi/the_business_case_for_ye.pdf.

Websites

ILO website Cooperatives Branch (EMP/COOP). Kunjungi: <http://www.ilo.org/empent/units/cooperatives/>.

ILO website Decent Work Agenda. Kunjungi: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--en/index.htm>.

ILO website International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC). Kunjungi: <http://www.ilo.org/ipec>.

ILO Managing your agricultural cooperative – A Training Package Online (My.COOP). Kunjungi: <http://moodle.itcilo.org/mycoop>. A web-based ILO community on cooperatives where you are given access to all resources after having registered. Registration is free.

ILO Start and Improve your Business (SIYB) Programme. Kunjungi: <http://www.ilo.org/siyb>. The SIYB package is one of the biggest global management training systems used for the support of micro and small enterprises.

ILO Program pelatihan Know about business (KAB). Kunjungi: <http://www.knowaboutbusiness.org>.



© ILO/M. Crozet

Lampiran 1. Definisi konsep-konsep kunci

Magang: Suatu sistem dengan mana seorang pengusaha melakukan dengan kontrak untuk mempekerjakan anak muda dan melatih dia atau membuat dia dilatih secara sistematis untuk suatu bidang keahlian untuk suatu jangka waktu yang lamanya telah ditetapkan sebelumnya dan selama masa tersebut peserta magang terikat untuk bekerja kepada pengusaha tersebut. (*Rekomendasi No. 60, ILO, 1939*)

Layanan pengembangan bisnis: Layanan yang meningkatkan kinerja perusahaan, aksesnya ke pasar, dan kemampuannya untuk bersaing. Definisi “layanan pengembangan bisnis” (...) meliputi beragam layanan bisnis, baik strategis maupun operasional. Layanan pengembangan bisnis dirancang untuk melayani bisnis individual, sebagai lawan komunitas bisnis yang lebih besar. (*Business Development Services for Small Enterprises: Guiding Principles for Donor Intervention, Committee of Donor Agencies for Small Enterprise Development, 2001*)

Anak: Seorang “anak” sebagai seseorang “di bawah usia 18 tahun”. (*Konvensi Hak Anak, PBB, 1990*)

Pekerja anak: adalah pekerjaan yang dilaksanakan oleh anak-anak yang berada di bawah usia minimum yang ditetapkan secara hukum untuk jenis pekerjaan itu.

Pekerjaan layak: Pekerjaan produktif bagi perempuan dan laki-laki dalam kondisi bebas, adil, aman dan bermartabat. Pekerjaan layak menyangkut peluang kerja yang produktif dan memberikan pendapatan yang adil; memberikan keamanan di tempat kerja dan perlindungan sosial bagi pekerja dan keluarganya; menawarkan prospek yang lebih baik untuk pengembangan pribadi dan mendorong integrasi sosial; memberi orang kebebasan mengungkapkan keprihatinan mereka, berorganisasi dan berpartisipasi dalam keputusan yang berdampak pada kehidupan mereka; dan menjamin kesempatan yang sama dan perlakuan yang sama bagi semua. (*Toolkit for Mainstreaming Employment and Decent Work, UN System Chief Executives Board for Coordination (CEB), 2007*)

Pekerjaan: Orang bekerja terdiri dari semua orang dalam kira-kira usia tertentu yang selama jangka waktu acuan (i) sedang bekerja atau (ii) memiliki sebuah pekerjaan atau usaha tetapi

tidak sedang bekerja (yaitu, orang-orang yang untuk sementara waktu tidak bekerja). Orang yang sedang bekerja didefinisikan sebagai orang yang selama jangka waktu acuan melaksanakan pekerjaan dengan menerima upah atau gaji, atau mencari laba atau keuntungan keluarga, dalam bentuk tunai atau barang, selama sekurang-kurangnya satu jam. (*Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment, ICLS, 1982*)

Gender: Sementara jenis kelamin mengacu pada perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan dan yang bersifat universal, gender mengacu pada atribut sosial dan kesempatan yang dikaitkan dengan menjadi perempuan atau laki-laki dan hubungan antara perempuan dan laki-laki, anak perempuan dan anak laki-laki. Atribut, hubungan dan kesempatan ini dibangun dan dipelajari secara sosial dalam proses sosialisasi. Ketiga hal tersebut beragam seiring ruang dan waktu, antar masyarakat dan antar budaya. Oleh karena itu, ketiga hal tersebut bersifat spesifik-konteks dan dapat dimodifikasi.

Peran gender: Peran gender adalah apa yang suatu masyarakat atau budaya bangun dan tetapkan sebagai peran, perilaku dan identitas pribadi yang tepat bagi perempuan dan laki-laki. Peran dan karakteristik gender berdampak pada relasi kuasa antara perempuan dan laki-laki di semua tingkatan dan dapat menimbulkan ketidaksetaraan dalam kesempatan dan hasil untuk sebagian kelompok. Peran gender seringkali mengasosiasikan perempuan dengan femininitas dan laki-laki dengan maskulinitas, dengan yang kedua tersebut diberi nilai lebih tinggi.

Kesetaraan gender: Kesetaraan antara laki-laki dan perempuan memerlukan konsep bahwa semua manusia, baik laki-laki maupun perempuan, anak perempuan maupun anak laki-laki, bebas untuk mengembangkan kemampuan pribadi mereka dan membuat pilihan tanpa batasan yang ditetapkan oleh stereotip, peran gender yang kaku dan prasangka. Kesetaraan gender berarti bahwa berbagai perilaku, aspirasi dan kebutuhan perempuan dan laki-laki yang berbeda

dianggap, dihargai dan disukai secara setara. Kesetaraan gender berarti keadilan perlakuan untuk perempuan dan laki-laki, sesuai dengan kebutuhan mereka masing-masing. Ini mungkin mencakup perlakuan yang sama atau perlakuan yang berbeda tetapi yang dianggap setara dalam hal hak, manfaat, kewajiban dan kesempatan. (*ABC of women worker's rights and gender equality, ILO, 2007*)

Usia kerja minimum: Konvensi ILO No. 138 menentukan berbagai usia minimum di mana tidak seorang anakpun di bawah usia tersebut diperbolehkan bekerja dan menetapkan bahwa: (a) usia minimum untuk bekerja secara normal tidak boleh kurang dari 15 tahun, tetapi pembebasan dapat dibuat bagi negara-negara berkembang yang mungkin menentukannya pada 14 tahun; (b) usia minimum untuk memperbolehkan pekerjaan ringan tidak boleh kurang dari 13 tahun, tetapi negara-negara berkembang bisa menentukannya pada 12 tahun; c) usia minimum untuk masuk ke pekerjaan berbahaya tidak boleh kurang dari 18 tahun, tetapi dengan persyaratan ketat dapat diizinkan di 16 tahun (*Konvensi No. 138, ILO, 1973*)

Bimbingan kerja (karir): OECD Career Guidance Policy Review mendefinisikannya sebagai “layanan dan kegiatan yang dimaksudkan untuk membantu perorangan, dari segala usia dan pada titik manapun di sepanjang hidup mereka, untuk membuat pilihan pendidikan, pelatihan dan kerja dan untuk mengelola karir mereka”. Definisi ini meliputi membuat informasi tentang pasar tenaga kerja dan tentang kesempatan pendidikan dan pekerjaan menjadi lebih terakses dengan mengorganisirnya, mensistematisasinya dan membuatnya tersedia kapanpun dan di manapun orang membutuhkannya. Definisi tersebut juga meliputi membantu orang untuk merenungkan aspirasi, minat, kompetensi, atribut pribadi, kualifikasi dan kemampuan mereka dan mencocokkan semua ini dengan kesempatan pelatihan dan lapangan kerja yang tersedia. Istilah bimbingan karir menggantikan istilah bimbingan kerja di negara-negara berpenghasilan tinggi. Bimbingan kerja difokuskan pada pilihan pekerjaan dan dibedakan dengan bimbingan pendidikan, yang berfokus pada pilihan program studi. Bimbingan karir memadukan kedua hal tersebut dan menekankan interaksi antara

belajar dan bekerja. . (*Career Guidance – A resource handbook for low- and middle-income countries, ILO, 2006*)

Pelatihan kerja: Uangkapan pelatihan kerja berarti suatu bentuk pelatihan yang dengan cara tersebut pengetahuan teknis atau bidang keahlian dapat diperoleh atau dikembangkan, baik pelatihan tersebut diberikan di sekolah atau di tempat kerja. (*Rekomendasi ILO No. 57, 1939*). Pelatihan bukanlah tujuannya itu sendiri, tetapi merupakan sarana untuk mengembangkan kapasitas kerja seseorang, dengan mempertimbangkan kesempatan kerja, dan untuk memungkinkan dia 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*). Untuk tujuan Rekomendasi ini, kualifikasi istilah bimbingan dan pelatihan dengan istilah kerja berarti bahwa bimbingan dan pelatihan diarahkan untuk mengidentifikasi dan mengembangkan kemampuan manusia untuk kehidupan kerja yang produktif dan memuaskan dan, dalam hubungannya dengan berbagai bentuk pendidikan, untuk meningkatkan kemampuan perorangan untuk memahami dan, secara perseorangan maupun bersama, untuk mempengaruhi kondisi kerja dan lingkungan sosial. (*Rekomendasi No. 150, ILO, 1975*)

Bentuk pekerjaan terburuk untuk anak: Pasal 3 Konvensi ILO No.182 mendefinisikan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak sebagai: (a) segala bentuk perbudakan atau praktik-praktik serupa perbudakan, misalnya penjualan dan perdagangan anak, kerja ijon dan perhambaan dan kerja paksa atau kerja wajib, termasuk perekrutan paksa atau perekrutan wajib terhadap anak untuk dimanfaatkan dalam konflik bersenjata; (b) pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk pelacuran, untuk produksi pornografi, atau untuk pertunjukan pornografis; (c) pemanfaatan, penyediaan atau penawaran anak untuk kegiatan terlarang, khususnya untuk produksi dan perdagangan obat-obatan terlarang sebagaimana diatur di dalam perjanjian internasional yang relevan; (d) pekerjaan

yang, menurut sifatnya atau lingkungan tempat pekerjaan itu dilakukan, kemungkinan akan membahayakan kesehatan, keselamatan atau moral anak-anak. (*Konvensi Nomor 182, ILO, 1999*)

Pemuda: Di dalam sistem PBB, anak muda diidentifikasi sebagai orang-orang berusia antara 15 dan 24 tahun. Namun, ini bisa sangat beragam antara satu konteks dan konteks lain. Sistem sosial, ekonomi dan budaya menentukan batas usia bagi peran dan tanggung jawab spesifik anak, pemuda dan dewasa. Ekspektasi budaya tentang anak perempuan dan anak laki-laki juga mempengaruhi persepsi tentang mereka saat dewasa, misalnya usia perkawinan, praktik sunat dan per-ibu-an.

Lampiran 2. Usulan agenda untuk lokakarya pelatihan empat hari dan latihan kelompok generik

Pelatihan keterampilan dan mata pencapaian untuk pemuda putus sekolah			
Waktu	Hari 1	Hari 2	
	PERKENALAN & PRA PELATIHAN	PILIHAN PELATIHAN	
08.30 – 08.45	Registrasi	Rangkuman hari 1	
08.30 – 10.30	Sambutan pembukaan resmi Tujuan dan metodologi lokakarya Perkenalan peserta dan pendataan harapan	SESI IV Pra pelatihan – Bag. 2 (a) Orientasi dan konseling kerja (b) Peningkatan kapasitas mitra Kerja kelompok 2 termasuk laporan	P P Ke presen
10.30 – 11.00			
11.00 – 13.00	SESI I Kerangka konseptual Pengantar kerangka konsep kunci Meliputi Pekerjaan Layak, instrumen internasional tentang pembangunan, pekerja anak, dan keselamatan dan kesehatan kerja bila mengacu pada pelatihan keterampilan dan mata pencapaian untuk pemuda putus sekolah	SESI V Pilihan pelatihan – Bag. 1 (a) Pengantar alternatif pelatihan, termasuk konsep “pendekatan modular, aspek keuangan dalam pelatihan, peserta berkebutuhan khusus; dan (b) Keterampilan hidup dan pendidikan dasar informal	(a) I (b) P (c) P wirausa Pe
13.00 – 14.00			
14.00 – 15.45	SESI II Pra pelatihan – Bagian 1 (a) Pengantar pra pelatihan; (b) Identifikasi peluang ekonomi lokal; (c) Identifikasi dan penilaian calon mitra; dan (d) Identifikasi peserta pelatihan Pengantar kerja kelompok 1	SESI VI Pilihan pelatihan – Bag. 2 (a) Pengantar pelatihan kerja termasuk KPS, pengujian dan sertifikasi bidang keahlian dan koperasi; (b) Pelatihan kerja berbasis Balai Latihan (c) Pelatihan kerja dan mata pencapaian berbasis masyarakat, keliling dan penjangkauan; dan (d) Pelatihan magang formal dan informal Pengantar kerja kelompok 4	
15.45 – 16.00			
16.00 – 17.30	SESI III Kerja kelompok 1 (lanj.) termasuk laporan	SESI VII Kerja kelompok 4 (lanj.)	La

Hari 3	Hari 4
PURNA PELATIHAN	MONITORING DAN EVALUASI
Rangkuman hari 2	Rangkuman hari 3
SESI VIII Pilihan pelatihan – Bag. 3 Pelatihan kewirausahaan Kerja kelompok 5 (termasuk ntasi hasil dari kerja kelompok 3-5)	SESI XII Monitoring dan Evaluasi Pengantar kerja kelompok 7
SESI IX Purna pelatihan Pengantar purna pelatihan Layanan dukungan untuk pekerjaan upahan; dan Layanan dukungan untuk ahawan baru, termasuk akses ke kredit ngantar kerja kelompok 6	SESI XIII Kerja kelompok 7 (lanj.)
SESI X Kerja kelompok 6	SESI XIV Pengembangan rencana aksi perorangan Kesimpulan Evaluasi Penutupan
SESI XI aporan kerja kelompok 6	

Pengantar kerja kelompok

- ♦ Bagilah peserta menjadi empat kelompok berdasarkan geografis, yakni peserta dari kabupaten/provinsi/negara yang sama akan bekerja bersama.
- ♦ Masing-masing kelompok harus memilih satu orang moderator, satu orang notulen dan satu orang yang akan mempresentasikan kesimpulan latihan-latihan kepada pleno. Peran-peran ini dapat berubah untuk kelompok kerja berbeda.
- ♦ Peserta akan tetap menjadi anggota kelompok masing-masing di keseluruhan tujuh latihan, karena tugas yang akan mereka kerjakan di satu latihan akan menjadi dasar untuk latihan selanjutnya.
- ♦ Latihan kelompok akan didasarkan pada profil dua anak, Mega dan Kofi, yang disajikan di bawah ini. Tujuan tujuh latihan kelompok ini adalah untuk menyusun program pelatihan yang komprehensif yang meliputi komponen monitoring dan evaluasi untuk masing-masing dua anak ini yang tidak berbahaya namun sejalan dengan semua persyaratan pekerjaan layak.
- ♦ Dua kelompok akan bekerja dengan profil Mega dan dua kelompok lainnya dengan profil Kofi. Kelompok-kelompok tersebut akan tetap dengan anak yang sama di seluruh tujuh latihan kelompok.

Profil 1: Mega

Mega adalah seorang anak perempuan berusia 15 tahun. Sembilan bulan lalu dia lulus dari pendidikan dasar 7 tahun dengan nilai tertinggi. Keluarganya tinggal di sebuah daerah perdesaan 3 km di luar ibu kota kabupaten. Ayahnya bekerja penuh waktu sebagai tukang las di bengkel. Keluarga tersebut juga menjual sebagian hasil dari 0,5 hektar tanah yang dimiliki oleh keluarga tersebut. Enam bulan lalu, ayah Mega meninggal dalam sebuah kecelakaan lalu lintas. Ini sangat berdampak pada situasi ekonomi rumah tangga tersebut karena beliau merupakan pencari nafkah utama. Ibu Mega sekarang menafkahi keluarga dengan menerima pekerjaan mencuci dan bersih-bersih dari manapun beliau bisa

mendapatkannya, di samping bekerja di pertanian. Meskipun prestasi sekolahnya menjanjikan, mega harus putus sekolah untuk membantu ibunya menjaga dua adik laki-lakinya (8 dan 4 tahun) dan sekarang sedang mempertimbangkan untuk menerima tawaran bekerja sebagai pelayan di sebuah hotel kecil di ibukota kabupaten. Mega dulunya merupakan seorang anak yang bahagia dan ceria yang memiliki banyak teman, namun karena kehilangan ayahnya dan dampak yang ditimbulkannya terhadap keluarganya, dia menjadi pemurung dan merasa kurang memiliki harapan untuk masa depannya. Mega tidak tahu ingin menjadi apa dia bila besar nanti, tetapi dia ingin belajar bahasa Inggris dan komputer.

Profile 2: Kofi

Kofi adalah seorang anak laki-laki berusia 16 tahun yang putus sekolah dari P3 ketika orangtuanya tidak mampu lagi membiayai sekolahnya. Kofi tinggal bersama ibu, ayah dan tiga saudara kandung di lingkungan miskin di luar ibu kota negaranya. Ketika dia masih kecil, dia menderita polio dan kaki kanannya mengalami kelumpuhan. Dia bisa berjalan jarak pendek dengan dukungan tongkat. Ayah Kofi adalah seorang nelayan dan ibunya memasak sebagian hasil tangkapan dan menjual di pasar lokal dengan keuntungan rendah. Kofi menghabiskan sebagian besar waktunya dengan tidak melakukan apa-apa, tetapi kadang-kadang membantu ibunya membersihkan dan memasak ikan ketika beliau membutuhkan bantuan tambahan. Sekalipun penyandang disabilitas, dia percaya diri dan merupakan anggota terhormat masyarakat setempat karena antusiasme dan keceriaannya. Kofi bermimpi tentang menjadi seorang dokter saat dia besar nanti.

Kerja kelompok 1 – Sesi teknis tentang pra pelatihan – Bagian 1

Latihan Kelompok ini mencakup sub-sub bab berikut dalam panduan sumber daya ini:

- (a) pengantar **pra-pelatihan**;
- (b) identifikasi **peluang ekonomi lokal**;

- (c) identifikasi dan penilaian **calon mitra**; dan
- (d) identifikasi **peserta pelatihan**.

Tugas-tugas

Ada berbagai macam alat yang dapat digunakan untuk identifikasi peluang ekonomi lokal. Untuk latihan ini, Anda akan menggunakan survei profil masyarakat, survei permintaan konsumen dan survei peluang pasar (lihat Lampiran 3).

- ♦ Tinjau profil anak yang ada di bawah tanggung jawab Anda, Kofi atau Mega. Kelompok sasaran untuk proyek Anda adalah anak-anak yang rentan terhadap pekerjaan anak dan eksploitasi. Berdasarkan apa yang Anda ketahui tentang faktor-faktor yang memberikan kontribusi pada kerentanan (lihat Kotak 5), **apakah menurut Anda mega dan/atau Kofi memenuhi syarat untuk mendapat dukungan di bawah proyek Anda? Diskusikan mengapa atau mengapa tidak.**
- ♦ Pilihlah dua daerah yang sangat dikenal oleh para anggota di kelompok Anda, dan yang khas dengan daerah tempat tinggal Mega dan Kofi. Isilah tiga survei tersebut berdasarkan area geografis pilihan Anda.³⁸ Berdasarkan latihan ini, buatlah sebuah daftar **dengan 5-7 pilihan pekerjaan lokal potensial**. Saat Anda sedang menyelesaikan tiga alat survei tersebut, akan ada kasus di mana Anda tidak cukup memiliki informasi. Dalam kasus ini, isilah bidang kosong berdasarkan pengetahuan umum Anda tentang daerah/negara tempat Anda bekerja. Mohon, jangan menghabiskan terlalu banyak waktu untuk mengisi alat-alat survei (maks. 20 menit). Justru, tinjaulah alat-alat survei dengan cepat dan fokuslah pada bagian-bagian yang penting untuk membantu Anda mengidentifikasi pilihan pekerjaan.
- ♦ Presentasikan kesimpulan Anda di dalam pleno.

³⁸ Tujuan latihan ini bukanlah menyelesaikan setiap bagian dari tiga alat survei ini. Tujuan utamanya adalah agar tidak asing dengan tiga alat ini dan memahami bagaimana ketiganya dibangun.

Kerja kelompok 2 – Sesi teknis tentang pra pelatihan – Bagian 2

Latihan Kelompok ini mencakup sub-sub bab berikut dalam panduan sumber daya ini:

- (a) orientasi dan konseling kerja; dan
- (b) peningkatan kapasitas mitra.

Tugas-tugas

Dalam profil anak yang ada di bawah tanggung jawab Anda, Kofi atau Mega, Anda akan menemukan informasi tentang kapasitas dan kendala mereka masing-masing serta aspirasi untuk masa depan mereka. Tinjaulah daftar (5-7) pilihan pekerjaan lokal untuk anak yang ada di bawah tanggung jawab Anda yang merupakan hasil dari penyelesaian tiga survei yang Anda kerjakan dalam latihan kelompok sebelumnya.

- ♦ Apa potensi pilihan pekerjaan lokal potensial yang akan cocok dengan profilnya? Mohon gunakan format yang diusulkan di dalam matriks di bawah ini untuk mencatat kesimpulan Anda.
- ♦ Tinjaulah masing-masing pilihan pekerjaan potensial dan diskusikan apakah sejalan dengan persyaratan untuk pekerjaan layak.
- ♦ Bayangkan bahwa Anda sedang berdiskusi dengan Mega atau Kofi tentang proyek pekerjaannya masing-masing. Keputusan akhir tentang proyek pekerjaan apa yang akan dijadikan fokus akan memerlukan kompatibilitas antar semua kolom.
- ♦ Presentasikan kesimpulan Anda di dalam pleno.

Kerja kelompok 3 – Sesi teknis tentang pilihan pelatihan – Bagian 1

Latihan Kelompok ini mencakup sub-sub bab berikut dalam panduan sumber daya ini:

- (a) pengantar alternatif pelatihan, termasuk konsep pendekatan modular, aspek keuangan pelatihan, peserta dengan kebutuhan khusus; dan
- (b) kecakapan hidup dan pendidikan dasar informal

Pengantar

Kerja kelompok 3, 4 dan 5 berhubungan erat. Melalui tiga latihan ini Anda akan mengembangkan sebuah program pelatihan komprehensif dan khusus perorangan untuk anak yang ada di bawah tanggung jawab Anda, yaitu Kofi atau Mega.

Ingat bahwa ILO mendukung pendekatan pelatihan modular terpadu yang mencakup unsur-unsur pendidikan dasar informal, kecakapan hidup, keterampilan kerja dan mata pencaharian dan pelatihan kewirausahaan tergantung pada kebutuhan perorangan masing-masing peserta.

Tugas-tugas

- ♦ Tinjaulah kesimpulan dari kerja kelompok 2 tentang proyek pekerjaan akhir untuk anak yang ada di bawah tanggung jawab Anda, yaitu mega atau Kofi, dan kemampuan dan kendalanya.
- ♦ Kembangkan sebuah program pelatihan bagi anak yang ada di bawah tanggung jawab Anda, yaitu mega atau Kofi.

	Kapasitas	Kendala	Ide proyek awal	Peluang lokal realistis	Sejalan dengan persyaratan kerja layak (ya/tidak?)	Kesimpulan, yakni proyek pekerjaan akhir
Kofi atau Mega						

Anda perlu menentukan berapa lama pelatihan tersebut (dalam jam, hari, minggu atau bulan), apakah pelatihan itu akan penuh waktu atau paruh waktu, dan kembangkan format untuk kurikulum.

- ♦ Karena sesi teknis ini membahas pendidikan dasar informal dan kecakapan hidup, Anda harus lebih spesifik tentang konten sesi-sesi ini, sementara pelatihan kerja/mata pencapaian dan pelatihan kewirausahaan dapat Anda tunjukkan sebagai kotak kosong.
- ♦ Presentasi hasil latihan akan dilakukan pada akhir kerja kelompok 5.

Kerja kelompok 4 – Sesi teknis tentang pilihan pelatihan – Bagian 2

Latihan Kelompok ini mencakup sub-sub bab berikut dalam panduan sumber daya ini:

- (a) pengantar pelatihan kerja yang meliputi KPS, pengujian dan sertifikasi bidang keahlian dan koperasi;
- (b) pelatihan kerja berbasis balai latihan;
- (c) pelatihan kerja dan mata pencapaian berbasis masyarakat, keliling dan penjangkauan; dan
- (d) pelatihan magang formal dan informal

Pengantar

Sebagaimana disebutkan di atas, kerja kelompok 3, 4 dan 5 berhubungan erat. Melalui tiga latihan ini Anda akan mengembangkan program pelatihan yang komprehensif dan khusus perorangan untuk anak yang ada di bawah tanggung jawab Anda, yaitu Kofi atau Mega.

Tugas-tugas

- ♦ Tinjaulah program pelatihan yang Anda kembangkan pada latihan sebelumnya. konten blok tentang pelatihan kerja/mata pencapaian masih kosong. Mohon berikan informasi lebih rinci tentang

konten sesi ini berdasarkan apa yang telah Anda pelajari selama presentasi. Mohon pertimbangkan hal-hal berikut:

- Tinjaulah proyek pekerjaan yang telah Anda sepakati dalam kerja kelompok 3. Apakah ini masih valid untuk anak yang ada di bawah tanggung jawab Anda, yaitu Kofi atau mega?
 - Apa yang akan menjadi modalitas terbaik untuk menyampaikan pelatihan kerja/mata pencapaian (yaitu BLK formal atau non-formal yang dijalankan oleh sektor publik/LSM; pelatihan berbasis masyarakat, pelatihan penjangkauan/keliling; atau magang formal/informal).
- ♦ Apa saja bahaya yang berkaitan dengan proyek pekerjaan tersebut dan apa yang dapat dilakukan untuk menghilangkan resiko tersebut (lihat Langkah 4, Sub bab 3.1 untuk pedoman jika diperlukan)?
 - ♦ Presentasi **hasil latihan akan dilakukan pada akhir kerja kelompok 5.**

Kerja kelompok 5 – Sesi teknis tentang pilihan pelatihan – Bagian 3

Latihan Kelompok ini mencakup sub bab berikut dalam panduan sumber daya ini: Pelatihan kewirausahaan.

Pengantar

Sebagaimana disebutkan di atas, kerja kelompok 3, 4 dan 5 berhubungan erat. Melalui tiga latihan ini Anda akan mengembangkan program pelatihan yang komprehensif dan khusus perorangan untuk anak yang ada di bawah tanggung jawab Anda, yaitu Kofi atau Mega.

Tugas-tugas

- ♦ Tinjaulah program pelatihan untuk Mega/Kofi yang telah Anda kembangkan pada sesi-sesi sebelumnya. konten dalam sesi-sesi tentang pelatihan kewirausahaan dibiarkan tetap kosong. Sekarang menjadi tugas Anda untuk memberikan informasi lebih rinci untuk sesi ini berdasarkan

apa yang telah Anda pelajari selama presentasi jika dan bila menurut Anda relevan.

- ♦ Tinjaulah kotak tentang pelatihan responsif gender (Kotak 12 di panduan sumber daya) dan penyertaan peserta penyandang disabilitas (Kotak 13 di panduan sumber daya). Seberapa relevankah ini dengan anak yang ada di bawah tanggung jawab Anda? Apakah Anda perlu melakukan revisi pada kurikulum mereka untuk memfasilitasi kebutuhan khusus mereka jika ada?
- ♦ Tinjaulah lagi semua komponen kurikulum Kofi/Mega. Apakah Anda puas dengannya atau ada perubahan yang dibutuhkan? Jika ya, lakukan revisi secara sesuai dan lakukan finalisasi.
- ♦ Presentasikan hasil kerja kelompok 3, 4 dan 5.

Kerja kelompok 6 – Sesi teknis tentang purna pelatihan

Latihan Kelompok ini mencakup sub-sub bab berikut dalam panduan sumber daya ini:

- (a) pengantar purna pelatihan;
- (b) layanan dukungan bagi pekerjaan upahan; dan
- (c) layanan dukungan bagi wirausahawan baru, termasuk akses ke kredit.

Tugas-tugas

- ♦ Berdasarkan jenis-jenis layanan purna pelatihan yang tersedia, usulkan paket layanan optimal yang akan diberikan kepada anak yang ada di bawah tanggung jawab Anda, yaitu Kofi atau Mega, yang akan membantu dia mendapatkan pekerjaan yang aman dan layak.
- ♦ Berdasarkan pengalaman Anda bekerja di daerah geografis yang serupa dengan daerah tempat tinggal Mega dan Kofi, apa calon mitra yang mungkin tersedia untuk menyediakan layanan ini? Tinjaulah Kotak 4 di panduan sumber daya tentang saran kriteria untuk pemilihan organisasi mitra. Jawablah

pertanyaan-pertanyaan berikut:

- ♦ Apa yang akan menjadi kekuatan dan kelemahan para mitra yang tersedia?
 - ♦ Apa pelatihan (jika ada) yang dapat proyek Anda tawarkan kepada lembaga-lembaga mitra untuk mengurangi sebagian kelemahan mereka?
- ♦ Presentasikan hasil kerja kelompok.

Kerja kelompok 7 – Sesi teknis tentang monitoring dan evaluasi (M&E)

Latihan Kelompok ini mencakup sub-sub bab berikut dalam panduan sumber daya ini:

- (a) monitoring; dan
- (b) evaluasi.

Tugas-tugas

- ♦ Tujuan Proyek merupakan dasar untuk pengembangan indikator. Tinjaulah usulan tujuan di bawah ini. Apakah tujuan tersebut mencerminkan program pelatihan dan paket layanan purna pelatihan yang telah Anda kembangkan untuk Mega dan Kofi? Jika tidak, lakukan revisi dan usulkan susunan kata untuk tujuan lain.
- ♦ Tujuan Proyek: Pada akhir proyek, 1.000 pemuda putus sekolah berusia 15-17 tahun telah mendapatkan pekerjaan upahan atau pekerjaan mandiri yang aman dan layak dengan a) memberi mereka program pelatihan khusus perorangan; dan b) layanan purna pelatihan yang diperlukan.
- ♦ Tugas Anda selanjutnya adalah menyusun seperangkat indikator yang akan membantu Anda mengukur kemajuan Anda menuju tujuan tersebut.
- ♦ Ingat bahwa indikator haruslah SMART, yaitu Specific (Spesifik), untuk mengukur informasi yang diperlukan sedekat mungkin, Measurable (Terukur), untuk memastikan bahwa informasi tersebut dapat dengan mudah diperoleh, Attributable (Terkait), untuk memastikan bahwa setiap tindakan terkait dengan

upaya proyek, Realistic (Realistis), untuk memastikan bahwa data dapat diperoleh secara tepat waktu, dengan frekuensi yang wajar, dan dengan biaya murah, dan Targeted (Ditargetkan) pada populasi sasaran.

- ♦ Berdasarkan pengetahuan Anda tentang kemungkinan situasi di negara Anda, sarankan apa yang akan menjadi data dasar yang realistis untuk setiap indikator.
- ♦ Tentukan sasaran yang realistis untuk setiap indikator yang akan menghasilkan pencapaian tujuan proyek. Sasaran harus ditentukan untuk (a) jangka menengah, dan (b) akhir proyek.
- ♦ Kotak 26 di panduan sumber daya memberikan gambaran tentang berbagai jenis evaluasi. Jenis desain evaluasi yang Anda pilih tergantung pada kebutuhan informasi Anda. Di sebagian besar kasus, evaluasi menggabungkan unsur-unsur dari beberapa jenis evaluasi. Unsur-unsur apa yang Anda ingin lihat digunakan dalam evaluasi akhir proyek Anda? Jelaskan mengapa.
- ♦ Presentasikan hasil kerja kelompok.

Lampiran 3. Titik uji untuk tinjauan awal potensi produk layanan dan keterampilan

Dampak ekonomi	• Mungkinkah kegiatan ekonomi yang dibayangkan menghasilkan pendapatan tambahan untuk penerima manfaat dan, jika ya, seberapa besar bisa peningkatan pada pendapatan yang ada misalnya 10, 20 atau 30 persen, dan lain-lain? • Bagaimana jika investasi dan modal kerja berasal dari pinjaman? Kelangsungan finansial ditentukan oleh kemampuan kegiatan tersebut untuk menghasilkan pendapatan yang cukup untuk mencapai keamanan ekonomi dan mengembalikan uang yang dipinjam untuk investasi dan modal kerja, selama jangka waktu tertentu. • Jika kegiatan tersebut dinilai layak secara ekonomi dan finansial, dapatkah pelatihan yang dibutuhkan diselenggarakan dengan cara yang hemat biaya? Apakah instruktur dan peralatan yang dibutuhkan dapat diperoleh? Apakah materi pelatihan yang dibutuhkan tersedia, dan lain-lain?
Isu-isu pelatihan	• Apa kebutuhan pelatihan dari kegiatan ekonomi yang dibayangkan (misalnya pelatihan keterampilan teknis, pelatihan soft skill)? • Siapa calon peserta pelatihan? Apa minat mereka? Kelompok atau peserta perorangan? • Siapa penyelenggara pelatihan dan calon instruktur? Bagaimana mereka akan direkrut? Apakah mereka memiliki keterampilan untuk menangani kebutuhan kelompok sasaran? • Berapakah perkiraan biaya pelatihan? Dapatkah pelatihan diselenggarakan dengan biaya pada lembaga? Jika tidak, apa cara alternatif yang ada untuk membiayai pelatihan? • Apakah perlengkapan pelatihan tersedia secara lokal dan relevan? Jika tidak, bagaimana perlengkapan pelatihan bisa disediakan/dibeli?
Bahan baku/input produksi	• Apakah bahan baku tersedia secara lokal? Tentukan (perkiraan) kuantitas dan kualitasnya, musimannya dan dampak lingkungan dari penggunaannya. • Apakah ada input lain yang tersedia, misalnya listrik, air, bahan bakar? • Siapa yang memiliki bahan baku tersebut? Apakah mereka dapat diakses dan tersedia untuk kegiatan ekonomi dan penerima manfaatnya yang dimaksudkan? • Berapa biaya bahan baku (yaitu pembelian dan pengangkutan)? Apakah pasokan terpercaya agar tidak menimbulkan masa sepi pekerjaan dalam produksi, atau kenaikan harga produk jadi? Apakah menjadi masalah jika ada kenaikan semacam itu? • Berapa perkiraan biaya persediaan bahan baku? Bagaimana ini bisa dibiayai – dari sumber sendiri atau adakah sumber eksternal (misalnya pinjaman atau kredit dari pemasok)? - v Apa penggunaan alternatif bahan baku? Apakah penggunaan alternatif tersebut diperkirakan akan memicu persaingan atas sumber daya atau perubahan biayanya?
Teknologi produksi	• Apa teknologi yang akan digunakan oleh kegiatan ekonomi tersebut? Apakah bersifat padat karya? • Apa alat dan perlengkapan yang dibutuhkan? Bagaimana alat dan perlengkapan tersebut dapat diperoleh? Bagaimana dengan pemeliharaan, perbaikan dan suku cadang – apakah tersedia secara lokal? Berapa biayanya?

	• Di mana kegiatan ekonomi tersebut akan berlokasi dalam kaitannya dengan pasar? Seberapa besar area yang diperlukan untuk bengkel kerja tersebut? Siapa yang akan memiliki area tersebut? Apakah saat ini tersedia? Apakah akan dibeli atau disewa? Berapa harga beli/sewa? Berapa lama area tersebut akan tersedia? Apakah area tersebut membutuhkan daya (listrik) dan air – apakah sambungan sudah ada, apakah itu akan mahal? Apakah diperlukan sebuah bengkel kerja tersendiri atau bisakah ditempatkan di rumah sang pemilik?
Manajemen dan organisasi	• Bagaimana bisnis tersebut akan diorganisasi (misalnya pekerjaan mandiri, koperasi, usaha kelompok jenis lain), berapa banyak pekerja, jenis pekerja - pekerja keluarga, pekerja upahan, dan lain-lain? Bagaimana bisnis tersebut akan dikelola? Oleh siapa? • Bagaimana nanti keterlibatan lulusan? Keluarga mereka? Masyarakat? • Siapa lembaga/organisasi pendukung yang akan dilibatkan di dalam kegiatan ekonomi tersebut? Apakah mereka bersedia dan mampu memberikan dukungan?
Persyaratan Investasi	• Berapa banyak investasi awal diperkirakan akan dibutuhkan? Berapa banyak modal tetap dan berapa banyak modal kerja? • Dari mana modal bisa didapatkan? Lihat Kotak 23: Kebutuhan akan modal awal dan modal kerja di kalangan wirausahawan baru, untuk saran tentang bagaimana cara memecahkan masalah terkait dengan kebutuhan akan modal di kalangan wirausahawan remaja baru.
Pemasaran	• Produk apa yang akan diproduksi? Bagaimana desain produknya? Dari mana asal desain tersebut dan apakah sudah tersedia? Jika tidak, siapa yang akan mempersiapkan desain? Berapa kuantitas dan bagaimana kualitas produk tersebut akan diproduksi? Apakah produk tersebut akan laku di pasaran? • Bagaimana tentang penetapan harga? Dengan mempertimbangkan biaya produksi dan margin, dapatkah harganya bersaing dengan produk sejenis di pasar? • Bagaimana dan di mana nantinya outlet pasar untuk produk tersebut? Apakah produk akan dijual di masyarakat? Di kabupaten? Di tempat lain? bagaimana tingkat permintaannya? • Siapa target konsumen/pembeli? Berapa biaya transportasi ke pasar (jika di luar masyarakat)? • Apakah produk akan membutuhkan kendali mutu? Pengemasan? Kampanye promosi? Bagaimana dan di mana bisnis ini bisa mendapatkan dan membayar untuk kampanye promosi tersebut? • Apa produk dan produsen yang akan menjadi pesaing utama? Dari mana persaingan tersebut akan timbul (misalnya akan ada persaingan antar lulusan pelatihan)? Internal/eksternal? Apa keunggulan khas produk tersebut?
Pekerjaan layak dan keselamatan dan kesehatan kerja	• Apakah peluang yang diidentifikasi menghormati prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja, kebebasan berserikat dan perundingan bersama, bebas dari diskriminasi, dan bebas dari kerja paksa dan kerja terikat? • Apakah peluang yang diidentifikasi memenuhi komponen-komponen lain yang terkait dengan pekerjaan layak: pengupahan memadai, perlindungan sosial, dan keberlanjutan? • Apakah ada daftar pekerjaan berbahaya di negara Anda? Jika ya, pastikan bahwa peluang ekonomi yang diidentifikasi tidak muncul di daftar ini. • Jika ada resiko bahwa anak akan terpapar bahaya terkait kerja ketika memproduksi produk atau jasa yang diidentifikasi, Anda perlu melakukan penilaian resiko dan mengidentifikasi cara-cara untuk mengurangi resiko. Lihat langkah 4, Sub bab 3.1 untuk keterangan lebih lanjut tentang penilaian resiko.

Isu-isu lain

- Apakah bisnis yang diinginkan tersebut memiliki dampak hukum dan sosial? Apakah ada izin atau lisensi yang diperlukan? Apakah akan sulit untuk mendapatkannya?
- Apakah ada isu-isu gender, disabilitas atau keragaman yang tersangkut? Apakah ada isu-isu lingkungan yang tersangkut? Apakah ada hubungan dengan rencana pembangunan sekarang atau masa depan untuk wilayah/lokalitas tersebut?
- Apakah bisnis ini membantu masyarakat (misalnya dengan meningkatnya lapangan kerja dan pendapatan melalui hubungan dengan kegiatan-kegiatan lokal lain)?
- Apa dukungan kelembagaan dan profesional yang diperlukan untuk bisnis? Apakah tersedia? Handal? Terjangkau?
- Apakah ada layanan pemerintah yang relevan yang tersedia di area proyek (misalnya layanan penyuluhan, organisasi pembangunan perdesaan, sekolah pelatihan teknis, dan lain-lain)? Setelah diskusi awal dengan komite TREE lokal dan masyarakat, dan atas dasar informasi yang dikumpulkan di dalam survei ini, bidang-bidang yang memungkinkan untuk pekerjaan upahan dan usaha baru dapat disarankan. Daftar awal potensi kegiatan ekonomi dan kemungkinan kesempatan kerja upahan harus disusun untuk pemeriksaan lebih lanjut dalam studi kelayakan. Hanya bila hasil studi ini menegaskan kelayakan kegiatan-kegiatan ekonomi tersebut, barulah program pelatihan bisa dipersiapkan berdasarkan penilaian kebutuhan pelatihan.

Lampiran 4. Metodologi untuk menilai sistem magang informal untuk potensi intervensi³⁹

LANGKAH 1. Mengidentifikasi bidang keahlian magang

Sebuah penilaian lapangan cepat dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada pemilik usaha kecil membantu menentukan bidang keahlian dan bidang kerja di mana magang merupakan kelaziman. Penilaian ini mencari informasi tentang:

- ♦ cara keterampilan diperoleh;
- ♦ status anak muda dalam bisnis tersebut;
- ♦ gambaran umum konten pelatihan;
- ♦ pentingnya kesepakatan pelatihan;
- ♦ jangka waktu magang.

Penilaian cepat untuk mengidentifikasi bidang keahlian dan bidang kerja yang diajarkan melalui magang resmi (lihat Lampiran).

LANGKAH 2. Memilih bidang kerja untuk analisis mendalam

Setelah mengidentifikasi bidang kerja yang bisa mengadakan magang informal, bidang keahlian dan bidang kerja tertentu perlu dipilih untuk kajian yang lebih mendalam tentang praktik-praktik dalam magang informal. Pemilihan bidang kerja untuk penelitian tersebut harus didasarkan pada dua kriteria berikut:

- ♦ Bidang kerja tersebut memiliki potensi baik untuk pertumbuhan dan perkembangan yang membantu meningkatkan motivasi, penawaran dan permintaan untuk magang serta kembali ke pelatihan magang. Ini bisa disebabkan oleh potensi hubungan dengan rantai nilai nasional atau internasional atau kontribusi bidang keahlian magang tertentu terhadap tujuan pembangunan nasional lain misalnya air bersih dan sanitasi, perluasan infrastruktur, dan lain-

lain. Bidang kerja tersebut haruslah tidak mengalami kejenuhan pasar dan secara umum menarik bagi kelompok sasaran.

- ♦ Pemilihan harus seimbang gender sehingga bidang kerja yang didominasi oleh perempuan juga dicakup. Magang informal seringkali ditandai dengan pemisahan pekerjaan yang kuat dan banyak pekerjaan didominasi oleh laki-laki sementara beberapa pekerjaan didominasi oleh perempuan. Perhatian khusus perlu diberikan untuk memilih bidang keahlian dan bidang kerja yang mencakup kaum muda perempuan maupun laki-laki sebagai peserta magang.

Sebaiknya, informasi ini harus disesuaikan dengan kajian literatur terhadap dokumen-dokumen yang sesuai dalam perspektif ekonomi masing-masing daerah, misalnya strategi pembangunan nasional, penilaian sektor, strategi pengembangan keterampilan nasional dan sebagainya. **Penilaian peluang ekonomi** ini diperlukan untuk semua jenis penawaran pengembangan keterampilan, dan tidak terbatas pada konteks magang informal.

Idealnya, usulan bidang kerja untuk analisa lebih lanjut harus divalidasi oleh pemangku kepentingan lokal.

LANGKAH 3. Memahami aturan dan praktik magang informal di bidang kerja terpilih

Untuk suatu jenis intervensi, sangat penting untuk memahami bagaimana magang informal diorganisir, mengapa dan dengan syarat apa peserta magang bergabung sebuah bengkel kerja, dan bagaimana peserta magang menjadi siap kerja. Intervensi harus memanfaatkan sistem magang informal yang telah ada dengan membangun kekuatannya, dan meningkatkannya dengan menangani beberapa kelemahannya. Intervensi harus dengan segala cara menghindari mengubah motivasi bisnis yang ada untuk melatih atau menciptakan ketidakseimbangan antara peserta magang penerima manfaat dan peserta magang lain.

³⁹ Metodologi ini diadaptasi dari ILO: *Upgrading informal apprenticeship* (2012), op. cit.

Daftar periksa berikut ini dimaksudkan untuk memandu pengumpulan informasi tentang praktik magang informal di bidang kerja

terpilih. Untuk tiap-tiap bidang kerja, sebuah daftar periksa terpisah harus diisi.

Apa yang harus Anda ketahui	Bagaimana cara bertanya	Informasi yang diperoleh?
Penanggung-jawab dalam sebuah usaha untuk menegosiasikan kontrak / perjanjian magang	Siapa yang mengikat perjanjian magang?	
Jangka waktu magang secara umum	Apakah perjanjian magang mencakup suatu jangka waktu/durasi magang yang tetap? Berapa lamakah itu? Jika tidak, berapa lama jangka waktu magang biasanya?	
pengaturan pembiayaan	Apakah peserta magang/orang tua harus membayar suatu biaya untuk pelatihan? Berapa banyak? Kapan dibayar? Apakah peserta magang menerima uang atas kerja mereka (misalnya uang saku, upah)? Berapa banyak? Apakah peserta magang menerima uang tambahan dari klien (di atas uang saku/ upah)?	
Kerjasama antar perusahaan melalui asosiasi atau jaringan bisnis	Apakah ada asosiasi atau jaringan bisnis di mana bisnis bekerjasama? Apakah bisnis bekerjasama dengan bisnis lain untuk melatih peserta magang?	
Ketentuan magang	Apa saja yang dicanumkan di dalam perjanjian magang? (Waktu kerja, masa percobaan, pakaian kerja, alat-alat yang harus dibawa, kewajiban jika terjadi kerusakan, hak atas cuti, perlindungan bila terjadi kecelakaan atau sakit)	
Persyaratan akses	Apakah bisnis mensyaratkan tingkat pendidikan umum minimal dari peserta magang? Faktor-faktor apa yang dianggap penting untuk memilih peserta magang?	
Motivasi pengrajin ahli untuk memberi pelatihan	Mengapa bisnis memutuskan untuk melatih peserta magang? Mengapa peserta magang bergabung dengan sebuah bengkel kerja? Apakah magang dipandang sebagai sarana untuk mendapatkan pekerjaan?	
Kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja	Pernahkah ada pekerja atau peserta magang dalam bisnis tersebut mengalami cedera di tempat kerja dalam 6 bulan terakhir? Apakah peserta magang dibuat sadar akan resiko terkait pekerjaan? Apakah	

Apa yang harus Anda ketahui	Bagaimana cara bertanya	Informasi yang diperoleh?
	pengrajin ahli menjelaskan langkah-langkah cara melindungi dari resiko terkait pekerjaan?	
Diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, disabilitas, HIV/AIDS, kelompok etnis, agama, dan lain-lain.	Berapa banyak peserta magang penyandang disabilitas/dari kelompok etnis/agama, dan lain-lain yang diberi pelatihan di dalam bisnis? Jika jumlahnya sangat kecil, mengapa demikian halnya?	
Akhir magang	Bagaimana akhir magang ditentukan? Apakah ada tes keterampilan? Apakah ada acara wisuda khusus? Apakah peserta magang menerima sertifikat atau ijazah?	
Hubungan dengan penyedia pelatihan lain	Apakah pemilik bisnis/ pengrajin ahli berpartisipasi dalam peningkatan keterampilan atau kursus terkait bisnis? Apakah peserta magang berpartisipasi dalam kursus peningkatan keterampilan formal?	
Kesiapan kerja peserta magang	Di mana biasanya peserta magang bekerja setelah menyelesaikan magang (dalam bisnis yang sama, dalam perekonomian formal, usaha kecil lain, wiraswasta)?	

Informasi dapat diperoleh melalui wawancara atau *focus group discussion* dengan:

- ♦ asosiasi yang mengorganisir bisnis untuk bidang kerja terpilih;
- ♦ usaha perorangan (pemilik usaha, pengrajin ahli);
- ♦ peserta magang;
- ♦ orang tua peserta magang; dan
- ♦ organisasi berbasis masyarakat, kelompok pemuda, dan lain-lain

Informasi yang diperoleh di atas akan membantu menentukan bagaimana magang informal dapat digunakan sebagai sarana untuk memberikan dan meningkatkan pelatihan keterampilan kaum muda kurang beruntung.⁴⁰ Intervensi harus didasarkan pada praktik yang ada saat ini, khususnya mengenai jangka waktu magang dan pengaturan pembiayaan, agar tidak mendistorsi motivasi dari bisnis tersebut untuk melatih.

⁴⁰ ILO: *Increasing the employability of disadvantaged youth - Skills for Employment Policy Brief* (Jenewa, 2011).

LAMPIRAN

Penilaian cepat untuk mengidentifikasi bidang keahlian dan bidang kerja yang diajarkan dengan sarana magang informal

Jangan membacakan teks yang tercetak dalam *huruf miring*.

Pertanyaan untuk diajukan kepada pemilik usaha kecil:

Laki-laki ☐ Perempuan ☐ (berikan tanda centang)

Apa profesi Anda? _____

- 1) Bagaimana kaum muda bisa belajar untuk menjadi _____ [profesi yang disebutkan di pertanyaan sebelumnya]?
(JAWABAN BISA LEBIH DARI SATU)
 - (a) Mereka dapat mempelajari keterampilan di suatu bisnis seperti bisnis ini.
 - (b) Mereka dapat mengikuti kursus di balai latihan.

- (c) Mereka dapat belajar dari orang tua, saudara atau teman mereka.

Jika jawabannya adalah 1(a) atau mencakup 1(a), silakan melanjutkan:

- 2) Jika seorang anak muda belajar dalam bisnis Anda, apa status anak muda tersebut dalam bisnis tersebut?

(HANYA SATU JAWABAN)

- (a) Peserta didik.
(b) Peserta didik dan pekerja.
(c) Pekerja.
(d) Tanpa status – pengunjung biasa

Jika jawabannya adalah 2(a) atau 2(b), silakan melanjutkan.

Jika jawabannya adalah 2(c), anak muda biasanya dipekerjakan sebagai pekerja berketerampilan rendah untuk mendapatkan gaji rendah atau uang saku. Mereka mulai dengan tugas-tugas sederhana dan belajar sambil bekerja. Namun, tidak ada komitmen pengrajin ahli untuk melatih mereka.

Jika jawabannya adalah 2(d), anak muda diperbolehkan bekerja di bisnis tersebut dan dapat datang dan pergi kapan pun mereka mau. Saat mereka berada di bisnis tersebut, mereka dapat belajar dari orang-orang yang bekerja di sana. Namun, pengrajin ahli juga tidak berkomitmen untuk melatih mereka.

- 3) Apa yang dicakup oleh pelatihan tersebut? (HANYA SATU JAWABAN)

- (a) Semua keterampilan yang relevan untuk bidang keahlian ini. Lanjutkan ke pertanyaan 5
(b) Hanya keterampilan yang diminta oleh peserta magang. Lanjutkan ke pertanyaan 4
(c) Anak muda hanya mempelajari keterampilan-keterampilan tertentu dari bidang keahlian tersebut, yaitu _____. Lanjutkan ke pertanyaan 4
(d) Anak muda mempelajari segala hal yang diproduksi oleh bisnis tersebut selama waktu mereka berada di bisnis tersebut. Lanjutkan ke pertanyaan 4

- 4) Ketika anak muda meninggalkan bisnis setelah menyelesaikan pelatihan, apakah Anda berharap bahwa mereka telah mempelajari keterampilan yang memadai untuk mencari pekerjaan atau membuka usaha sendiri?

- (a) YA.
(b) TIDAK.
(c) Tidak tahu.

Jika jawabannya adalah 4(a) silakan melanjutkan.

Jika jawabannya adalah 4(b) atau 4(c) maka patut dipertanyakan apakah pelatihan tersebut dapat dianggap sebagai magang informal. Jika peserta magang meminta untuk mempelajari keterampilan tertentu (jawaban 3(b)), mereka biasanya membayar untuk jasa ini. Jika keterampilan parsial yang diperoleh tidak membuat peserta magang siap kerja, maka sistem tersebut memiliki kelemahan yang cukup besar. Ini akan perlu dikaji lebih jauh.

- 5) Apakah Anda mengikat perjanjian pelatihan dengan mereka?

- (a) YA.
(b) TIDAK.

Jika jawabannya adalah 5 (a), silakan melanjutkan.

Jika jawabannya adalah 5(b) silakan bertanya lebih jauh tentang cara keterampilan ditransmisikan. Namun, ini bukan sistem magang informal.

- 6) Berapa lama pelatihan biasanya berlangsung? (HANYA SATU JAWABAN)

- (a) Tiga tahun atau lebih.
(b) Satu hingga tiga tahun.
(c) Enam hingga dua belas bulan.
(d) Kurang dari enam bulan.

Jika jawabannya adalah 6(a) atau 6(b), jenis pelatihan yang diidentifikasi adalah magang informal. Anak muda (atau orang tua) mengikat perjanjian dengan pemilik atau pengrajin ahli bahwa anak muda tersebut akan dilatih sembari bekerja dalam bisnis tersebut.

Jika jawabannya adalah 6(c) atau 6(d) diragukan apakah anak muda tersebut dapat memperoleh semua keterampilan yang relevan untuk bidang keahlian tersebut dalam waktu

singkat. Namun, ini akan tergantung pada tingkat kompleksitas keterampilan yang ditransmisikan. Pengambil kebijakan/ahli pelatihan/manajer proyek perlu memutuskan apakah sistem pelatihan untuk pekerjaan tertentu ini harus dikaji lebih jauh.

- 7) Berapa banyak peserta magang laki-laki dan berapa banyak peserta magang perempuan rata-rata yang Anda miliki?

Jumlah peserta magang laki-laki

Jumlah peserta magang perempuan

Lampiran 5. Sampel formulir monitoring perorangan⁴⁰

Nama proyek:

Nama anak:

Jenis Kelamin:

Tanggal lahir:

Alamat:

Nomor identifikasi anak:

Tanggal masuk dalam proyek:

Tanggal keluar dari proyek:

Jika meninggalkan proyek, sebutkan alasannya:

			Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Agu	Sep	Okt	Nov	Des
1. Situasi terkait pelatihan														
1.1	Baru-baru ini mengikuti orientasi profesi	Tahun 1												
		Tahun 2												
1.2	Baru-baru ini mengikuti pendidikan dasar informal	Tahun 1												
		Tahun 2												
	Angka partisipasi (%)	Tahun 1												
		Tahun 2												
	Apakah dia berhasil menyelesaikan kursus? (ya/tidak)	Tahun 1												
		Tahun 2												
1.3	Bidang pelatihan kerja	Tahun 1												
		Tahun 2												
	Lama pelatihan (dalam jam/minggu atau bulan, sebagaimana yang berlaku)	Tahun 1												
		Tahun 2												
	Baru-baru ini mengikuti pelatihan kerja	Tahun 1												
		Tahun 2												
	Angka partisipasi (%)	Tahun 1												
		Tahun 2												
	Apakah dia berhasil menyelesaikan pelatihan? (ya/tidak)	Tahun 1												
		Tahun 2												

41 Diadaptasi dari ILO-IPEC dan ITC-ILO: "How-to" guide..., (2010), *op. cit.*

1.4	Baru-baru ini mengikuti magang formal/non-formal (ya/tidak)	Tahun 1																	
		Tahun 2																	
	Lama pelatihan	Tahun 1																	
		Tahun 2																	
	Angka partisipasi (%)	Tahun 1																	
		Tahun 2																	
	Apakah dia berhasil menyelesaikan pelatihan? (ya/tidak)	Tahun 1																	
		Tahun 2																	
1.5	Baru-baru ini mengikuti pelatihan kewirausahaan (ya/tidak)	Tahun 1																	
		Tahun 2																	
	Lama pelatihan (dalam jam/minggu atau bulan, sebagaimana yang berlaku)	Tahun 1																	
		Tahun 2																	
	Angka partisipasi (%)	Tahun 1																	
		Tahun 2																	
	Apakah dia berhasil menyelesaikan kursus? (ya/tidak)	Tahun 1																	
		Tahun 2																	
2. Situasi terkait pekerjaan																			
2.1	Saat ini dipekerjakan oleh pengusaha	Tahun 1																	
		Tahun 2																	
	Sektor/bidang	Tahun 1																	
		Tahun 2																	
	Angka partisipasi (%)	Tahun 1																	
		Tahun 2																	
	Kontribusi proyek terhadap upah yang dibayarkan oleh pengusaha kepada anak	Tahun 1																	
		Tahun 2																	
	Monitoring oleh lembaga pelaksana	Tahun 1																	
		Tahun 2																	
2.2	Saat ini mendirikan/ mengelola usaha mikro perorangan	Tahun 1																	
		Tahun 2																	
	Sektor/bidang	Tahun 1																	
		Tahun 2																	
	Monitoring oleh lembaga pelaksana	Tahun 1																	
		Tahun 2																	
2.3	Saat ini menjadi anggota kelompok usaha/ koperasi/asosiasi	Tahun 1																	
		Tahun 2																	
	Sektor/bidang	Tahun 1																	
		Tahun 2																	
	Angka partisipasi (%)	Tahun 1																	
		Tahun 2																	

	Monitoring oleh lembaga pelaksana	Tahun 1												
		Tahun 2												
3. Layanan lain yang disediakan oleh mitra lain														
3.1	Makanan	Tahun 1												
		Tahun 2												
3.2	Perlengkapan sekolah	Tahun 1												
		Tahun 2												
3.3	Dukungan keuangan mikro	Tahun 1												
		Tahun 2												
3.4	Dukungan psikososial	Tahun 1												
		Tahun 2												
3.5	Dukungan HIV/AIDS	Tahun 1												
		Tahun 2												
3.6	Layanan medis/ kesehatan	Tahun 1												
		Tahun 2												
3.7	Bantuan hukum	Tahun 1												
		Tahun 2												
3.8	Dukungan lain	Tahun 1												
		Tahun 2												

Lampiran 6. Sampel formulir sederhana untuk monitoring resiko kesehatan dan keselamatan

Informasi tempat kerja dan pengusaha: Bekerja di restoran lokal, melaksanakan berbagai tugas									
Tugas	Bahaya	Peringkat	Strategi penghapusan	Kunjungan monitoring					
Mencatat pesanan		1	Tidak diperlukan – tugas OK untuk anak muda	1	2	3	4	5	6
Membawa makanan	Beban berat, terpeleset, menabrak	3	Batas beban 5 kg. Kebijakan “Jangan terburu-buru” dipasang	OK	Kebijakan tidak teramati	OK			
Membersihkan meja	Beban berat, pecahan kaca	3	(seperti di atas)	OK	OK	OK			
Menata salad		1	Tidak diperlukan – tugas OK untuk anak muda	Kebijakan tidak teramati	Kebijakan tidak teramati	OK			
Menggoreng ayam	Kompot/panci panas/minyak mendidih	5	Tidak diperbolehkan. Tandai penggorengan dengan stiker “jangan disentuh”.	OK	OK	OK			
Membuat kentang goreng	Minyak mendidih	5	Tidak diperbolehkan. Tandai penggorengan dengan stiker “jangan disentuh”.	OK	OK	OK			
Menutup		2	Tidak diperlukan – tugas OK untuk anak muda						
Membersihkan lantai		1	Tidak diperlukan – tugas OK untuk anak muda						
Menghitung kas	Pencurian, perjalanan pulang malam hari	4	Tidak diperbolehkan. Hari kerja lebih pendek atau mulai lebih awal	Masih terlalu sore	OK	OK			
Kondisi umum									
Memiliki kontrak sah	Penyalahgunaan			OK	OK	OK			
Jam kerja yang disepakati dipatuhi	Jam kerja terlalu panjang, kurang istirahat menyebabkan mengantuk			Tidak konsisten	Tidak konsisten	Tidak konsisten			
Upah dibayar sesuai kontrak	Pembayaran kurang			OK	Pembayaran telat	Pembayaran telat			
Tanda tangan:									
Tanggal				15 Feb 2011	14 Mei 2011	10 Agust 2011			

Lampiran 7. Sampel alat untuk identifikasi peluang pasar (Dari Manual TREE ILO)

2. Formulir survei profil masyarakat

Lokasi/Masyarakat

Kabupaten

Provinsi

Bagian I. Gambaran umum masyarakat

A. Populasi lokasi program

1. Total penduduk 2. Jumlah keluarga

	Laki-laki	Perempuan
Total penduduk usia kerja (15-65)		
Diantaranya, pemuda (15-24)		
Jumlah		
Diantaranya, pemuda (15-24)		
Penyandang disabilitas		
Kelompok relevan lain		

B. Ciri geografis

1. Kota terdekat yang berpengaruh pada program ini	Jarak (km)
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
2. Desa di dekat lokasi program	Jarak (km)
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
3. Akses ke lokasi program dari kota terdekat (tandai jawaban yang benar)	
• lewat jalan (deskripsikan jenis)	
• lewat ril • lewat sungai • lain-lain (jelaskan)	

4. Sumber daya alam tanah/air

- Sungai/saluran
- Danau/laut
- Rawa
- Tanag pertanian
- Tanah penggembalaan
- Sumber tambang
- Hutan

Komentar

5. Lanskap umum

- Datar
- Berbukit
- Gunung

C. Iklim

Musim	Waktu
a) Penghujan	
b) Kemarau	

D. Fasilitas pendidikan

Jumlah	Jenis	Jarak dari lokasi program (km)	Jumlah terdaftar		Jumlah lulus	
			Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
.....	Pra sekolah					
.....	SD					
.....	Sekolah menengah					
.....	Kejuruan					
.....	PT					
.....	*					
.....	*					
.....	*					

* Lain jelaskan

E. Sumber kredit untuk kegiatan kevil/informal

1. Lokal			
Nama	Jenis*	Lokasi	Komentar
.....			
.....			
.....			
.....			

2. Di luar masyarakat

Nama	Jenis*	Lokasi	Komentar
.....			
.....			
.....			
.....			

* Jenis mungkin sebagai berikut:

- banks komersial dengan program pinjaman khusus;
- lembaga pemerintah, bank perdesaan atau pembangunan;
- lembaga keuangan mikro;
- NGO pengembangan dengan dana sendiri atau mengelola dana pinjaman untuk program pemerintah atau lembaga swasta;
- asosiasi simpan pinjam (mis., serikat kredit, koperasi keuangan, ROSCA, ASCA, bank desa);
- koperasi, jika penerima manfaat menjadi anggota;
- organisasi sosial (misalnya, Rotary atau Lion club) dengan program pinjaman untuk kegiatan kewirausahaan;
- sumber kredit informal (pinjaman dari teman dan kerabat, dari rentenir atau kredit dari pemasok peralatan dan bahan).

F. Layanan yang tersedia

Utilitas	Komentar
1. Air untuk:	
a) penggunaan rumah	
b) irigasi	
2. Daya/Lampu	
3. Transportasi	

G. Organisasi ekonomi dan sosial yang mendukung kegiatan skala kecil

.....

.....

.....

.....

Bagian II. Analisa gender

Kendala paling umum untuk partisipasi penuh perempuan dalam pelatihan dan kegiatan ekonomi

	Level kendala			
	Tinggi	Sedang	Rendah	N/A
Rendahnya melek huruf dan pendidikan dasar	•	•	•	•
Kurangnya ketrampilan teknis dan ketrampilan kerja	•	•	•	•
Rendahnya sensitivitas gender di lembaga pelatihan	•	•	•	•
Tanggung-jawab melahirkan/membesarkan anak	•	•	•	•
Kurangnya fasilitas perawatan anak di tempat pelatihan	•	•	•	•
Pekerjaan rumah menyisakan sedikit waktu untuk pelatihan dan kegiatan ekonomi	•	•	•	•
.....	•	•	•	•
ditanggung bersama oleh pasangan	•	•	•	•

Beban kerja di rumah tidak

Membantu suami dalam sumber utama pendapatan keluarga	•	•	•	•
Kegiatan ekonomi tradisional untuk perempuan tidak menguntungkan	•	•	•	•
Perempuan terdiskriminasi dalam pekerjaan berupah	•	•	•	•
Upah lebih rendah untuk pekerjaan bernilai sama	•	•	•	•
Kurangnya fasilitas perawatan anak di tempat kerja	•	•	•	•
Perempuan tidak memiliki lahan	•	•	•	•
Kurangnya kepercayaan diri untuk menjadi wirausahawan	•	•	•	•
Keluarga, pasangan dan keluarga pasangan tidak mau melihat perempuan meninggalkan peran tradisionalnya sebagai ibu rumah tangga				
*	•	•	•	•
*	•	•	•	•

Bagian III. Bahan baku dan input produksi lain

yakni jumlah bahan baku/input produksi yang tersedia untuk usaha baru:
(Skor 1 = Langka; 2 = Cukup; 3 = Banyak; 4 = Melimpah)

INPUT PERTANIAN		
1. Produksi tanaman	Skor	Komentar
Lahan		
Pupuk		
Pasokan benih		
Alat		
Mesin		
*		
2. Ternak	Skor	Komentar
Binatang		
Anakan		
akan ternak		
Pasokan dokter hewan		
Kandang		
*		
3. Perikanan	Skor	Komentar
Perahu		
Bibit ikan		
Jaring		
Mesin		
*		

* Lain-lain jelaskan

4. Kehutanan	Skor	Komentar
Kayu lunak		
Kayu keras		
Alat		
*		
KEGIATAN NON PERTANIAN		
5. Pengolahan	Skor	Komentar
Penggilingan		
Gudang dingin		
Alat		
Bahan pengolahan		
*		
6. Kerajinan	Skor	Komentar
Bahan baku		
Alat		
Bengkel kerja		
*		
7. Pakaian/tekstil	Skor	Komentar
Baju		
Alat		
Bengkel kerja		
*		
8. Tambang	Skor	Komentar
Bahan tambang		
Alat		
Perlengkapan (termasuk perlengkapan keselamatan)		
Pakaian		
*		
9. Servis	Skor	Komentar
Kios Reprasi		
Konstruksi		
*		

* Lain-lain jelaskan

10. Toko pengecer	Skor	Komentar
.....		
.....		
.....		
.....		
11. Lain: Pariwisata?	Skor	Komentar
.....		
.....		
.....		
.....		
PABRIK		
12. Di dalam lokasi program	Skor	Komentar
.....		
.....		
.....		
.....		

Bagian IV. Sumber pendapatan sekarang

Daftar ini memberikan sumber pendapatan aktual di masyarakat. Ini haruslah dianggap hanya sebagai panduan saja. Tidak semua kolom harus diisi. Tunjukkan Jumlah kira-kira laki-laki dan perempuan di masyarakat yang melaksanakan pekerjaan ini dan pendapatan rata-rata mereka per tahun di tabel berikut ini. [*] = lain (sebutkan).

Kegiatan	Sebagai peran utama dalam kegiatan				Sebagai peran minor dalam kegiatan			
	Laki-laki		Perempuan		Laki-laki		Perempuan	
	Jumlah	Pendapata per tahun	Jumlah	Pendapata per tahun	Jumlah	Pendapata per tahun	Jumlah	Pendapata per tahun

PRODUKSI PERTANIAN

1. Produksi tanaman								
a) Padi-padian								
b) Sayur mayur								
c) Buah-buahan								
d) *								
2. Peternakan								
a) Sapi								
b) Domba								
c) Kambing								
d) Babi								

Kegiatan	Sebagai peran utama dalam kegiatan				Sebagai peran minor dalam kegiatan			
	Laki-laki	Perempuan		Laki-laki	Perempuan			
	Jumlah Pendapatan per tahun	Jumlah	Pendapatan per tahun	Jumlah	Pendapatan per tahun	Jumlah	Pendapatan per tahun	
2. Peternakan (lanj.)								
e) Ayam								
f) Kelinci								
g) *								
h) *								
3. Perikanan								
a) Ikan air tawar								
b) *								
4. Produk kehutanan								
a) Kayu bakar								
b) Arang								
c) Buah-buahan								
d) Jamur								
e) *								
f) *	KEGIATAN							
NON PERTANIAN								
5. Pengolahan makanan								
a) Daging								
b) Ikan								
c) Manisan/permen								
d) Kue								
e) Jus								
f) *								
g) *								
6. Kerajinan								
a) Kayu/bambu								
b) Rotan								
c) Kulit								
d) Fiber								
e) Barang logam:								
Mulia								
Besi								
Timah								
Lain								
f) *								

Kegiatan	Sebagai peran utama dalam kegiatan				Sebagai peran minor dalam kegiatan			
	Laki-laki		Perempuan		Laki-laki		Perempuan	
	Jumlah	Pendapatan per tahun	Jumlah	Pendapatan per tahun	Jumlah	Pendapatan per tahun	Jumlah	Pendapatan per tahun
7. Tekstil/pakaian								
a) Tenun								
b) menjahit								
c) Menyulam								
d) Merajut								
e) *								
8. Tambang								
a) Kerikil/Pasir								
b) Bongkahan batu								
c) Batu kapur								
d) Tanah liat								
e) *								
9. Jasa								
a) Toko								
b) Transportasi								
c) Konstruksi								
d) *								
10. Lain								
a)								
b)								
c)								
d)								

Pabrik yang mempekerjakan warga lokal dan rata-rata pendapatan per bulan

Jenis pabrik	Pekerja terampil				Pekerja tidak terampil			
	Laki-laki		Perempuan		Laki-laki		Perempuan	
	Jumlah	Rata-rata penghasilan per bulan	Jumlah	Rata-rata penghasilan per bulan	Jumlah	Rata-rata penghasilan per bulan	Jumlah	Rata-rata penghasilan per bulan
11. Di dalam lokasi program								

Jenis pabrik	Pekerja terampil				Pekerja tidak terampil			
	Laki-laki		Perempuan		Laki-laki		Perempuan	
	Jumlah	Rata-rata penghasila per bulan	Jumlah	Rata-rata penghasila per bulan	Jumlah	Rata-rata penghasila per bulan	Jumlah	Rata-rata penghasila per bulan
12. Di daerah sekitar(warga pulang setiap hari)								
.....								
.....								
.....								
.....								
.....								
13. Lain (mis., pekerjaan di pabrik di ibu pusat regional atau di ibu kota wilayah/area)								
.....								
.....								
.....								
.....								
.....								

Bagian V. Potensi penciptaan pekerjaan

A. Kemungkinan penggunaan bahan baku lokal yang tidak terpakai/berlimpah

Bahan baku	Potensi produk
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	

B. Proyek pengembangan di/di dekat masyarakat

(Klasifikasikan status N = Sekarang; S = Segera; P = Rencana)

Lembaga/proyek	Status	Jenis tenaga kerja yang dibutuhkan
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		

C. Pabrik mencari pekerja		
(Klasifikasikan status N = Sekarang; S = Segera; P = Rencana)		
Nama/Jenis	Status	Jenis tenaga kerja yang dibutuhkan
1. Pabrik lokal		
a)		
b)		
c)		
d)		
e)		
2. Pabrik di daerah terdekat		
a)		
b)		
c)		
d)		
e)		

Formulir Survei Permintaan Konsumen

Desa

Distrik

Provinsi

Tanggal wawancara Nama pewawancara

Permintaan produk tidak terpuaskan

Di masa lalu, apa barang olahan/buatan dan/atau jasa yang Anda beli atau coba beli yang tidak memuaskan Anda? Mengapa?

[Untuk alasan utama ketidakpuasan, Skor sebagai berikut:

1 = kurang pasokan; 2 = mutu rendah; 3 = desain dan/atau gaya tidak sesuai; 4 = lain (sebutkan)

Barang/Jasa	Alasan ketidakpuasan (1,2,3 atau 4)	Barang/Jasa	Reason for dissatisfaction (1,2,3 atau 4)
Penggunaan Keluarga/Rumah tangga			
Makanan olahan			
1. Permen lokal		5. Lain:	
2. Roti		minyak sayur	
3. Mie/pasta		saus	
4. Kue lokal			
Garmen			
1. Perempuan:		4. Celana panjang	
baju rumah		5. Celana pendek	
pakaian dalam		6. Sarung bantal	
baju		7. Lain:	
2. Pakaian anak			
3. Baju dewasa			
Pakaian/aksesoris pribadi lain			
1. Alas kaki:		3. Ikat pinggang	
sepatu		4. Topi	
sandal		5. Lain:	
selop			
2. Tas/dompot			
Kebersihan			
1. Sabun mandi		4. Lain:	
2. Sabun cuci			
3. Shampoo			

Barang/Jasa	Alasan ketidakpuasan (1,2,3 atau 4)	Barang/Jasa	Reason for dissatisfaction (1,2,3 atau 4)
Alat/perlengkapan dapur			
1. Kompor untuk		3. Keranjang/Bayong	
Kayu bakar		4. Sapu	
arang		5. Pengupas kelapa	
Lain:		6. Lain:	
2. Sendok			
Perabotan			
1. Meja		5. Ranjang (bambu, kayu & rotan)	
2. Kursi		6. Lain	
3. Bangku			
4. Kabinet			
Jasa			
1. Tukang listrik		9. Reparasi mesin kecil (mis., mesin perahu)	
2. Tukang kayu		10. Reparasi kendaraan bermotor	
3. Tukang batu		11. Pangkas rambut	
4. tukang ledeng		12. Salon kecantikan	
5. reparasi Radio/TV/kaset		13. Lain:	
6. Reparasi perkakas			
7. Las			
8. Vulkanisir			
Barang/Jasa Lain			

Kegiatan	Alasan ketidakpuasan (1,2,3 atau 4)	Kegiatan	Reason for dissatisfaction (1,2,3 atau 4)
----------	-------------------------------------	----------	---

Sampel permintaan produk kegiatan ekonomi

I. PRODUKSI TANAMAN

A. Bahan baku olahan

- | | |
|--------------------------|----------------|
| a) Pupuk | c) Lain: |
| b) Pestisida | |
| c) Pembasmi rumput | |

B. Alat/Perlengkapan

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| a) Pemotong rumput | f) Keranjang bambu |
| b) Beliung & sekop | g) Lain: |
| c) Penggaruk | |
| d) Alat pembajak | |
| e) Semprotan | |

C. Jasa

- | | |
|--|----------------|
| a) Pandai besi (untuk alat/perlengkapan) | b) Lain: |
| | |

II. Peternakan unggas

A. bahan baku olahan

- | | |
|-------------------------|----------------|
| a) Pakan | c) Lain: |
| b) Pakan tambahan | |

B. Alat/Perlengkapan

- | | |
|--------------------------|--------------------|
| a) alat pengeraman | e) Inkubator |
| b) Tempat pakan | f) Lain: |
| c) Tempat minum | |
| d) Pemanas | |

C. Jasa

- | | |
|--------------------------|----------------|
| a) Tukang kayu | d) Lain: |
| b) Kerajinan timah | |
| c) Tumpang listrik | |

D. Lain-lain

- | | |
|-----------------------|----------------|
| a) Kandang ayam | d) Lain: |
| b) Disinfektan | |
| c) Arang | |

Kegiatan	Alasan ketidakpuasan (1,2,3 atau 4)	Kegiatan	Reason for dissatisfaction (1,2,3 atau 4)
III. PEMBUATAN KERAJINAN			
A. Bahan baku olahan			
a) Tali		d) Lain:	
b) Lem			
c) Bulatan rotan			
B. Alat/perlengkapan			
a) Pisau		c) Lain:	
b) Semprotan lem			
IV. PERIKANAN			
A. Bahan baku olahan			
.....			
B. Alat/perlengkapan			
a) Mesin tempel		d) Lain:	
b) lampu minyak tanah			
c) Jaring ikan			
C. Jasa			
a) Reparasi mesin		d) Lain:	
b) Kerajinan timah			
c) Tambal jaring			
V. PEMBUATAN PERMEN			
A. Bahan baku olahan			
a) Sirup		b) Lain:	
.....			
B. Alat/perlengkapan			
a) Kompor		d) Lain:	
b) Wajan			
c) Spatula			
d) Panci kaleng			

Formulir Survei Peluang Pasar untuk Produsen

Desa/Masyarakat

Distrik

Provinsi

Tanggal wawancara Nama prwawancara

Produsen Produk

I. Permintaan konsumen lokal yang tidak terpenuhi

A. Berapa rata-rata volume produksi usaha Anda untuk [jenis produk] per hari/minggu/bulan/siklus?

..... per

B. permintaan yang tak terpenuhi untuk produk ini

Apakah ada situasi ketika Anda tidak mampu memenuhi permintaan sebagian pelanggan saat ini atau pelanggan potensial Anda untuk produk tersebut? (Jika responden segera menjawab tidak ada, mintalah mereka untuk memikirkan beberapa minggu atau siklus terakhir. Jika jawabannya masih tidak ada atau tidak lagi, lanjutkan ke Bagian II)

•Tidak •Ya

Manakah di antara berikut ini jenis permintaan pelanggan untuk produk Anda yang tidak mampu Anda penuhi?

- kuantitas yang diminta
- kualitas lebih rendah dari yang pelanggan inginkan
- desain/gaya tidak sesuai
- harga terlalu tinggi
- lain (sebutkan):

(Jika responden memiliki lebih dari satu jawaban, mintalah mereka untuk menempatkan jawaban dalam urutan dari 1 sampai 5, dengan 1 sebagai alasan paling umum.)

C. Alasan ketidakmampuan memenuhi permintaan

Apa yang Anda lihat sebagai alasan Anda tidak bisa menyediakan permintaan semua pelanggan saat ini atau pelanggan potensial Anda?

- kurangnya bahan baku
- tidak cukup sumber untuk membeli lebih
- kurangnya keuangan untuk membeli lebih
- kesulitan mengangkut bahan baku
- kurangnya alat/peralatan
- peralatan sudah usang/tua
- tidak cukup peralatan untuk memproduksi lebih
- tidak ada sumber untuk membeli lebih
- kurangnya keuangan untuk membeli lebih
- membutuhkan lebih banyak pekerja (sebutkan jenisnya)

- teknologi usang/tidak efisien
- kualitas produk rendah
- biaya produksi tinggi
- desain dan atau gaya tidak sesuai

• lain (sebutkan):

.....

.....

.....

(Jika lebih dari satu alasan yang diberikan, mintalah responden untuk menempatkan jawaban dalam urutan dari 1 sampai 5, dengan 1 sebagai yang paling penting.)

II. Potensi untuk memperluas/meningkatkan produksi

A. Kesiadaan untuk memperluas/meningkatkan produksi

Apakah Anda berniat memperluas atau meningkatkan produksi Anda?

Ya Tidak Lanjutkan ke

Bagian III)

Ya (Lanjutkan ke B)

B. Persentase peningkatan jika produksi diperluas/ditingkatkan

Jika Anda memperluas/meningkatkan produksi Anda, berapa persen Anda akan meningkatkan modul produk Anda per hari/minggu/bulan/siklus?

..... % Peningkatan produksi per

C. Tindakan yang akan diambil untuk memastikan keberhasilan dalam meningkatkan produksi

Jika jadi melakukan perluasan/peningkatan produksi Anda, tindakan apa yang akan anda ambil agar berhasil?

- | | |
|---------|---------|
| 1. | 4. |
| 2. | 5. |
| 3. | 6. |

(Lihat kembali Bagian IC, dan tinjaulah apakah tindakan yang akan dilakukan sesuai dengan alasan yang diberikan atas ketidakmampuan menyediakan permintaan. Jika tidak ada tindakan yang diberikan untuk satu atau lebih masalah yang tercantum di Bagian IC, tanyakan kepada responden apa yang akan mereka lakukan dengan hal ini dan tambahkan jawaban pada daftar di atas.)

D. Kebutuhan akan pekerja bila terjadi perluasan/perbaikan

Jika Anda melanjutkan dan memperluas/meningkatkan produksi Anda, apakah Anda akan perlu:

•pekerja

•melatih pekerja Anda saat ini?

•tidak ada pekerja tambahan atau pelatihan pekerja saat ini? Lanjtkan ke Bagian III)

Jika Anda mempekerjakan pekerja tambahan, berapa banyak dan apa jenis pekerja yang menurut Anda akan Anda butuhkan?

Jumlah	Jenis pekerja	Jumlah	Jenis pekerja
.....			
.....			

Jika pekerja Anda perlu pelatihan, apa jenis ketrampilan yang mereka perlu pelajari dan berapa banyak dari mereka akan dilatih?

Jumlah	Jenis pekerja	Jumlah	Jenis ketrampilan
.....			
.....			

III. Sumber pembiayaan/bantuan teknis

A. Sumber pembiayaan

1. Jika Anda tidak keberatan saya bertanya, apa saja sumber pembiayaan untuk usaha Anda?
(Tanyakan tentang persentase hanya setelah responden menyebutkan semua sumber pendanaan.)

%	Sumber	Lokasi
.....	Sendiri	
.....	Keluarga	
.....	Kerabat	
.....	Teman	
.....	Koperasi	
.....	Bank pedesaan	
.....	Lain (sebutkan):	

2. (Jika lebih dari satu sumber dana). Anda telah mencantumkan sebagai sumber keuangan Anda.
Berapa menurut Anda persentase masing-masing sumber berkontribusi terhadap total pendanaan usaha Anda?

B. Sumber bantuan teknis

Untuk meningkatkan operasional usaha Anda, apakah Anda mendapatkan saran dari seseorang?

Sumber	Lokasi
1. Lembaga pemerintah:	
.....	
.....	
.....	
2. NGO	
.....	
.....	
.....	
3. Lain	
.....	
.....	
.....	
.....	

IV. Produsen lain untuk produk serupa

A. Perkiraan Jumlah produsen di masyarakat

1. Apakah ada produsen lain untuk produk Anda di masyarakat ini? ☐ Tidak ☐ Yes Berapa banyak:

2. Jika Anda tahu beberapa produsen, bisakah Anda memberitahukan nama mereka dan di mana mereka dapat ditemukan?

Nama produsen	Lokasi
.....	
.....	
.....	

B. masalah umum produsen terkait dengan ketidakmampuan memenuhi permintaan pembeli lokal

Sebelumnya Anda telah memberikan alasan mengapa tidak mampu memenuhi permintaan sebagian pelanggan. Manakah di antara alasan ini menurut Anda yang merupakan masalah semua produsen?

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> •kurangnya bahan baku •tidak cukup sumber •kurangnya keuangan untuk membeli lebih •kurangnya alat/peralatan •peralatan sudah usang/tua •tidak cukup peralatan untuk memproduksi lebih •tidak ada sumber untuk membeli lebih •kurangnya keuangan untuk membeli lebih •membutuhkan lebih banyak pekerja (sebutkan jenisnya) | <ul style="list-style-type: none"> •teknologi usang/tidak efisien •kualitas produk rendah •biaya produksi tinggi •desain dan atau gaya tidak sesuai •lain (sebutkan): |
|---|--|

(Jika lebih dari satu alasan yang diberikan, mintalah responden untuk menempatkan jawaban dalam urutan dari 1 sampai 5, dengan 1 sebagai yang paling serius.)

V. Potensi penciptaan pekerjaan

A. Saran untuk pemanfaatan bahan baku tidak terpakai/berlimpah

1. Ada sejumlah bahan baku yang tidak /kurang dimanfaatkan tersedia di masyarakat. Menurut pendapat Anda sendiri, produk apa yang bisa dibuat dari bahan tersebut?

bahan baku (Daftar dari CP)	Potensi produk
.....	
.....	
.....	
.....	

2. Seandainya Anda membuka usaha lain, manakah dua dari produk yang Anda sebutkan di atas akan Anda produksi?

Produk	Mengapa?
.....	
	
	
.....	
	
	

B. produk baru lain yang dapat diproduksi secara menguntungkan

Terlepas dari mana bahan baku berasal dari dan/atau di mana nanti pasarnya, apa produk baru lain yang dapat diproduksi di masyarakat?

Produk	Mengapa dibutuhkan?
.....	
	
	
.....	
	
	
.....	
	
	

Formulir Survei Peluang Pasar untuk pedagang

Desa/Masyarakat.....
 Distrik.....
 Provinsi.....
 Tanggal wawancara..... Nama prwawancara.....

Produsen..... Produk.....

I. Permintaan konsumen lokal yang tidak terpenuhi

A. Berapa rata-rata volume modul penjualan usaha Anda untuk [jenis produk] per hari/minggu/bulan/siklus?

..... per.....

B. Permintaan yang tak terpenuhi untuk produk ini

Apakah ada situasi ketika Anda tidak mampu memenuhi permintaan sebagian pelanggan saat ini atau pelanggan potensial Anda untuk produk tersebut? (Jika responden segera menjawab tidak ada, mintalah mereka untuk memikirkan beberapa minggu atau siklus terakhir. Jika jawabannya masih tidak ada atau tidak lagi, lanjutkan ke Bagian II) Ya Tidak

di antara berikut ini jenis permintaan pelanggan untuk produk Anda yang tidak mampu Anda penuhi?

- kuantitas yang diminta
- kualitas lebih rendah dari yang pelanggan inginkan
- desain/gaya tidak sesuai
- harga terlalu tinggi
- Lain (sebutkan):.....

(Jika responden memiliki lebih dari satu jawaban, mintalah mereka untuk menempatkan jawaban dalam urutan dari 1 sampai 5, dengan 1 sebagai alasan paling umum.)

C. Alasan ketidakmampuan memenuhi permintaan

Apa yang Anda lihat sebagai alasan Anda tidak bisa menyediakan permintaan semua pelanggan saat ini atau pelanggan potensial Anda?

- tidak cukup stok yang tersedia
- sumber tidak dapat memasok kuantitas yang dipesan
- kurangnya keuangan untuk membeli lebih banyak stok
- kurangnya transportasi untuk membawa produk dari sumbernya ke masyarakat;
- Lain (sebutkan):.....
- sumber tidak dapat memasok produk berkualitas tinggi
- sumber tidak dapat memasok desain/gaya yang diinginkan
- biaya pembelian dari pemasok tinggi

(Jika lebih dari satu alasan yang diberikan, mintalah responden untuk menempatkan jawaban dalam urutan dari 1 sampai 5, dengan 1 sebagai yang paling penting.)

D. Sumber (pemasok) produk

Dari mana atau siapa Anda membeli sebagian besar stok produk?

- produsen lokal
- grosir/pengecer lokal
- kota sekitar/ibu kota provinsi
- pusat perdagangan regional
- ibu kota nasional

II. Potensi produksi lokal

A. Tindakan yang dapat dilakukan oleh produsen lokal untuk meningkatkan produksi

1. Bagaimana, menurut Anda, produsen lokal dapat meningkatkan produksi mereka?
(Jika tidak ada produsen lokal, lanjutkan ke Seksi III).

- meningkatnya ketersediaan bahan baku
- alat/perlengkapan lebih baik dan/atau lebih banyak
- teknologi produksi lebih baik
- pekerja trampil lebih banyak dan/atau lebih baik

- desain dan/atau gaya diperbaharui
- Lain (sebutkan):

.....
.....

2. Jika masalah produksi sejumlah produsen lokal terpecahkan, apakah menurut Anda gabungan total output produk mereka akan:

- cukup untuk memenuhi permintaan lokal?
- lebih dari cukup untuk memenuhi permintaan lokal?
- tidak cukup untuk memenuhi permintaan lokal?

III. Potensi penciptaan pekerjaan

A. Saran untuk pemanfaatan bahan baku tidak terpakai/berlimpah

1. Ada sejumlah bahan baku yang tidak /kurang dimanfaatkan tersedia di masyarakat. Menurut pendapat Anda, produk apa yang bisa dibuat dari bahan tersebut?

Bahan baku (Daftar dari PM)	Potensi produk
.....	
.....	
.....	

2. Seandainya Anda membuka usaha lain, manakah dua dari produk yang Anda sebutkan di atas akan Anda produksi?

Produk	Mengapa?
.....	
.....	

B. produk baru lain yang dapat diproduksi secara menguntungkan

Terlepas dari mana bahan baku berasal dari dan/atau di mana nanti pasarnya, apa produk baru lain yang dapat diproduksi di masyarakat?

Produk	Mengapa layak diproduksi?
.....	
.....	

Potensi kegiatan ekonomi baru yang disarankan dari survei TNO di atas kemudian harus dirangkum sebagai berikut: (Formulir ini adalah dasar laporan survei TNO.)

Potensi kegiatan ekonomi baru

I. Potensi kegiatan ekonomi

Satu salinan dari bagian ini harus diselesaikan untuk setiap usulan usaha

A. Deskripsi kegiatan ekonomi

B. Sifat kegiatan ekonomi

- baru untuk lokasi program, tapi ada di desa-desa terdekat
- baru untuk lokasi program dan tidak ada di desa-desa terdekat

C. Dasar pembenaran untuk rekomendasi

- ada permintaan besar untuk barang atau jasa tersebut di masyarakat yang tidak terpenuhi oleh pemasok dan/atau produsen
- ada permintaan besar untuk barang atau jasa tersebut di desa/kabupaten terdekat yang tidak terpenuhi oleh pemasok dan/atau produsen
- bahan baku dapat secara rutin disediakan untuk lokasi program dan dengan harga pantas
- lain (sebutkan):

D. Sumber informasi

Sumber tertentu

Contact person, jika ada

1. Lembaga:

2. Perusahaan bisnis

3. Lain:

E. Lokasi untuk kegiatan ekonomi yang direkomendasikan

Manakah yang akan menjadi area terbaik di lokasi program untuk mendirikan kegiatan ekonomi?

Area yang direkomendasikan

Mengapa?

II. Pemasaran

A. Produk

1. Apa jenis barang atau jasa yang akan diproduksi oleh kegiatan ekonomi yang disarankan?

.....

.....

2. Siapa yang akan menjadi pengguna terakhir utama barang atau jasa yang akan diproduksi?

- perorangan/keluarga (pengguna akhir)
- kantor

• Lain (sebutkan):

.....

.....

- perusahaan bisnis produksi

3. Siapa yang akan menjadi target pembeli utama barang atau jasa yang akan diproduksi oleh kegiatan ekonomi yang diusulkan?

- perorangan/keluarga (pengguna akhir)
- perusahaan bisnis produksi
- kontraktor buruh

• perantara*:

- perantara
- grosir
- pengecer

• lain (sebutkan):

.....

.....

* Banyak perusahaan menjual barang atau jasa mereka melalui saluran pemasaran berbeda, seperti perantara, yang pada gilirannya menjual produknya ke pengguna akhir.

4. Di mana target pembeli utama berada?

Area

Lokasi spesifik

- masyarakat lokal

.....

- masyarakat sekitar

.....

- ibukota kabupaten

.....

- kota sekitar

.....

- ibukota provinsi

.....

- pusat dagang regional

.....

- wilayah sekitar

.....

- Lain,(sebutkan):

.....

.....

.....

5. Jika produk dibuat atau diproses di daerah lain, mengapa target pembeli membeli barang atau jasa dari produsen baru di lokasi program?

.....

.....

.....

.....

B. Pesaing

Produsen barang atau jasa yang ada berasal dari:

Area	Lokasi spesifik
• masyarakat lokal	
• masyarakat sekitar	
• ibukota kabupaten	
• kota sekitar	
• ibukota provinsi	
• pusat dagang regional	
• wilayah sekitar	
• Lain,(sebutkan):	

III. Produksi

A. Bahan baku/input produksi

1. Apa saja bahan baku dan/atau input produksi yang diperlukan untuk menghasilkan produk dan di mana sumber utamanya?

Input dibutuhkan	Sumber utama	Lokasi spesifik, tersedia
.....		
.....		
.....		
.....		

2. Alat/perlengkapan

Item	Sumber
a) Alat:	
b) Perlengkapan:	
c) Suku cadang:	
d) Jasa reparasi/perawatan:	

B. Sumber bantuan teknis dalam produksi

Ketrampilan dibutuhkan Tersedia secara lokal

1. Apa jenis ketrampilan berbeda yang dibutuhkan untuk produksi dan ketersediaannya di lokasi program?

.....	• ya • Tidak
.....	• ya • Tidak
.....	• ya • Tidak
.....	• ya • Tidak

2. Jika ketrampilan tersedia secara lokal:

a) Apakah ada pengangguran dengan ketrampilan tersebut yang dapat dipekerjakan untuk usaha baru? • ya • Tidak

Jika ya, jenis pekerja apa yang tersedia:

.....

.....

b) Jika ada, apakah ketrampilan yang tersedia secara lokal perlu peningkatan?

.....

.....

C. Identifikasi produk

1. Menggunakan bahan baku dan alat dan perlengkapan yang dasarnya sama yang dibutuhkan untuk memproduksi barang atau layanan yang diusulkan, apakah ada jenis produk lain yang bisa dilakukan? • ya • Tidak

Jika ya, apa?

.....

.....

.....

D. Sumber bantuan teknis dalam produksi

Ketrampilan dibutuhkan

Tersedia secara

1. jenis ketrampilan berbeda yang dibutuhkan untuk produksi dan ketersediaannya di lokasi program?

.....	• ya • Tidak
.....	• ya • Tidak
.....	• ya • Tidak
.....	• ya • Tidak
.....	• ya • Tidak

IV. Pembiayaan

A. Sumber pembiayaan

Selain pembiayaan mandiri, apa saja alternatif sumber dana di dan di sekitar lokasi program?

Sumber pendanaan

Lokasi

.....	
.....	
.....	
.....	
.....	

V. Personil/Manajemen

A. . Jenis organisasi yang didirikan

Bentuk organisasi paling tepat yang direkomendasikan untuk perusahaan (kegiatan ekonomi) yang akan didirikan adalah:

Jenis	Alasan utama rekomendasi
• perorangan	
• berbasis keluarga	
• kelompok	
• koperasi	
• lain,(sebutkan):	
.....	
.....	

B. Potensi kesulitan

Apa yang mungkin menjadi kesulitan utama dalam mendirikan dan menjalankan jenis usaha yang diusulkan?

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)
- 5)

Rangkuman usulan kegiatan ekonomi baru

Kegiatan ekonomi baru	Alasan utama rekomendasi	Pelatihan ketrampilan dibutuhkan?
.....		• ya • Tidak
.....		• ya • Tidak
.....		• ya • Tidak
.....		• ya • Tidak
.....		• ya • Tidak
.....		• ya • Tidak