

KETERLIBATAN SERIKAT PEKERJA DALAM PENGEMBANGAN KETERAMPILAN



Tujuan ringkasan kebijakan ini adalah untuk menekankan dukungan ILO terhadap keterlibatan mitra sosial-organisasi pengusaha dan serikat pekerja - dalam strategi pengembangan keterampilan; untuk memberikan contoh keterlibatan serikat pekerja yang ada di tingkat nasional, sektoral dan perusahaan; dan untuk mengusulkan bidang prioritas bagi serikat pekerja saat mereka terlibat dalam pengembangan keterampilan di masa depan

Pendahuluan

Sebagaimana telah ditunjukkan oleh diskusi di dalam Organisasi Perburuan Internasional (ILO) tentang Masa Depan Kerja, inovasi teknologi, tren demografis, globalisasi, dan perubahan iklim semuanya memiliki dampak yang semakin signifikan terhadap dunia kerja. Secara bersama-sama, faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi komposisi tugas dan persyaratan keterampilan untuk sebagian besar pekerjaan, memunculkan pekerjaan baru, mengkondisikan kebutuhan keterampilan kaum muda dan angkatan kerja yang menua dan mengubah permintaan dan penawaran keterampilan. *'Mengingat laju perubahan yang konstan dan semakin cepat, strategi pengembangan keterampilan akan diwajibkan untuk memastikan pembaruan keterampilan secara terus-menerus selama siklus hidup'* (ILO, 2018) sebuah fakta yang tercermin dalam fokus yang belum pernah terjadi sebelumnya pada pengembangan keterampilan dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDG) 2030¹ dan diskusi ILO yang sedang berlangsung dalam kerangka Masa Depan Kerja² atau pekerjaan normatif, termasuk mengenai pemagangan.³

Sebagai bagian dari Agenda Pembangunan Berkelanjutan 2030, ILO menekankan pentingnya pendidikan berkualitas. ILO berkomitmen untuk memastikan bahwa semua orang, anak laki-laki dan perempuan, menyelesaikan pendidikan dasar dan menengah gratis dan memiliki akses ke pendidikan pra-dasar dan pendidikan teknis, kejuruan dan tinggi yang terjangkau. Selain itu, ILO berjanji untuk secara substansial meningkatkan jumlah kaum muda dan

orang dewasa yang memiliki keterampilan yang relevan, termasuk keterampilan teknis dan kejuruan, untuk ketenagakerjaan, pekerjaan layak dan kewirausahaan.⁴ Gagasan pekerjaan untuk seumur hidup sedang surut, dan Guy Ryder, Direktur Jenderal ILO, baru-baru ini menyerukan sebuah pendekatan baru, - *'Kita perlu terus menerus mengasah keterampilan sepanjang karier bekerja, dan ini menuntut peninjauan kembali model dan konsep pembelajaran seumur hidup untuk menciptakan masa depan yang kita inginkan'*.⁵

Ini akan mengharuskan revisi pendidikan berbasis sekolah untuk pekerjaan dan/atau wirausaha, dan juga pemagangan yang menggabungkan pelatihan *on-the-job* dan pembelajaran *off-the-job*, sehingga memungkinkan pembelajar dari semua lapisan masyarakat untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Ini juga akan menuntut komitmen pada pendidikan dan pelatihan kejuruan berkelanjutan yang memungkinkan pekerja meningkatkan atau memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka dan/atau memperoleh keterampilan baru untuk kemajuan karir. Pendidikan, pelatihan dan pembelajaran seumur hidup merupakan faktor yang memberikan sumbangan terhadap pengembangan pribadi, akses ke budaya dan kewarganegaraan yang aktif.

Direktur Jenderal ILO melanjutkan pernyataannya bahwa *'dialog sosial tripartit dan keterlibatan mitra sosial dalam pengaturan tata kelola harus memastikan bahwa kebijakan tidak hanya adil tetapi juga relevan dan praktis'*. Singkatnya, perkembangan-perkembangan di dunia kerja ini akan memberikan pengaruh besar terhadap kehidupan pekerja laki-laki dan perempuan yang akan membutuhkan dukungan efektif dari serikat pekerja.

ILO mendukung pelibatan mitra sosial – organisasi pengusaha dan organisasi pekerja – dalam strategi pengembangan keterampilan

ILO telah mengadvokasi keterlibatan mitra sosial dalam pengembangan bimbingan dan pelatihan kejuruan (Pasal 5 Konvensi ILO No. 142 tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia, 1975).⁶ Selain itu, ILO telah menjabarkan dengan sangat rinci cara-cara mitra sosial - organisasi pengusaha dan organisasi pekerja - dapat terlibat dalam

1. Terutama sekali SDG 4 tentang Pendidikan Berkualitas dan SDG 8 tentang Kerja Layak dan Pertumbuhan Ekonomi: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals/>; Lihat juga ILO ACTRAV Trade Union Reference Manual on the 2030 Agenda for Sustainable Development: https://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_553141/lang-en/index.htm

2. <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/lang-en/index.htm>; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf

3. <https://www.ilo.org/skills/areas/work-based-learning/lang-en/index.htm>

4. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/education/>

5. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_644530/lang-en/index.htm

6. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312287; Lihat juga K140 tentang Cuti Pendidikan Berbayar, yang menangani cuti pendidikan berbayar untuk berbagai kebutuhan pelatihan, termasuk pendidikan serikat pekerja.

merumuskan, menerapkan dan meninjau pengembangan sumber daya manusia nasional, pelatihan pendidikan dan kebijakan pembelajaran seumur hidup (Kotak 1).



Kotak 1 - Rekomendasi ILO No. 195 tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2004 mengidentifikasi berbagai bidang untuk keterlibatan mitra sosial dan dialog sosial⁷

- *Strategi nasional*: mendefinisikan strategi nasional untuk pendidikan dan pelatihan (Pasal 5.a)
- *Tingkat kebijakan berbeda*: menetapkan kerangka pedoman untuk kebijakan pelatihan di tingkat nasional, regional, lokal, dan sektoral dan perusahaan (Pasal 5.a)
- *Keselarasan*: kebijakan yang selaras dengan kebijakan ekonomi, fiskal, dan sosial (Pasal 1)
- *Tahap-tahap pengembangan keterampilan*: merumuskan, menerapkan, dan meninjau kebijakan nasional pengembangan sumber daya manusia, pendidikan, pelatihan, dan pembelajaran seumur hidup (Pasal 1)
- *Inklusivitas*: pendidikan dan pelatihan adalah hak untuk semua dan, dengan bekerjasama dengan mitra sosial, berupaya memastikan akses bagi semua ke pembelajaran seumur hidup (Pasal 4.a); dan meningkatkan akses bagi semua untuk meningkatkan kelayakan kerja dan untuk memfasilitasi inklusi sosial (Pasal 8.a dan 10.b)
- *Mengidentifikasi kebutuhan keterampilan*: mendorong identifikasi tren yang sedang berkembang dalam hal kompetensi yang dibutuhkan oleh individu, perusahaan, perekonomian dan masyarakat secara keseluruhan (Pasal 9.a)

- *Sektor publik*: mempromosikan pengembangan kebijakan dan peluang pelatihan yang adil untuk semua pekerja sektor publik (Pasal 9.k)
- *Pengakuan keterampilan*: mempromosikan pengembangan, penerapan, dan pembiayaan sebuah mekanisme yang transparan untuk penilaian, sertifikasi dan pengakuan keterampilan, yang diperoleh secara formal atau informal (Pasal 11.1)
- *Keragaman pelatihan*: mempromosikan keragaman penyediaan pelatihan untuk memenuhi berbagai kebutuhan individu dan perusahaan dan untuk memastikan standar berkualitas tinggi (Pasal 13 dan Pasal 14.b)
- *Peran dan tanggung-jawab*: mengidentifikasi peran dan tanggung-jawab layanan ketenagakerjaan, penyedia pelatihan dan penyedia layanan terkait lainnya berkenaan dengan informasi dan bimbingan kejuruan dan karir (Pasal 15.c); dan dengan mempertimbangkan tanggung-jawab utama pemerintah, serta mengakui peran mitra sosial dalam pelatihan lebih lanjut (Pasal 6.1 dan 9.b)
- *Perundingan bersama*: mendukung prakarsa mitra sosial di bidang pelatihan dalam dialog bipartit, termasuk perundingan bersama (Pasal 9.c); dan mendukung dialog sosial dan perundingan bersama mengenai pelatihan di tingkat internasional, nasional, regional, lokal, dan sektoral dan perusahaan sebagai prinsip dasar untuk pengembangan sistem, relevansi program, kualitas dan efektivitas biaya (Pasal 5.f)
- *Peningkatan kapasitas*: mempromosikan peningkatan kapasitas nasional untuk mereformasi dan mengembangkan kebijakan dan program pelatihan (Pasal 21.c); dan memberikan dukungan kepada mitra sosial untuk memungkinkan mereka berpartisipasi dalam dialog sosial mengenai pelatihan, dalam menganalisis tren di pasar tenaga kerja dan pengembangan sumber daya manusia, dan untuk berkontribusi pada kebijakan pembelajaran seumur hidup yang dinamis (Pasal 5.1, 17 dan 21.e)
- *Penelitian*: Anggota harus, dengan berkonsultasi dengan mitra sosial, mendukung dan memfasilitasi penelitian tentang pengembangan sumber daya manusia dan pelatihan (Pasal 19)

⁷ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:::N0:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312533

Contoh keterlibatan organisasi pekerja dalam pengembangan keterampilan di tingkat global

Organisasi pekerja di tingkat global - Labour 20 (L20)⁸ - telah menerima tantangan untuk mengadvokasi pengembangan keterampilan yang lebih baik, dengan serangkaian pernyataan kepada pertemuan G20 (Kotak 2).

Kotak 2 - Pengajuan L20 kepada pertemuan G20 pada tahun 2018/2019

L20 meminta Menteri Perburuan dan Ketenagakerjaan untuk:

- memastikan peluang seperti pengembangan keterampilan kerja, pendidikan, dan pelatihan seumur hidup tersedia untuk semua (L20, 2019)²
- berinvestasi dalam peningkatan akses ke pendidikan publik dan pelatihan kejuruan yang berkualitas
- memasukkan perwakilan pengusaha dan serikat pekerja dalam tata kelola sistem pengembangan keterampilan, pemagangan dan pembelajaran orang dewasa
- merancang dan melakukan langkah-langkah yang mendorong akses dan peluang bagi perempuan ke pelatihan
- meningkatkan kebijakan industri di tingkat nasional, regional, dan sektoral melalui inisiatif pembuatan estimasi kebutuhan keterampilan dan, memperbaharui kebutuhan pendanaan yang sesuai kebutuhan tersebut
- membangun sistem pengakuan pra - pembelajaran di bidang ekonomi formal dan informal (L20, 2018)³

Selain itu, pengembangan keterampilan adalah bidang yang mendukung dan memupuk dialog sosial di tingkat global. Organisasi pekerja juga bergabung dengan asosiasi pengusaha - Business 20 (B20) - untuk menyampaikan pesan bersama tentang keterampilan kepada pertemuan para Menteri G20. Pada tahun 2013 mereka sudah mengusulkan serangkaian prinsip

utama tentang pemagangan.¹¹ Pada tahun 2018 mereka meminta pemerintah G20 untuk mengembangkan keseluruhan strategi nasional untuk pembelajaran seumur hidup yang bertujuan mengubah semua aspek kehidupan manusia (ketenagakerjaan, sosial dan pribadi), untuk aktif mempromosikan dan terlibat dalam pelatihan ulang dan untuk memastikan bahwa peran kunci yang dimainkan oleh mitra sosial sebagai aktor nyata di pasar tenaga kerja sepenuhnya diperhitungkan ketika mengembangkan atau memodernisasi strategi pelatihan nasional (B20 - L 20, 2018).

Mengapa organisasi pekerja terlibat dalam pengembangan keterampilan?

Mengapa serikat pekerja terlibat dalam pengembangan keterampilan? Seperti yang diilustrasikan oleh dua pernyataan berikut, serikat pekerja dari berbagai belahan dunia, dengan berbagai konteks dan tradisi berbeda, menganggap diri mereka sebagai pemangku kepentingan dalam proses pengembangan keterampilan.

COSATU adalah pemangku kepentingan dalam proses pengembangan keterampilan

Bhabhali Ka Maphikela Nhlapo, Sekretaris Pendidikan dan Pelatihan, 'Congress of South African Trade Unions' (COSATU) - Afrika Selatan

Kami mendukung sistem yang diarahkan oleh permintaan atau oleh industri yang tidak dapat dilanjutkan tanpa keterlibatan pekerja yang terorganisir. Kami ingin mempromosikan revolusi keterampilan di mana banyak pekerja dan kaum muda menganggur akan terlibat dalam pelatihan. Kami berusaha keras menjaga pengarusutamaan pendidikan orang dewasa atau prioritas keterampilan tingkat rendah. Kami menghargai dan menjaga prinsip-prinsip keadilan, progresi, artikulasi, dan mobilitas. Kami menginginkan sistem pengembangan keterampilan di tempat kerja yang terkait dengan kepangkatan dan upah. Kita perlu memperjuangkan pengecualian retribusi sektor publik dan untuk peningkatan investasi dalam pengembangan keterampilan di semua perusahaan. Kami membutuhkan sistem yang mengarusutamakan penyedia publik - yang paling terjangkau dan paling mudah diakses. Kita perlu meningkatkan profil dan status sistem pemagangan agar setara dalam

8 Labour 20 - L20 mewakili kepentingan pekerja di tingkat G20. Organisasi ini menyatukan serikat pekerja dari negara-negara G20 dan Global Unions dan diundang oleh International Trade Union Confederation (ITUC) dan Trade Union Advisory Committee (TUAC) ke OECD.

9 L20 Priorities for the G20 Summit - Osaka, Jepang, 28-29 Juni 2019: <https://www.ituc-csi.org/l20-priorities-for-the-g20-summit>

10 L20 Statement to the G20 Labour and Employment Ministers' Meeting, Mendoza, Argentina, 6-7 September 2018 <https://www.g20.org/sites/default/files/media/l20declarationen.pdf>

11 Unsur-unsur kunci pemagangan berkualitas - kesepakatan bersama B20 and L20 https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/1306_b20-l20_paper_on_quality_apprenticeships.pdf

COSATU adalah pemangku kepentingan dalam proses pengembangan keterampilan (lanjutan)

penghargaan sosial dengan pendidikan tinggi. Ini hanya dapat dilakukan melalui keterlibatan serikat pekerja.

Kebijakan pengembangan keterampilan memiliki jejak serikat pekerja. Kita memiliki sistem pengembangan keterampilan wajib, kecuali di sektor publik di mana ada pembebasan retribusi. Kita memiliki sistem retribusi yang juga mendanai peningkatan kapasitas serikat pekerja dalam pengembangan keterampilan. Bersama dengan asosiasi pengusaha, kami mengelola badan-badan pengembangan keterampilan internasional. Kami memiliki lembaga pelatihan yang relevan yang mendorong maju sistem tersebut dan menjawab masalah akreditasi. Kita telah menghidupkan kembali perguruan tinggi Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Kejuruan (TVET) agar mereka dapat menjawab kebutuhan industri. Kami dapat menunjukkan banyak studi kasus yang menunjukkan bahwa perusahaan yang sukses itu mendukung pelatihan keterampilan. Kami memiliki sistem perencanaan yang baik, di tingkat perusahaan dan sektoral, yang mengkaji kebutuhan keterampilan dan memastikan bahwa penyedia pelatihan menanggapi kebutuhan ini.

Undang-undang Afrika Selatan beroperasi atas dasar konsultasi, dan bukan perundingan bersama, sehingga serikat pekerja perlu mengorganisasi lebih baik dan merekrut lebih banyak anggota di tempat kerja untuk menjadi suara kunci dalam sistem tersebut.

Mengapa serikat pekerja di Kanada terlibat aktif dalam program pengembangan keterampilan

Mike Luff, Perwakilan Nasional, 'Canadian Labour Congress' (CNC) - Kanada

Pengembangan keterampilan sangat penting untuk membantu pekerja mendapatkan kualifikasi yang mereka butuhkan untuk mendapatkan pekerjaan di bidang-bidang yang memiliki permintaan tinggi, dan serikat pekerja konstruksi, misalnya, mengoperasikan pusat pelatihan serikat pekerja yang sangat maju yang memberikan program pemagangan kelas dunia yang menghubungkan para pekerja dengan pekerjaan bagus di sektor konstruksi.

Serikat pekerja di Kanada membantu pekerja meningkatkan keterampilan mereka untuk melangkah maju dalam karir mereka dan

Mengapa serikat pekerja di Kanada terlibat aktif dalam program pengembangan keterampilan (lanjutan)

mendapatkan pekerjaan dengan upah lebih tinggi, dan di sektor perhotelan, misalnya, serikat pekerja menawarkan pengembangan keterampilan praktis sehingga pekerja dapat mendaki tangga pekerjaan potensial.

Serikat pekerja Kanada memahami perlunya pekerja memperoleh serangkaian keterampilan penting yang portabel. Serangkaian keterampilan yang luas membantu pekerja beradaptasi dengan sifat pekerjaan yang berubah-ubah dan memberi mereka lebih banyak pengaruh di pasar kerja. Serikat pekerja menyediakan program yang membantu pekerja mendapatkan keterampilan komputer dan digital, keterampilan literasi dan berhitung, keterampilan komunikasi, pemecahan masalah, pemikiran kritis, keterampilan kepemimpinan dan kerja tim.

Serikat pekerja di Kanada memahami peran pengembangan keterampilan dalam mengurangi ketimpangan sosial dan ekonomi dengan membangun angkatan kerja yang lebih inklusif yang mencakup kelompok-kelompok kunci yang biasanya kurang terwakili. Contohnya, banyak serikat pekerja memberikan program pengembangan keterampilan yang khusus ditujukan untuk merekrut masyarakat adat (Indigenous people), kaum perempuan, imigran, dan pekerja muda yang mengalami kendala untuk berpartisipasi di pasar tenaga kerja.

Terakhir, pengembangan keterampilan adalah unsur penting dalam perkembangan manusia. Ini adalah tentang membantu pekerja mengembangkan kapasitas perorangan mereka dan meningkatkan kemampuan mereka untuk berpartisipasi penuh dalam kehidupan keluarga dan komunitas mereka. Sebuah masyarakat yang berwarga aktif dan terlibat, dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk berpartisipasi penuh dalam semua aspek kehidupan, lebih penting, inklusif, dan demokratis.

Terdapat potensi manfaat penting bagi serikat pekerja untuk terlibat dalam pengembangan keterampilan, dan manfaat tersebut dapat ditemukan di empat dimensi - vis-à-vis Negara, organisasi mereka sendiri, pengusaha dan anggota mereka (Kotak 3).

Kotak 3 - Organisasi pekerja - empat dimensi terlibat dalam pengembangan keterampilan

Empat dimensi penting keterlibatan dalam pengembangan keterampilan untuk organisasi pekerja adalah:

- **mempengaruhi kebijakan Negara** tentang pendidikan dan pelatihan
- mengintegrasikan agenda pembelajaran dengan **fungsi serikat pekerja lainnya**
- fokus pada **pelembagaan pembelajaran dengan pengusaha**
- meningkatkan aktivitas dan representasi **keanggotaan** (Rainbird & Stuart, 2011, dikutip di ILO, 2017).

ILO telah merangkum potensi manfaat bagi serikat pekerja dan perwakilan pekerja dari keterlibatan dalam pengembangan keterampilan pemagangan, dalam hal pencapaian produktivitas bersama melalui kondisi kerja yang lebih baik, penjangkauan anggota baru dan peningkatan budaya pelatihan kejuruan dan investasi dalam pemagangan berkualitas (Kotak 4).

Kotak 4 - Potensi manfaat bagi serikat pekerja dan perwakilan pekerja

1. Peningkatan produktivitas dan kondisi kerja yang lebih baik

Pekerja dapat mendapatkan manfaat secara kolektif dari keterampilan yang diperoleh oleh generasi baru pekerja yang terlatih. Peningkatan produktivitas dapat meningkatkan daya tawar perwakilan pekerja di perusahaan dan sektor serta dalam perundingan bersama dan negosiasi upah di tingkat nasional.

2. Anggota baru

Dengan memberikan informasi yang relevan, membela hak-hak peserta pemagangan dan pekerja dan mewakili peserta pemagangan dalam negosiasi, serikat pekerja dapat memberi informasi kepada peserta pemagangan tentang misi dan pentingnya serikat pekerja mereka dan dengan cara ini menarik anggota baru.

3. Peningkatan budaya pelatihan kejuruan dan investasi dalam pemagangan berkualitas

Keberhasilan dalam menunjukkan pengaruh pelatihan terhadap produktivitas dapat meningkatkan budaya belajar perusahaan dan mengakibatkan peningkatan investasi dalam pelatihan. Pemagangan berkualitas

merupakan mekanisme yang telah terbukti untuk pengembangan kompetensi yang hemat biaya melalui keberadaan lembaga VET serta berkontribusi pada kerjasama yang lebih erat antara lembaga VET dan perusahaan. Dengan memberikan pelatihan praktis melalui pemagangan berkualitas dan memanfaatkan keuntungan dari pengembangan keterampilan, maka dapat meningkatkan komitmen pengusaha pada pembelajaran (OIT/ Cinterfor, 2017a).

Contoh keterlibatan serikat pekerja di tingkat nasional, sektoral, dan perusahaan

Organisasi pekerja terlibat dalam berbagai kegiatan yang berbeda di tingkat nasional, sektoral dan perusahaan untuk mendukung perumusan dan penerapan kebijakan, melalui berkontribusi pada strategi nasional, menegosiasikan perjanjian bersama dan berpartisipasi dalam badan konsultasi. Dalam istilah yang lebih spesifik, mereka mendukung pengembangan keterampilan dengan cara-cara berikut:

- memberi saran tentang **antisipasi kebutuhan keterampilan**
- memberi saran tentang **standar pelatihan**, kurikulum, program pelatihan dan prosedur penilaian
- **menegosiasikan** besaran upah, cuti berbayar dan hak atas pelatihan
- mendukung **tautan dengan penyedia pelatihan lokal**, termasuk pusat pelatihan serikat pekerja
- mendukung **perekrutan** ke pelatihan.¹²

Tingkat Nasional

Strategi pelatihan tripartit dan perjanjian bersama lintas sektoral

Strategi pelatihan tripartit dan perjanjian bersama multi-sektor yang memuat isu keterampilan relatif jarang, tetapi kuat dalam arti bahwa itu memungkinkan serikat pekerja untuk memainkan peran langsung dalam perumusan kebijakan pelatihan. Contoh dari Eropa yang terkenal untuk strategi pelatihan tripartit adalah '*Alliance for Initial and Further Training 2015-2018*' di Jerman dan perjanjian nasional antar-sektor Perancis tentang pelatihan kejuruan pada tahun 2003, 2009 dan 2013.¹³

¹² Daftar ekstensif cara-cara serikat pekerja mendukung pengembangan keterampilan dapat ditemukan di *Unions and Skills* (TUAC, 2016)

¹³ <https://www.bmwi.de/DE/Themen/Ausbildung-und-Beruf/allianz-fuer-aus-und-weiterbildung.html>

'Alliance for Initial and Further Training 2015-2018' ditandatangani oleh konfederasi serikat pekerja Jerman, lima asosiasi pengusaha dan empat Kementerian Pemerintah Federal. Strategi umum ini memuat serangkaian langkah untuk meningkatkan transisi kaum muda ke dunia kerja dan pekerjaan pilihan mereka. Strategi ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan daya tarik sistem pelatihan kejuruan; memberi setiap anak muda yang tertarik pada posisi pemagangan sebuah jalur menuju kualifikasi kerja; mengurangi jumlah lulusan sekolah tanpa sertifikat kelulusan atau tanpa kualifikasi yang sesuai untuk memulai pemagangan; meningkatkan jumlah posisi pemagangan dan perusahaan yang memberi pelatihan kepada kaum muda; dan meningkatkan pelatihan lanjutan untuk meningkatkan permeabilitas antara pelatihan kejuruan dan pendidikan akademik.¹⁴

Perjanjian nasional antar-sektor Perancis tentang pelatihan kejuruan ditandatangani oleh empat konfederasi serikat pekerja dan dua asosiasi pengusaha pada tahun 2013. Perjanjian ini memiliki sejumlah tujuan penting untuk pengembangan pendidikan dan pelatihan kejuruan: untuk meningkatkan keterampilan dan kualifikasi pekerja sehingga mendukung pengembangan profesi mereka sendiri serta meningkatkan daya saing perusahaan; untuk mendukung sektor profesional dengan mengembangkan keterampilan dan kualifikasi pekerja; untuk mempertahankan jalur pembelajaran seumur hidup melalui catatan pelatihan pribadi; untuk meningkatkan jumlah penerima manfaat cuti untuk pelatihan; untuk meningkatkan bimbingan karir; untuk membiayai pelatihan kejuruan; dan untuk meningkatkan tata kelola pengembangan keterampilan. Perjanjian ini semakin penting, karena membentuk dasar untuk 'Undang-Undang tentang Pelatihan Kejuruan, Ketenagakerjaan dan Demokratisasi Sosial' yang muncul setelahnya yang diadopsi pada bulan Maret 2014. Sebuah undang-undang baru yang menangani pelatihan kejuruan di Perancis - 'Untuk Kebebasan Memilih Masa Depan Profesional' - diperkenalkan pada tahun 2018,¹⁵ dan peran yang dimainkan oleh 'Confédération française démocratique du travail' (CFDT) dalam pengesahannya disajikan dalam komentar berikut.

Pengembangan keterampilan dan undang-undang baru - 'Untuk Kebebasan Memilih Masa Depan Profesional'

Yvan Ricordeau, Sekretaris Nasional yang bertanggung-jawab atas Pendidikan dan Pelatihan, 'Confédération française démocratique du travail (CFDT)' - Perancis

Semua pekerja harus dapat memperbarui keterampilan mereka secara teratur, terutama mereka yang menghadapi revolusi digital dan perubahan ekologis. Mereka juga harus dapat menikmati hak atas pelatihan ulang. Semua pencari kerja harus memiliki kesempatan keterampilan mereka diakui, serta kesempatan untuk meningkatkan keterampilan tersebut atau untuk memperoleh keterampilan baru. Maka pelatihan untuk pencari kerja membutuhkan investasi besar dan konstan.

Pemerintah Perancis baru-baru ini memperkenalkan usulan undang-undang tanpa konsultasi sebelumnya dengan mitra sosial. Tanggapan CFDT adalah membela hak untuk mendukung anggota masyarakat dan kerangka kolektif sehingga hak individu atas pelatihan diakui, baik di tingkat perusahaan maupun tingkat regional.

Menyusul intervensi CFDT, pemerintah sepakat membentuk 'Dewan untuk Pengembangan Profesional' yang akan memberi konsultasi kepada semua pekerja secara gratis, baik sudah bekerja ataupun sedang mencari pekerjaan. Kami terus mengawasi penerapan kebijakan ini.

CFDT melangkah dengan fokus baru pada pendekatan berbasis hak untuk pengembangan profesional. Dengan meningkatkan tekanan terhadap badan-badan pelatihan dan akreditasi kita masih harus memastikan kebijakan ini diterapkan.

CFDT juga telah membuka sebuah ruang baru dalam kerangka perundingan bersama, berkenaan dengan kontribusi keuangan yang diperlukan untuk catatan pelatihan pribadi pekerja, sehingga mengurangi ketimpangan akses ke pengembangan keterampilan.

Isu-isu lain perlu ditangani - misalnya, dimensi kolektif keterampilan profesional, yang signifikansi ekonomi dan sosialnya sering diabaikan oleh pengusaha dan negara.

14 Pada saat penulisan, diskusi sedang berlangsung untuk mempersiapkan strategi nasional lain

15 https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/act_for_the_freedom_to_choose.pdf

Contoh menarik lainnya adalah *'National Skills Accord'* di Afrika Selatan. Tiga konfederasi serikat pekerja menandatangani perjanjian tripartit pada tahun 2011 dengan sebuah asosiasi pengusaha dan Kementerian Pendidikan Tinggi dan Pelatihan yang mengikat semua mitra sosial untuk *'berupaya bersama guna memperkuat pengembangan keterampilan sebagai pilar penting jalur Pertumbuhan Baru'*. Para pemangku kepentingan berkomitmen untuk melatih pengrajin dan keterampilan langka lainnya, berkontribusi pada penempatan lulusan pendidikan lebih lanjut ke pembelajaran di tempat kerja, meningkatkan kualitas perencanaan keterampilan dan fokus pada kinerja dewan keterampilan sektoral.¹⁶

Badan Konsultasi Nasional

Badan-badan konsultasi nasional memberikan kesempatan yang jelas kepada serikat pekerja untuk mengatur dan mendukung langsung pengembangan keterampilan.

Di Asia, contohnya, serikat pekerja di Filipina menempatkan perwakilan di *'Dewan Pendidikan Teknis dan Otoritas Pengembangan Keterampilan'* (Kotak 5), di India di *'Dewan Nasional Pelatihan Kejuruan'* tripartit yang memberikan saran kepada Kementerian Tenaga Kerja dan Ketenagakerjaan mengenai definisi standar untuk silabus, metode pelatihan dan sertifikasi (Smith, 2014), dan di Bangladesh di *'Dewan Pengembangan Keterampilan Nasional'* yang perannya adalah mengawasi dan memantau semua kegiatan penyedia pelatihan publik dan swasta terkait dengan pelatihan keterampilan (ILO, 2017).

Kotak 5 – Perwakilan serikat pekerja di badan-badan konsultasi nasional di Filipina

Di Filipina terdapat enam perwakilan serikat pekerja (dari total 22) di *'Dewan Pendidikan Teknis dan Otoritas Pengembangan Keterampilan'* yang memiliki peran penting dalam perumusan dan penerapan kebijakan TVET. Dewan ini diamanatkan oleh undang-undang *'untuk menyediakan pendidikan teknis dan pengembangan keterampilan yang relevan, terakses, berkualitas tinggi dan efisien'* dan terutama bertanggung-jawab atas perumusan kebijakan dan program pendidikan teknis dan pengembangan keterampilan berkelanjutan. Sebagai bagian dari langkah-langkah jaminan kualitasnya, Dewan ini mempromosikan penggunaan Peraturan Pelatihan

Kotak 5 – Perwakilan serikat pekerja di badan-badan konsultasi nasional di Filipina (lanjutan)

berbasis kompetensi dan hasil yang berisi standar minimum untuk pelatih dan materi pelatihan, dan membentuk Program Kualifikasi Nasional untuk penilai-pelatih TVET. Selain itu, Dewan ini menyetujui Rencana Pendidikan Teknis dan Pengembangan Keterampilan Nasional dan mengalokasikan sumber daya untuk berbagai program pelatihan. Dewan ini mendefinisikan dan menyetujui standar dan penilaian keterampilan TVET. Selanjutnya, Dewan ini menetapkan dan mengelola sistem akreditasi lembaga TVET publik maupun swasta (ILO, 2017).

Di kawasan Afrika, serikat pekerja menempatkan perwakilan di sejumlah badan konsultasi nasional berbeda. Di Kenya, *'Otoritas Pelatihan Industrial Nasional'* dibentuk pada tahun 2011 untuk *'mempromosikan standar tertinggi dalam kualitas dan efisiensi pelatihan industri di Kenya dan memastikan penawaran tenaga kerja yang terlatih dengan tepat di semua tingkatan di industri'*. Tiga perwakilan serikat pekerja menjadi anggota Dewannya - dari total 11. Di Mozambik *'Otoritas Nasional Pendidikan Kejuruan'*, yang, antara lain, diberi tanggung-jawab mengembangkan strategi sektor TVET nasional, menempatkan perwakilan serikat pekerja di Dewannya. (The Commonwealth, 2016). Di Senegal konfederasi-konfederasi serikat pekerja paling representatif menjadi anggota *'Dewan Pusat Kualifikasi Kejuruan Nasional'*. Sebagaimana dapat dilihat dari Kotak 6, Afrika Selatan menetapkan keterlibatan ekstensif serikat pekerja dalam pengembangan keterampilan (ILO, 2017).



¹⁶ <http://www.economic.gov.za/communications/publications/national-skills-accord>

Kotak 6 – Perwakilan serikat pekerja di badan-badan konsultasi nasional di Afrika Selatan

Serikat pekerja menempatkan perwakilan di ‘*Otoritas Keterampilan Nasional*’ yang memberi saran kepada Kementerian Ketenagakerjaan tentang isu-isu keterampilan; ‘*Dewan Pengembangan Sumber Daya Manusia Afrika Selatan*’ – ‘sebuah badan konsultasi nasional, multi-lapis dan multi-pemangku kepentingan’ yang bertujuan untuk merangsang kelayakan kerja dan budaya pelatihan dan pembelajaran seumur hidup di tingkat perorangan, organisasi dan nasional, dan yang didukung oleh sebuah kelompok kerja teknis yang diketuai oleh Congress of South African Trade Unions (COSATU), konfederasi serikat pekerja Afrika Selatan terbesar; ‘*Otoritas Kualifikasi Afrika Selatan*’ yang mengawasi pengembangan dan penerapan ‘*Kerangka Kualifikasi Nasional dan Dewan Kualitas Perdagangan dan Pekerjaan*’, yang bertanggung jawab mengawasi rancanganb, penerapan, penilaian dan sertifikasi kualifikasi pekerjaan (ILO, 2017).

Di Amerika Latin, serikat pekerja menempatkan perwakilan di dewan direksi lembaga pelatihan kejuruan nasional, misalnya: ‘*Institut Ketenagakerjaan dan Pelatihan Kejuruan Nasional*’ di Republik Dominika, ‘*Institut Pembelajaran Nasional*’ di Kosta Rika, ‘*Institut Pelatihan Kejuruan Nasional untuk Pengembangan Manusia*’ di Panama, ‘*Layanan Pelatihan Nasional*’ di Kolombia dan ‘*Institut Teknis untuk Pelatihan dan Produktivitas*’ di Guyana. Mereka juga terlibat dalam badan-badan publik yang bertanggung-jawab atas sistem standarisasi dan sertifikasi keterampilan nasional serta kerangka kualifikasi nasional, misalnya di ‘*Dewan Standardisasi dan Sertifikasi Kompetensi Kerja*’ di Meksiko dan ChileValora di Chili. (OIT/Cinterfor, 2017b). Selain itu, di kawasan Karibia serikat pekerja menempatkan perwakilan di badan-badan konsultasi nasional, yaitu ‘*Dewan Pemagangan Terdaftar*’ di Jamaika dan ‘*Lembaga/Dewan Pelatihan Nasional*’ di Anguilla, Antigua dan Barbuda, Barbados, St Lucia dan Trinidad dan Tobago. Terdapat juga perwakilan serikat pekerja di badan-badan konsultasi nasional yang mendukung pengembangan keterampilan di banyak negara Eropa - misalnya, Belgia, Bulgaria, Siprus, Denmark, Perancis, Jerman, Irlandia, Latvia, Luksemburg, dan Belanda (ETUC/ Unionlearn, 2016).



Tingkat Sektoral

Di tingkat sektoral, serikat pekerja terlibat dalam pengembangan keterampilan dengan cara menegosiasikan perjanjian bersama, berpartisipasi dalam badan keterampilan berbasis sektor industri dan dalam penyediaan langsung pendidikan dan pelatihan kejuruan teknis.

Perjanjian bersama

Di Eropa terdapat banyak contoh perjanjian sektoral yang telah ditandatangani oleh serikat pekerja dan asosiasi pengusaha. Di sektor kimia di Italia serikat pekerja dan asosiasi pengusaha menegosiasikan perjanjian umum untuk seluruh sektor, dan perjanjian terbaru tahun 2018 mencakup isu-isu seperti pendanaan VET, VET berkelanjutan, sertifikasi dan identifikasi perwakilan pelatihan dan serangkaian isu berbeda untuk subsektor: kaca; ban, kabel dan bahan plastik; keramik; tekstil dan pakaian; alas kaki; kulit; dan penyamakan kulit (CISL, 2018).

Di Jerman, serikat pekerja menegosiasikan perjanjian bersama di banyak sektor berbeda, sehingga memberikan dukungan praktis untuk pendidikan dan pelatihan kejuruan teknis berkelanjutan, sebagaimana dikemukakan oleh Elke Hannack, Wakil Presiden *Deutscher Gewerkschaftsbund*.

Arti Penting Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan Teknis Berkelanjutan

Elke Hannack, Wakil Presiden, 'Deutscher Gewerkschaftsbund' - Jerman

Kita akan melalui sebuah periode perubahan mendasar - dalam hal pekerjaan, perekonomian dan masyarakat. Digitalisasi di satu sisi dan perubahan iklim di sisi lain mendorong perubahan teknologi yang sangat besar di seluruh industri, dan ini akan menghantarkan pada restrukturisasi besar-besaran proses produksi dan Ketenagakerjaan. 'Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB)', konfederasi serikat pekerja kami, memiliki sekitar 6 juta anggota dan berkomitmen mendukung partisipasi semua anggota masyarakat dalam mendapatkan pekerjaan yang berkualitas dan pengembangan pribadi. Pembelajaran di tempat kerja membutuhkan struktur yang jelas. DGB menuntut terjaminnya cuti untuk belajar, terjaminnya pendanaan, dan konseling yang lebih baik serta transparans.

TVET berkelanjutan tidak terjadi secara otomatis, dan kami di serikat pekerja telah berupaya untuk menegosiasikan perjanjian bersama tentang pelatihan di banyak sektor berbeda. Perjanjian-perjanjian ini berkenaan dengan isu-isu seperti menganalisis kebutuhan pelatihan perorangan dan membuat rencana untuk pelatihan berkelanjutan, mendukung pengembangan personil yang sistematis dan menyiapkan struktur pelatihan berkelanjutan di perusahaan. Partisipasi dalam pelatihan berkelanjutan sangat tergantung pada apakah pekerja dapat memperoleh saran dan konseling, apakah pelatihan itu membawa pada peningkatan prospek karir, apakah waktu untuk belajar merupakan bagian integral dari proses kerja, apakah ada cuti berbayar untuk tujuan belajar. Oleh karena itu penting bagi perusahaan menciptakan pemahaman baru tentang pelatihan dan pengembangan kompetensi serta mendukung dan mengkoordinasikan organisasi pekerja, pelatihan berkelanjutan dan pengembangan personil. Dan itulah sebabnya DGB menyerukan agar pendanaan perusahaan untuk pelatihan lanjutan ditingkatkan.

Serikat pekerja di Amerika Latin juga terlibat dalam menegosiasikan perjanjian kerja bersama yang mencakup ketentuan tentang pendidikan dan pelatihan kejuruan teknis. Di Argentina terdapat perjanjian-perjanjian di sektor-sektor berikut: minyak; konstruksi; plastik; toko roti; kesehatan; dan cuci kering. Di Uruguay terdapat perjanjian-perjanjian di sektor-sektor berikut: industri umum; lemari es, perikanan; tekstil; kulit, pakaian dan alas kaki; kayu, selulosa dan kertas; kimia dan farmasi; pengerjaan logam dan teknik; konstruksi; eceran; perhotelan; transportasi dan penyimpanan; dan pertanian.¹⁷

Badan Keterampilan berbasis Sektor Industri

Di tingkat sektoral, serikat pekerja menempatkan perwakilan di badan-badan di berbagai negara, misalnya: Argentina, Bangladesh, Brasil, Kamboja, Kanada, Denmark, Perancis, Jerman, Ghana, India, Italia, Yordania, Filipina, Senegal, Afrika Selatan, Swedia, dan Uruguay.

Di Denmark, komisi perdagangan sektoral – *'tulung punggung sistem VET'* – beranggotakan perwakilan serikat pekerja dan asosiasi pengusaha dalam jumlah yang sama dan bertanggung-jawab atas sekira 100 program pelatihan. Tanggung-jawab inti mereka sangat luas (Kotak 7).

Kotak 7 – Tanggung-jawab Inti Komite Perdagangan di Denmark

Komite perdagangan nasional memiliki tanggung-jawab berikut:

- menjalankan peran sentral dalam penciptaan dan pembaruan pelatihan VET dan merumuskan tujuan pembelajaran serta standar ujian akhir berdasarkan kompetensi utama yang dianggap diperlukan di pasar tenaga kerja
- memutuskan kerangka peraturan untuk pelatihan individual di dalam kerangka undang-undang. Mereka memutuskan sector perdagangan mana yang akan memberikan pelatihan inti, durasi program, dan rasio antara pengajaran berbasis perguruan tinggi serta kerja praktik di perusahaan
- menyetujui perusahaan sebagai lembaga pelatihan yang memenuhi kualifikasi dan membuat keputusan tentang konflik yang mungkin berkembang antara peserta pemagangan dan perusahaan yang menyediakan pelatihan praktis

17 <http://www.oitcenterfor.org/base-de-datos-convenios-colectivos-fp>

Kotak 7 – Tanggung-jawab Inti Komite Perdagangan di Denmark (lanjutan)

- berfungsi sebagai penjaga gerbang perdagangan, karena mereka bertanggung-jawab menerbitkan sertifikat pekerja harian dalam hal konten, penilaian, dan penyelenggaraan ujian yang sebenarnya (Andersen & Kruse, 2016).

Di Afrika Selatan serikat pekerja menempatkan perwakilan di 21 'Sector Education and Training Advisory Boards' (SETAB – sebelumnya dikenal sebagai SETA - 'Sector Education and Training Authorities'). SETAB menyusun dan melaksanakan 'Rencana Keterampilan Sektor'. Selain itu, mereka menyetujui rencana keterampilan praktis di tempat kerja dan laporan pelatihan; membuat program pembelajaran (dan materi terkait); mendaftarkan perjanjian dan mengelola dana sektoral berdasarkan retribusi perusahaan untuk mendukung penyediaan pelatihan. Mereka juga bertanggung-jawab atas identifikasi penempatan kerja dan peningkatan informasi tentang peluang penempatan (ILO, 2017).

Di Asia, terdapat sejumlah contoh. Di Filipina terdapat 'Dewan Tripartit Industri' konsultatif di enam sektor (pakaian dan tekstil, konstruksi, perakitan otomotif, perbankan, dan perhotelan, restoran, dan gula). Di Bangladesh terdapat 'Dewan Keterampilan Industri' (ISC) di sektor-sektor, seperti kulit, konstruksi, pakaian jadi dan makanan dari pertanian, dengan perwakilan serikat pekerja, dan, sebagaimana dapat dilihat dari pernyataan berikut, 'Serikat Pekerja Penyamakan Kulit' terlibat dalam mendukung pengembangan keterampilan di industri kulit (ILO, 2017).

Serikat pekerja dan pengembangan keterampilan di industri kulit Bangladesh

Abul Kalam Azad, Presiden, 'Serikat Pekerja Penyamakan Kulit' - Bangladesh

Industri kulit merupakan salah satu sektor terbesar di Bangladesh, saat ini mempekerjakan sekira 200.000 pekerja, dan dengan potensi akan mempekerjakan ratusan ribu lainnya dalam waktu dekat. Namun hanya sebagian kecil pekerja (sekira 5%) yang telah menerima pelatihan.

Pekerja di industri ini menyadari kurangnya keterampilan mereka, tetapi tidak mau mengakui ini kepada manajer mereka, karena dapat membahayakan peluang mereka untuk dipekerjakan dan/atau tetap bekerja. Pekerja merasa lebih aman berbagi keprihatinan mereka mengenai kebutuhan keterampilan dengan Serikat Pekerja Penyamakan Kulit yang memainkan peran penting dalam keseluruhan program pengembangan keterampilan. Di serikat pekerja, kami menyadari bahwa pelatihan pengembangan keterampilan untuk pekerja dan penyelia sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas produk, dan kami memberikan sumbangsih yang signifikan dalam menilai kebutuhan pelatihan pekerja dan memantau keberhasilan pelaksanaan program pelatihan.

Serikat kami juga menempatkan perwakilan di 'Board of the Centre of Excellence for Leather Skill Bangladesh Limited' yang merupakan prakarsa 'Dewan Keterampilan Industri'. Dalam kapasitas ini, kami menyediakan dukungan berkelanjutan untuk pengembangan keterampilan yang didorong oleh permintaan di sektor ini dan mendukung pelaksanaan program.

Serikat pekerja yang efektif dalam subsektor pembuatan produk tidak dapat diharapkan hingga serikat pekerja yang efisien dikembangkan di sana, dan kami juga terlibat dalam memenuhi kebutuhan ini. Kami juga berkontribusi terhadap perumusan program pelatihan berbasis kebutuhan yang melibatkan pekerja di tingkat perusahaan.

Penyediaan pendidikan dan pelatihan kejuruan teknis

Di Argentina, misalnya, 'Confederación General del Trabajo' (CGT) berkomitmen pada program penyediaan kejuruan dan pelatihan teknis yang luas. Serikat Pekerja Logamnya mengkoordinasikan sebuah jaringan 24 pusat TVET dengan tujuan menetapkan standar kualitas nasional untuk pelatihan dan pelatihan ulang yang mencakup rancangan kurikulum, pengembangan materi pelatihan, kegiatan pelatihan pelatih, persyaratan prasarana dan peralatan minimum, dan prakarsa ini menghantarkan pada penganugerahan pengakuan Organisasi Standardisasi Internasional (ISO) (Gandara, 2018). Dalam kasus lain, Serikat Pekerja Konstruksi telah menetapkan sebuah 'Rencana Nasional Kualifikasi Pekerja di Industri Konstruksi' yang, sebagaimana dapat dilihat dari komentar berikut, diyakini secara signifikan telah meningkatkan keterampilan pekerja di sektor ini.

Pelatihan Kejuruan di Industri Konstruksi Argentina

Gustavo Gándara, Direktur Eksekutif, Fundación UOCRA - Unión Obrera de la Construcción de la República Argentina - Argentina

Serikat pekerja di Argentina berkontribusi pada pembentukan serangkaian lembaga dan tindakan yang akan memberikan tanggapan bersama terhadap kebutuhan pekerja dan keluarga mereka, terlepas dari status ketenagakerjaan mereka. Pengembangan sebuah 'Sistem Pelatihan dan Sertifikasi (SiFoC)' ditentukan bersama dan kemudian diperkuat di dewan-dewan sektoral, di dalam kerangka 'Dewan Nasional Produktivitas Kerja'.

Serikat pekerja merancang dan mengelola proyek pelatihan dan akreditasi keterampilan, dan pendekatan ini memungkinkannya menggabungkan proposal pendidikan dengan pelatihan terpadu yang menggabungkan dimensi teknis, ketenagakerjaan dan sosial dari pekerjaan.

Menyusul penetapan kebijakan sektoral, dewan-dewan sektoral tripartit, yang mencakup perwakilan dari Negara, organisasi pengusaha dan serikat pekerja, bertemu secara rutin, dengan tujuan mengadopsi keputusan kebijakan ketenagakerjaan di sektor tersebut, melakukan studi tentang perkembangan pasar tenaga kerja dan menetapkan keterampilan yang dibutuhkan oleh pekerja.

Pelatihan Kejuruan di Industri Konstruksi Argentina

Di dalam kerangka dewan ini, 'Program Pelatihan Nasional untuk Pekerja di Industri Konstruksi (PNCT)' - telah dikembangkan. Dalam sepuluh tahun terakhir ini Program tersebut telah mencapai hasil-hasil penting:

- 54.741 pekerja - terlatih dan tersertifikasi di bidang pelatihan kesehatan dan keselamatan dan lingkungan
- 339.107 pekerja - terlatih dan tersertifikasi melalui pelatihan awal dan lanjutan
- 109.221 pekerja - keterampilan tersertifikasi.

Industri konstruksi memberikan contoh lebih lanjut di belahan dunia lain. Di Filipina, misalnya, 'Asosiasi Pekerja Konstruksi dan Informal' mendirikan pusat pelatihan keterampilan yang menawarkan kursus pertukangan kayu, pengecatan, pertukangan batu, pipa ledeng, pengelasan elektroda terbungkus dan pemeliharaan instalasi listrik. Di Bangladesh empat serikat pekerja bekerjasama dengan ILO untuk memberikan pelatihan keterampilan di sektor konstruksi (ILO, 2017).

Tingkat perusahaan

Serikat pekerja di beberapa negara terlibat dalam pelaksanaan prakarsa pengembangan keterampilan di tingkat perusahaan, melalui dewan kerja dalam berbagai jenis, perjanjian perusahaan dan/atau kegiatan perwakilan serikat pekerja, serta lebih khusus delegasi serikat pekerja dengan tanggung-jawab atas pengembangan keterampilan.

Dewan Kerja

Dewan kerja menyediakan forum yang dapat digunakan oleh perwakilan serikat pekerja untuk mengembangkan keterampilan pekerja di tingkat perusahaan. Di Austria, misalnya, undang-undang memberi dewan kerja hak-hak yang luas dalam hal Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan Berkelanjutan (CVET), khususnya hak atas informasi tentang program pelatihan terencana dan partisipasi dalam perencanaan dan pelaksanaan langkah-langkah

pelatihan dan pelatihan ulang di perusahaan (Unionlearn, 2013). Di Jerman serikat pekerja juga memiliki peluang untuk terlibat dalam pengembangan keterampilan melalui dewan kerja, yang bertanggung-jawab atas promosi pelatihan kejuruan, pembangunan fasilitas dan program pelatihan, dan pelaksanaan pelatihan kejuruan (Pasal 96-98 dari Undang-Undang Dasar Kerja).¹⁸

Di Italia serikat pekerja menempatkan perwakilan di dewan kerja untuk VET yang telah disebutkan di dalam perjanjian nasional yang ditandatangani di dalam sektor pengerjaan logam, dan atas dasar itu melaksanakan serangkaian kegiatan di tingkat perusahaan, sebagaimana dapat dilihat di Kotak 8.



Kotak 8 – Kegiatan yang dilaksanakan oleh dewan kerja untuk TVET di Industri Pengerjaan Logam Italia

- **Memantau** estimasi jumlah VET berkelanjutan yang dilaksanakan tahun sebelumnya, jenis inisiatif, jumlah hari pelatihan dan total jumlah pekerja yang terlibat
- **Meningkatkan akses** ke pelatihan dengan mengevaluasi kelayakan proyek pelatihan untuk pekerja yang tidak terlibat dalam inisiatif VET yang telah diselenggarakan sebelumnya
- Berkontribusi pada **penyebaran di kalangan pekerja**, dalam perjanjian dengan perusahaan, informasi tentang inisiatif pelatihan CVET yang ditawarkan secara lokal
- **Meneliti** kebutuhan pelatihan khusus pekerja sejalan dengan perkembangan teknologi di dalam perusahaan
- **Melaporkan** kebutuhan pelatihan dan jumlah pekerja yang berpotensi tertarik, serta informasi bermanfaat lainnya, kepada komite lokal yang kompeten di tingkat perusahaan (CISL, 2018).

Perjanjian bersama

Serikat pekerja di negara-negara tertentu mampu menegosiasikan perjanjian yang mencakup pengembangan keterampilan, baik dalam bentuk perjanjian perusahaan atau perjanjian pembelajaran.

Sebuah penelitian rinci di Jerman mengidentifikasi contoh-contoh pengembangan keterampilan di 504 perjanjian perusahaan, yang meliputi 46 sektor perekonomian berbeda. Para penulis menyimpulkan bahwa perjanjian perusahaan bersifat komprehensif dan bahwa pengembangan keterampilan semakin dipandang sebagai pelengkap isu-isu tempat kerja lainnya (Busse & Heidemann, 2012).

Dalam hal perusahaan tertentu, terdapat contoh dari Amerika Latin - perjanjian di Brasil antara Serikat Pekerja Logam ABC dan Mercedes-Benz multinasional, yang mencakup klausul pelatihan kejuruan untuk pekerja di pabrik São Bernardo do Campo, di negara bagian São Paulo (Barretto Ghione, 2015). Contoh lain dari Amerika Latin adalah perjanjian yang ditandatangani di Kosta Rika oleh anak perusahaan Chiquita Brands International, dan serikat pekerja, '*Trabajadores de la Compañía Bananera Atlántica Limitada*', untuk memberikan pelatihan bagi pekerja di bidang teknis seperti: perbaikan sistem pendingin; penggunaan alat perlindungan diri; pengelasan dan elektronik; keselamatan di tempat kerja, dan pendidikan umum misalnya keterampilan komputer dan bahasa Inggris (Brumat, 2012, dikutip di ILO, 2017).

Perwakilan Pembelajaran Serikat Pekerja (Union Learning Representatives)

Di Inggris, tidak ada hak hukum untuk berunding tentang pelatihan, tidak ada kewajiban pada pihak pengusaha untuk memberikan pelatihan, atau tradisi dewan kerja yang signifikan. Namun, '*Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2002*' memberikan peluang bagi serikat pekerja untuk memainkan peran kunci, melalui '*Perwakilan Pembelajaran Serikat Pekerja (Union Learning Representatives, ULR)*', dalam membantu pekerja memasuki peluang pelatihan (Kotak 9).

¹⁸ http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/



Kotak 9 – Peran Perwakilan Pembelajaran Serikat Pekerja (ULR)

‘Perwakilan Pembelajaran Serikat Pekerja (ULR)’ adalah anggota serikat pekerja independen, yang diakui oleh pemberi kerja mereka, dan dipilih oleh serikat mereka di tempat kerja. Peran ULR menyangkut mempromosikan nilai pembelajaran, mendukung peserta didik, mengatur pembelajaran/pelatihan dan mendukung pusat pembelajaran di tempat kerja untuk menanamkan pembelajaran di tempat kerja.

Apa fungsi utama ULR?

- Menganalisis kebutuhan pembelajaran atau pelatihan
- Mengatur dan mendukung pembelajaran dan pelatihan
- Berkonsultasi dengan pemberi kerja tentang melakukan kegiatan tersebut
- Bersiap untuk melakukan kegiatan di atas.

Apa hak-hak ULR?

Perwakilan pembelajaran serikat pekerja berhak atas cuti berbayar yang wajar untuk pelatihan dan untuk melaksanakan tugas mereka sebagaimana disebutkan di atas. Anggota serikat pekerja berhak atas cuti tidak berbayar untuk berkonsultasi dengan perwakilan belajar mereka, selama mereka termasuk dalam unit perundingan yang serikat pekerja tersebut diakui.

Setiap tahun ULR mendukung sekitar seperempat juta pekerja dalam hal akses ke pengembangan keterampilan, yang sangat meningkatkan pekerjaan dan peluang pengembangan karir mereka, sebagaimana dijelaskan oleh Kevin Rowan, ‘Kepala Organisasi, Layanan, dan Keterampilan’ di ‘Trades Union Congress (TUC)’.

Pendidikan dan Pelatihan Kejuruan Berkelanjutan - Kontribusi yang dibuat oleh Perwakilan Pembelajaran Serikat Pekerja (ULR)

Kevin Rowan, ‘Kepala Organisasi, Layanan dan Keterampilan, Trades Union Congress (TUC)’ - Inggris

Mengakses peluang untuk mengembangkan dan mempelajari keterampilan baru adalah bagian integral dari apa yang membuat pekerjaan menjadi ‘baik’, pekerja dan serikat pekerja jelas mengakui ini. Mereka juga memahami bahwa sistem keterampilan yang efektif merupakan fungsi yang diperlukan untuk perekonomian yang layak. Maka alamiah bila serikat pekerja menjadi mitra sosial yang antusias dalam perancangan kebijakan dan implementasi operasional pengembangan keterampilan, sebagai pemangku kepentingan utama dan sebagai bagian dari peran mereka dalam mewakili pekerja.

Serikat pekerja, melalui kerja Perwakilan Pembelajaran Serikat Pekerja (ULR), menunjukkan efektivitas yang tak tertandingi dalam mendorong, memungkinkan dan mendukung pekerja untuk mendapatkan keterampilan baru, dari keterampilan kunci fungsional hingga pengembangan karir profesional.

Setiap tahun di Inggris ULR mendukung sekira seperempat juta pekerja untuk mengakses pengembangan keterampilan, yang sangat meningkatkan pekerjaan dan peluang peningkatan karir mereka, serta meningkatkan produktivitas di tempat mereka bekerja. Banyak pembelajar dari serikat pekerja memperoleh kualifikasi pertama mereka, mendapatkan promosi dan kenaikan upah sebagai akibat dari dukungan serikat pekerja dan memastikan keterampilan yang dapat ditransfer.

Melalui perjanjian pembelajaran, serikat pekerja juga dapat meningkatkan investasi keterampilan tambahan dari pengusaha dan menciptakan lingkungan belajar seumur hidup yang nyata yang memungkinkan pekerja untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka dengan dukungan serikat pekerja.

Kendala keterlibatan serikat pekerja

Di sebagian besar, jika tidak semua kasus, organisasi pekerja terlibat pada tingkat tertentu dalam pengembangan keterampilan, namun, komitmen seringkali berfluktuasi, mengingat tuntutan lain yang diberikan kepada mereka, dan keterlibatan serikat pekerja tidak merata.

Bagi sebagian organisasi serikat pekerja isu-isu lain memiliki prioritas lebih tinggi. Di Filipina, misalnya, sebagian serikat pekerja memandang pengembangan keterampilan sebagai tanggung-jawab pengusaha, dan, sebagaimana di negara-negara lain, mereka memprioritaskan fungsi-fungsi inti seperti promosi organisasi serikat pekerja, perundingan bersama, perlindungan hak-hak pekerja dan keamanan kerja. Di Maroko, misalnya, serikat pekerja lebih tertarik pada persoalan hubungan industrial secara umum - kebebasan berserikat, dialog sosial dan perlindungan sosial, daripada TVET dan pengembangan keterampilan. Di Afrika Selatan, meskipun terdapat kenyataan bahwa serikat pekerja merupakan kekuatan pendorong utama dalam membentuk lanskap pendidikan dan pelatihan, pendidikan dan pelatihan tidak lagi sentral bagi agenda serikat pekerja pada pertengahan hingga akhir 2000-an, tidak juga ditekankan oleh serikat pekerja dalam proses perundingan bersama, karena isu utamanya adalah upah dan kondisi kerja. Selain itu, kelemahan utama di tingkat sektoral adalah bahwa pengaturan pengembangan keterampilan tetap terpisah dari dewan perundingan bersama (ILO, 2017).

Sebagian organisasi pekerja, misalnya di Denmark dan Jerman, sangat didukung oleh pusat-pusat keahlian eksternal – masing-masing komite perdagangan dan ‘Institut Federal untuk Pelatihan Kejuruan’. Namun, ini bukan norma, dan sebagian besar organisasi pekerja tidak memiliki akses ke kuantitas dan kualitas keahlian ini. Di Maroko, misalnya, serikat pekerja tidak memiliki spesialis di bidang TVET, metodologi pelatihan, analisis kebutuhan dan pengembangan keterampilan. Di Filipina, dan lebih khusus ‘Board of the Technical Education and Skills Development Authority (TESDA)’, perwakilan pemerintah memiliki dukungan teknis penuh waktu dari lembaga masing-masing, dan pengusaha memiliki departemen sumber daya manusia sendiri, tetapi ‘kedalaman dan kualitas partisipasi serikat pekerja dalam badan pembuat kebijakan seperti TESDA dapat ditingkatkan jika perwakilan pekerja mendapat dukungan staf teknis penuh waktu’ (ILO, 2017).

Bidang prioritas

Guna mendukung keterlibatan mereka dalam pengembangan keterampilan, dan sejalan dengan R195, organisasi pekerja harus mempertimbangkan bidang-bidang prioritas berikut:

Mempengaruhi kebijakan Negara tentang pendidikan dan pelatihan

- Melobi pemerintah agar memberlakukan undang-undang atau kebijakan yang mengatur **kebijakan dan struktur yang jelas untuk pelibatan organisasi pekerja dalam pengembangan keterampilan**, baik dalam hal perundingan bersama, atau partisipasi dalam badan konsultasi nasional atau sektoral atau perusahaan
- Melobi pemerintah agar memberlakukan undang-undang yang **memungkinkan perwakilan pekerja memainkan peran yang menentukan dalam pengembangan keterampilan** dan memiliki cuti yang wajar untuk menganalisis kebutuhan pembelajaran atau pelatihan; memberikan informasi dan saran tentang hal-hal pembelajaran atau pelatihan; mengatur dan mendukung pembelajaran dan pelatihan; berkonsultasi dengan pengusaha tentang melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut; dan bersiap untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan ini
- Melobi pemerintah agar memberlakukan undang-undang yang **memungkinkan pekerja berpartisipasi dalam pengembangan keterampilan**, terutama hak atas pelatihan dan cuti berbayar untuk mengambil peluang pelatihan
- Melobi pemerintah untuk memastikan **dana yang cukup** tersedia untuk membangun kegiatan pengembangan keterampilan yang berkualitas
- Mendukung pengenalan langkah-langkah untuk memungkinkan **pengakuan pembelajaran non-formal dan informal** untuk memfasilitasi peningkatan mobilitas pasar tenaga kerja
- Mendukung penguatan langkah-langkah untuk memastikan **akses inklusif ke pelatihan untuk kelompok yang kurang terwakili**
- Berkontribusi pada **pengumpulan data** tentang pelatihan keterampilan sehingga para pemangku kepentingan berada dalam posisi memantau pengembangan keterampilan dan memperkirakan dampak strategi keterampilan mereka.

Mengintegrasikan agenda pembelajaran dengan fungsi serikat lainnya

- **Berkomitmen** pada tingkat tertinggi dalam organisasi pekerja pada **kebijakan pengembangan keterampilan komprehensif** dan pengembangan strategi multi-level untuk menyertainya
- Memastikan organisasi pekerja menghindari fragmentasi dan **bersatu** dalam persoalan pengembangan keterampilan
- Memastikan pengembangan keterampilan terintegrasi ke dalam **prioritas serikat pekerja lainnya**
- **Meningkatkan kapasitas** di dalam organisasi mereka sendiri sehingga pejabat serikat pekerja memenuhi syarat dan mampu membela kepentingan serikat pekerja dan pekerja di dalam badan-badan tripartit multi-sektoral dan sektoral yang menangani isu-isu pengembangan keterampilan dan, jika mungkin, menegosiasikan perjanjian kerja bersama.

Fokus pada pelembagaan pembelajaran dengan pengusaha

- Mengupayakan **aliansi dengan asosiasi pengusaha dan pengusaha**, untuk terlibat dalam proses dialog sosial di tingkat nasional, sektoral dan perusahaan, sehingga pengembangan keterampilan menjadi bagian integral dari perundingan bersama
- Memastikan **kaum muda, terutama peserta pemagangan**, memiliki akses ke pelatihan berkualitas dan kondisi kerja yang baik dan tidak digunakan sebagai tenaga kerja murah untuk menggantikan pekerja yang ada.

Meningkatkan kegiatan dan representasi keanggotaan

- Meningkatkan kapasitas di dalam organisasi mereka sendiri sehingga perwakilan serikat pekerja memenuhi syarat dan mampu membela kepentingan serikat pekerja dan pekerja di tempat kerja, mengkomunikasikan informasi tentang kegiatan pengembangan keterampilan kepada anggota mereka dan/atau pekerja, memberi mereka panduan dan konseling dan memotivasi mereka untuk mengambil peluang pengembangan keterampilan.

CONTACT:

Bureau for Workers' Activities
International Labour Office
4, route des Morillons
CH-1211 Geneva 22, Switzerland

www.ilo.org/ACTRAV

Skills and Employability Branch
Employment Policy Department
International Labour Office
4, route des Morillons
CH-1211 Geneva 22, Switzerland

www.ilo.org/skills