



International
Labour
Organization

► Catatan Kebijakan (Indonesia)

DEWAN KETERAMPILAN SEKTORAL



Catatan kebijakan ini dibuat
dengan dukungan dana dari
pemerintah Jepang



ILO/Japan
Multi-bilateral Programme

Catatan Kebijakan ini menjelaskan fungsi utama Dewan Keterampilan Sektor (DKS) atau dalam Bahasa Inggris disebut *Sector Skills Councils* (SSCs), berbagai cara pembentukan serta peran dan tugas DKS. Bagian terakhir Catatan ini memberikan sejumlah rekomendasi tentang pembentukan DKS.

► Latar Belakang

Kebanyakan negara menyelenggarakan layanan pendidikan dan pelatihan mereka berdasarkan letak geografis serta lokasi sekolah dan perguruan tinggi, mengingat sejumlah perguruan tinggi misalnya dikelola dan dibiayai oleh pemerintah daerah atau kotamadya. Namun berbeda dengan dunia pendidikan, pembagian di dalam dunia industri seringkali dilakukan berdasarkan sektor baik di tingkat nasional maupun internasional. Sebagai contoh, produsen pakaian di suatu daerah merasa memiliki banyak kesamaan dengan sesama produsen pakaian dari daerah lain dibandingkan dengan produsen pembuat kapal yang hanya berada di seberang jalan.

Ini artinya dimensi sektoral perlu memainkan peran penting dalam merencanakan dan menerapkan pendidikan dan pelatihan vokasi. Berbagai negara telah mengembangkan semacam DKS untuk menggaungkan 'suara' sektoral dalam hal pengaturan pendidikan dan pelatihan.

► Fungsi DKS

Peran utama DKS adalah menentukan jenis keterampilan yang dibutuhkan oleh sektor industri. Hanya mereka yang berpengalaman dan sukses bekerja di suatu sektor industri tertentu, pernah terpapar tekanan persaingan pasar domestik dan internasional serta memahami berbagai regulasi perusahaan di sektor tersebut yang dapat memberikan informasi terkini mengenai keterampilan kerja yang benar-benar dibutuhkan oleh sektor industri. Oleh karenanya, kualitas dan standar pelatihan merupakan bagian terpenting dari pekerjaan setiap DKS. Lampiran I menjelaskan bagaimana cara DKS menjalankan fungsinya.

Selain itu, DKS dapat mengambilalih fungsi-fungsi lainnya di bidang pelatihan keterampilan, pendidikan dan pengembangan tenaga kerja, termasuk:

- Memonitor keterbatasan keterampilan yang ada serta memberikan saran mengenai jumlah pelatihan yang dibutuhkan secara menyeluruh dan lokasi-lokasi di mana pelatihan dapat dilakukan;
- Mengembangkan 'strategi-strategi keterampilan' dalam kemitraan dengan pemerintah di sektor-sektor industri yang mereka alami guna mengatasi berbagai masalah yang terus terjadi terkait dengan keterampilan dan ketenagakerjaan;
- Membantu mengembangkan kurikulum untuk pendidikan dan pelatihan vokasi formal yang relevan;
- Melakukan berbagai kegiatan promosi untuk mendorong orang-orang yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan memasuki sektor pekerjaan mereka;
- Memberikan akreditasi kepada organisasi-organisasi pelatihan yang diakui serta memberikan kualitas keterampilan yang baik dan relevan terhadap sektor pekerjaan;
- Menentukan metode-metode pengujian atau melakukan validasi terhadap keterampilan-keterampilan yang dibutuhkan;

- Memberikan persetujuan terhadap kerangka kerja bagi pekerja magang (sebagai contoh: kompetensi yang dibutuhkan, pengalaman kerja, persyaratan masuk dan durasi pelatihan);
- Memberikan sertifikat penghargaan bagi mereka yang telah mengikuti rekomendasi pelatihan dan bagi yang telah menyelesaikan pemagangan yang telah diakui;
- Berperan sebagai sebuah forum negosiasi bagi para penyedia kerja dan serikat pekerja dalam hal pelatihan kerja;
- Mengatur dan mengelola skema-skema pungutan (pajak pendapatan) dan memberikan penghargaan di sektor-sektor industri di mana penyedia kerja mendukung pelatihan bagi para pekerjanya. Melalui skema ini penyedia kerja yang tidak memberikan pelatihan dapat memberikan kontribusi dana kepada penyedia kerja yang memberikan pelatihan.

Pengambilalihan beberapa fungsi tambahan oleh DKS sangat bervariasi di tiap negara. DKS, misalnya, dapat memiliki kekuatan regulasi langsung (melalui undang-undang) atau dapat bertindak sebagai penasihat. Merupakan hal yang wajar bagi DKS untuk memiliki banyak fungsi dan kekuatan dibandingkan sektor-sektor lainnya karena hal ini tergantung pada tahap pengembangan dan jenis sektor itu sendiri.

Komposisi dan Struktur DKS

Keanggotaan

Keanggotaan inti DKS adalah penyedia kerja sebagai pihak yang melakukan perekrutan tenaga kerja dan menghadapi persaingan baik di pasar domestik dan maupun internasional. Para penyedia kerja juga menjadi pihak yang paling memahami standar-standar ketenagakerjaan yang diperlukan serta berbagai perubahan standar yang terjadi di masa depan.

Di banyak negara, serikat pekerja juga terlibat dalam DKS. Mereka dinilai memiliki pemahaman yang baik mengenai keterampilan yang dibutuhkan di suatu sektor industri, serta hal-hal yang dapat menarik atau menghambat para pekerja dalam meningkatkan tingkat keterampilan mereka.

Disarankan untuk menyertakan perwakilan serikat pekerja dari tingkat pendidikan yang lebih tinggi dan tingkat menengah pada pendidikan vokasi. Mereka dapat memberikan saran mengenai praktik pengajaran dan penilaian yang mampu memberikan pengetahuan dan keterampilan yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan sektoral.

Tergantung pada jenis sektornya, asosiasi pekerja profesional yang relevan dapat dilibatkan, seperti perkumpulan insinyur atau arsitek.

Pelibatan perwakilan pemerintah (dari sektor kementerian terkait atau kementerian yang bertanggung jawab terhadap pelatihan) juga sangat bermanfaat. Mungkin lebih tepat menunjuk pejabat pemerintah ini sebagai 'pengamat' dibandingkan sebagai peserta. Dengan demikian, ini menandakan status mereka sebagai orang yang menerima saran dari DKS dan bukan sebagai orang yang terikat oleh keputusan-keputusan DKS. Keanggotaan penyedia kerja sebaiknya tidak terbatas pada tingkat manajer atau spesialis sumber daya manusia. Sangatlah penting untuk melibatkan penyedia kerja setingkat kepala eksekutif atau pejabat operasional senior yang berpengalaman dalam menangani manajemen dari tingkat lini dan dalam menghadapi tekanan persaingan.

Ketua DKS mungkin bisa seorang penyedia kerja terkemuka yang diakui atau seorang akademisi di pendidikan tinggi di bidang yang relevan dan disegani.

Status

Status DKS dapat bervariasi. Pada satu sisi ekstrim, DKS dapat berupa badan yang dibentuk oleh undang-undang yang fungsi dan keanggotaannya ditentukan oleh hukum atau oleh peraturan pemerintah.

Pada sisi ekstrim lainnya, DKS dapat dibentuk sebagai langkah sementara untuk melakukan sebuah proyek mengenai peningkatan keterampilan-keterampilan tertentu. Misalnya, proyek yang bertujuan memodernisasi pelatihan di sektor industri tertentu. Untuk status seperti ini, anggota-anggota DKS yang berpengalaman dan memiliki minat harus siap bekerja secara sukarela. DKS 'sementara' ini dapat menjadi lebih permanen dan terstruktur apabila proyek awal dianggap berhasil.

Di antara dua ekstrim ini terdapat berbagai macam model, termasuk:

- Panel yang ditunjuk oleh Kementerian Pendidikan atau Tenaga Kerja untuk memberikan saran kepada DKS mengenai masalah keterampilan kerja;
- Kelompok-kelompok penyedia kerja yang mengadakan promosi untuk berkarir di sektor industri mereka yang berkolaborasi dengan lembaga-lembaga pendidikan untuk mendefinisikan berbagai keterampilan. Setelah terbentuk, mereka dapat mendirikan perusahaan agar dapat mengelola masalah keuangan dan mendapatkan kontrak;
- Para asosiasi industri yang mengambil peran dalam pengembangan keterampilan aktif dapat membentuk dewan khusus dalam struktur asosiasi mereka agar lebih terfokus pada isu ini;
- Asosiasi pekerja profesional yang telah menetapkan standar keterampilan untuk keanggotaan mereka turut berperan dalam pengembangan standar dan jalur karir dari berbagai jenis pekerjaan yang terkait dengan profesi mereka; dan
- Rapat *ad-hoc* dari para pemangku kepentingan, yang biasanya diadakan pemerintah untuk membahas berbagai masalah keterampilan tanpa harus memiliki keanggotaan tetap.



Kasus Afrika Selatan

Afrika Selatan telah mengambil jalan yang lebih formal. Mereka telah membentuk 21 Sektor Pendidikan & Pelatihan Otoritas (SETA)¹, yang telah ditunjuk secara hukum untuk melakukan berbagai fungsi tertentu di bawah Undang-Undang Pengembangan Keterampilan 1998 atau The 1998 Skills Development Act. Fungsi SETA yang tertuang pada bagian 10 undang-undang ini meliputi:

- mengembangkan rencana keterampilan sektoral dan mengawasi pelaksanaan pelatihan di setiap sektornya;
- menerima dan menyebarkan retribusi pelatihan;
- mengembangkan dan mendaftarkan program-program pembelajaran; dan
- bekerjasama dengan lembaga keterampilan pemerintah pusat.

Kualifikasi pekerjaan dan standar keterampilan terkait dikoordinasikan oleh Dewan Kualifikasi untuk Perdagangan dan Pekerjaan (Qualifications Council for Trades and Occupations /QCTO)², namun SETA sangat terlibat dalam pekerjaan ini melalui sebuah pengakuan formal sebagai Mitra Kualitas Pengembangan. QCTO dapat langsung mendelegasikan perannya dalam merumuskan kualifikasi kepada suatu SETA.

Catatan:

1 <https://nationalgovernment.co.za/units/type/8/seta>

2 <https://www.qcto.org.za/index.php>



Kasus Filipina

Filipina menunjukkan pendekatan yang lebih simpel dan berfokus pada tugas. Baru-baru ini melalui Program Beasiswa Pelatihan untuk Kerja yang mendanai kegiatan terkait pelatihan vokasi terutama di lembaga-lembaga teknis dan vokasi di sektor swasta, pemerintah ingin memperkuat hubungan dengan industri. Sistem lama 'Dewan Industri dan Asosiasi Industri' (yang berhenti menarik dana pemerintah pada akhir tahun 1990-an) direvitalisasi oleh para pengusaha agar dapat memberikan masukan yang lebih bermakna. Sebelas sektor penting pembuka lapangan kerja dipilih sebagai kemitraan aktif. Ini termasuk industri perangkat lunak, manajemen kesehatan, alih daya, pipa saluran air serta teknik dan elektronik. Asosiasi industri di sektor-sektor ini terlibat dalam mengidentifikasi prioritas program-program pelatihan, memodernisasi dan meningkatkan konten dan kualitas pelatihan (dengan memperbaharui peraturan pelatihan pemerintah), memilih lembaga teknis dan vokasi untuk memberikan pelatihan (dalam beberapa kasus mereka membuat sendiri), melibatkan perusahaan dalam pelatihan di tempat kerja, serta memfasilitasi lapangan pekerjaan bagi para lulusan program ini.³

Catatan:

3 Information from: OECD (2017), "Engaging local employers in skills development and utilisation in the Philippines", in *Better Use of Skills in the Workplace: Why It Matters for Productivity and Local Jobs*. <https://doi.org/10.1787/9789264281394-12-en>.



Kasus Inggris Raya

Inggris Raya telah mengadopsi sebuah pendekatan yang lebih evolusioner. Hanya dua badan sektor yang didirikan menurut hukum (keduanya di industri konstruksi, dan mempunyai kekuatan hukum untuk menaikkan pungutan dari pengusaha terkait). Lainnya adalah organisasi industri yang sudah lama (misalnya, Semta dalam sains dan teknik⁴), konfederasi yang lebih longgar serta asosiasi-asosiasi pekerja profesional. Tidak ada struktur undang-undang hukum yang seragam dan lembaga-lembaga atau badan-badan dapat menjadi perusahaan dengan hak mereka sendiri (misalnya, memberikan layanan konsultasi, layanan penelitian dan sertifikasi kepada para pengusaha di industri mereka) atau organisasi nirlaba yang pengawasnya ditunjuk oleh anggota mereka. Federasi untuk Keterampilan & Standar Sektor Industri menyatukan banyak badan ini di tingkat nasional.⁵

Catatan:

4 <https://semta.org.uk/>

5 <https://fiss.org/sector-skills-council-body/directory-of-DKS/>

Beberapa pekerjaan dapat ditemukan di berbagai sektor, misalnya pegawai bisnis, staf pemasaran, manajer personalia dan sebagainya. Dibandingkan setiap sektor industri mengembangkan standar dan rekomendasi pelatihannya sendiri, mungkin lebih tepat untuk menetapkan aturan lintas sektor bagi sejumlah kelompok sektor industri. Asosiasi pekerja profesional (misalnya, asosiasi untuk akuntan) dapat melakukan fungsi-fungsi ini. Terkadang dua atau tiga sektor menyetujui bahwa sebuah pekerjaan yang bersifat umum bagi mereka semua (misalnya, teknisi pemeliharaan) cukup ditangani oleh salah satu dari mereka saja.

Cakupan

Apabila ada suatu struktur yang formal, dan khususnya bila suatu DKS memiliki fungsi untuk menaikkan pungutan atau menyediakan dana hibah, diperlukan adanya definisi yang jelas tentang batasan masing-masing sektor agar memperjelas penyedia kerja mana yang diwakili oleh DKS. Apabila organisasi DKS bersifat lebih longgar dan partisipasi penyedia kerja bersifat sukarela, definisi cakupan tidak perlu terlalu ketat karena pengusaha yang menganggap dirinya sebagai bagian dari ruang lingkup DKS dapat selalu terlibat.

Akan selalu ada sektor industri baru, sektor industri yang sedang berkembang atau yang sangat kecil, yang tidak segera menemukan 'rumah' dalam sektor DKS. Tidak satu negara pun dapat mendukung institusi yang mencakup setiap sektor industri dan perdagangan. DKS yang ada harus didukung untuk memperluas ruang lingkungannya sebagai upaya mencakup sektor-sektor ekonomi baru, dan secara berkala perlu membangun DKS yang baru atau yang direformasi.

Tidak ada jawaban yang tepat untuk pertanyaan berapa banyak DKS yang perlu dimiliki suatu negara. Negara-negara perlu menghindari pemilikan sektor-sektor yang terlalu besar (misalnya, mencakup semua manufaktur); sementara pada saat yang sama, tidak begitu banyak memiliki badan kecil dan khusus, sehingga tidak memungkinkan untuk memberikan dukungan dan perhatian yang merata kepada semuanya. Dalam praktiknya, jumlah badan yang dianggap tepat dan mencakup sebagian besar sektor terpenting berkisar antara 20 hingga 30 badan.

Ada juga pertanyaan tentang apakah DKS harus mencakup sektor publik. Dalam beberapa kasus, keterampilan dan kebutuhan tenaga kerja dari staf sektor publik utama (misalnya guru, pekerja pos) dapat ditangani secara internal tanpa perlu membutuhkan pengaturan DKS yang terpisah.

► Membangun dan Mendukung DKS

Sangat memungkinkan untuk membangun satu perangkat lengkap DKS sejak awal termasuk peraturan yang seragam untuk mengatur semuanya seperti di Afrika Selatan. Akan tetapi, hal ini membutuhkan perencanaan yang sangat hati-hati, misalnya tentang cakupan yang tepat dari setiap bagian serta membutuhkan kegiatan koordinasi yang cukup besar oleh pemerintah. Jika struktur terbukti tidak sesuai, maka akan menimbulkan banyak usaha yang sia-sia dan rasa frustrasi dari orang-orang yang telah diajak untuk berpartisipasi.*

Karenanya, untuk mengurangi risiko tersebut, penting mengambil langkah secara bertahap dengan diawali dari sektor-sektor yang paling membutuhkan perhatian terkait dengan keterampilan dan/atau sudah terdapat beberapa struktur koordinasi industri (misalnya, asosiasi pengusaha atau mekanisme yang telah ditetapkan bagi negosiasi kolektif dengan serikat pekerja). Pengalaman dengan jenis aktivitas DKS seperti ini dapat digunakan dalam mempersiapkan pengaturan yang sama di sektor lain. Akan sangat membantu apabila ada model-model yang sukses untuk dijadikan contoh.

Ingatlah bahwa pengaturan dapat bervariasi di antara sektor. Beberapa DKS mungkin tidak ditujukan untuk memberikan keuntungan, lainnya dapat dibentuk oleh kebijakan. Beberapa mungkin memiliki fungsi yang lebih luas, sementara lainnya yang kurang mendapat dukungan memiliki jangkauan yang lebih sempit. Pada tahap perkembangan tertentu, pemerintah mungkin memutuskan untuk merasionalisasi struktur yang telah muncul dengan definisi sektor yang telah direvisi dan serangkaian fungsi-fungsi yang lebih terpadu.

* Suatu tinjauan OECD pada 2014 menarik perhatian terhadap fakta bahwa banyak dari SETA-nya tidak dapat mengelola tanggung jawab mereka dengan benar, terutama terhadap tingkat keefektifan pencairan dana hibah dengan biaya administrasi yang tinggi.

Kendati langkah-langkah awal mungkin terbatas pada beberapa sektor, merupakan ide yang baik untuk memiliki kerangka dasar bagi semua sektor potensial utama meski belum memiliki DKS. 'Rencana dasar' ini memungkinkan bagi para pembuat kebijakan untuk mengetahui kapan harus mendukung pembentukan DKS yang baru, serta kapan menyarankan sebuah kelompok penyedia kerja yang baru untuk bergabung dengan DKS yang sudah ada.

Proyek keterampilan nasional di sektor-sektor tertentu cenderung memberikan peluang yang baik untuk bereksperimen dengan pendekatan DKS. Penyedia kerja terkemuka dapat dilibatkan dalam gugus tugas terbatas dalam memberi nasihat tentang proyek, dan dengan cara ini mereka menjadi terbiasa dengan isu peningkatan keterampilan ini dan dapat saling bekerja sama. Pengaturan yang bersifat permanen sebaiknya sudah dikembangkan pada tahap awal proyek.

Konsultasi

Sebagai langkah pertama pembentukan sebuah DKS, kegiatan konsultasi dengan para penyedia kerja dan serikat pekerja penting untuk difasilitasi. Pada tahap awal, ini sebaiknya dilakukan secara informal, mencari individu-individu yang tertarik dengan masalah keterampilan dan menanyakan kepada mereka tentang rekan-rekan lainnya di sektor industri yang mungkin memiliki kepentingan atau minat yang sama.

Pada tahap ini, layak dipikirkan untuk memilih kandidat yang memungkinkan untuk dijadikan pemimpin. Jika ada kandidat yang terpilih – seorang figur yang dihormati di sektor industrinya, yang baru saja pensiun, atau seorang akademisi yang netral – diharapkan dapat mengajak figur-figur senior lainnya untuk berpartisipasi.

Dalam menyusun keanggotaan, keseimbangan perlu ditegakkan – antara perusahaan besar dan perusahaan yang lebih kecil, sub-sektor yang penting di lingkup industri, para penyedia kerja dan pekerja, serta mungkin dari berbagai daerah di negara tersebut. Perlu diperhatikan bahwa perwakilan-perwakilan dari non-industri (misalnya, dari kementerian-kementerian, penyedia pendidikan, pemerintah lokal dan sebagainya) tidak melebihi jumlah pekerjanya. Jika jumlah anggota dari perwakilan mereka melampaui jumlah anggota yang berstatus pekerja, maka para pekerja tersebut akan melihat DKS sebagai suatu badan pemerintah yang birokratis dan akibatnya secara perlahan memilih keluar dari badan tersebut.

Dukungan

Beberapa organisasi berbasis industri yang sudah mapan mempunyai staf sendiri dan dapat mendukung fungsi-fungsi DKS tanpa bantuan.

Kendati demikian, dalam sebagian besar kasus, staf pendukung diperlukan. Paling tidak dibutuhkan seorang sekretaris yang kompeten dalam:

- mengadakan rapat;
- mengatur agenda berdasarkan konsultasi dengan pimpinan;
- berkonsultasi dengan pejabat pemerintah terkait tentang hal-hal yang akan menjadi bahan diskusi dan para spesialis yang perlu hadir dalam rapat-rapat tertentu;
- membuat catatan pada saat rapat berlangsung dan secepatnya membagikan hasilnya ke semua anggota setelah rapat selesai; dan
- menyampaikan hasil keputusan dan rekomendasi rapat tersebut kepada pihak-pihak terkait.

Jika tugas sekretaris terbatas dengan hal-hal tersebut di atas, mungkin cukup satu orang sekretaris untuk melayani dua atau tiga DKS.

Seorang sekretaris dapat juga melakukan pekerjaan riset sederhana. Akan tetapi, jika DKS mengambil pekerjaan yang berkaitan dengan kebutuhan keterampilan terkini dan di masa mendatang atau merumuskan standar pekerjaan, maka dibutuhkan seorang staf tambahan atau mengundang institusi-institusi lain (misalnya, fakultas-fakultas terkait dari universitas).

Tips

Bangunlah DKS dari asosiasi-asosiasi industri yang telah ada jika memungkinkan. Jika DKS perlu didirikan dari awal:

- Perlu disadari bahwa upaya ini akan melalui beberapa tahap berupa sejumlah rapat sebelum para anggota mengenal satu sama lain dan mulai dapat mengapresiasi tugas-tugas yang diemban. Disarankan untuk tidak membuat agenda yang terlalu ambisius pada awal-awal pertemuan.
- Akan sangat membantu jika para pejabat pemerintah, sekretaris dan/atau pimpinan bertemu dengan para anggota yang terkemuka secara perorangan sebelum rapat pertama guna memberikan ringkasan singkat kepada mereka dan mendapatkan gambaran tentang harapan mereka masing-masing.
- Disarankan untuk tidak mendistribusikan dokumen-dokumen atau tabel-tabel angka dalam jumlah besar kepada para peserta dalam waktu singkat sebelum rapat. Ini dapat mengganggu dan membingungkan mereka. Akan sangat membantu jalannya diskusi jika tersedia informasi singkat yang berisi kerangka utama dari setiap topik pembahasan untuk mendapatkan masukan atau menetapkan keputusan. Para anggota dapat menanyakan lebih lanjut jika mereka menginginkan.
- Pastikan agar para pekerja mendapatkan kesempatan untuk berpartisipasi dalam diskusi. Disarankan untuk menghindari diskusi yang diwarnai dengan argumen-argumen antara pejabat pemerintah dan penyedia pelatihan maupun pekerja (dan kadangkala serikat pekerja) karena ini dapat mengakibatkan ada pihak-pihak yang menjadi enggan terlibat di dalam diskusi.
- Para pejabat pemerintah sebaiknya berusaha untuk menghindari penjelasan dan pembelaan yang berkepanjangan tentang kebijakan pemerintah. Hal-hal yang membutuhkan informasi lebih rinci cukup dicatat untuk selanjutnya mendapatkan klarifikasi dari pihak yang bersangkutan.
- Membagikan catatan-catatan langsung setelah setiap rapat yang berisi ulasan utama dari hasil diskusi, hasil dari keputusan-keputusan dan rekomendasi-rekomendasi yang telah dibuat. Dokumen seperti ini memperlihatkan bahwa semua anggota didengar pendapatnya.
- Jika ada isu-isu kontroversial yang belum dapat diselesaikan dalam rapat terbuka, disarankan mengundang kelompok kecil untuk mendiskusikannya secara terpisah dan menyampaikan rekomendasi-rekomendasi yang telah dibuat di dalam rapat utama.

- Mengundang seorang menteri atau pejabat kementerian senior ke rapat sesekali. Upaya ini akan menunjukkan komitmen dan meningkatkan status DKS di mata anggotanya.
- Jika memungkinkan, pertemuan rapat dapat dilakukan di lokasi-lokasi industri atau lembaga pendidikan dan pelatihan di luar ibukota. Upaya ini diharapkan dapat menumbuhkan ketertarikan dan memungkinkan para anggota untuk berbicara dengan orang-orang yang bekerja 'di garis depan'.

► LAMPIRAN I

PENENTUAN KETERAMPILAN

Tugas penting dari DKS adalah menentukan keterampilan utama yang dibutuhkan untuk sektornya dan mendefinisikan latar belakang dari keterampilan-keterampilan tersebut. Definisi-definisinya adalah sebagai berikut:

- mengizinkan penyedia pendidikan dan pelatihan untuk merancang program yang mendukung keterampilan-keterampilan tersebut, dan;
- menetapkan dasar penilaian-penilaian untuk setiap peserta pelatihan dalam menentukan kesiapan mereka untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang disyaratkan dalam pekerjaan – seringkali disertai dengan sertifikat.

Paling sedikit, sebuah DKS perlu untuk mendefinisikan **profil okupasi (jabatan)**. Pernyataan-pernyataan ini berkaitan dengan peran pekerjaan utama yang penting di sektor. Sebuah DKS tidak perlu mendefinisikan semua pekerjaan – sejumlah pekerjaan terdapat dalam beragam sektor industri lainnya, seperti pegawai sumberdaya manusia, manajer, pramuniaga dan sebagainya.* DKS dapat memulai dengan peran-peran pekerjaan yang mereka anggap paling susah terisi dan dianggap sebagai prioritas untuk pelatihan dan penerimaan tenaga kerja. Profil-profil okupasi berfokus pada fungsi-fungsi dan keterampilan-keterampilan khusus yang menjadi karakteristik dari setiap profil tersebut.

Sebuah DKS mungkin dapat merinci **standar keterampilan** (seringkali disebut sebagai standar okupasi). Standar-standar tersebut meluas hingga ke profil-profil okupasi dan mengindikasikan setiap area keterampilan baik secara detil atau tidak, dengan indikasi dalam konteks di mana standar-standar tersebut akan diterapkan dalam tingkat keahlian tertentu. Hal-hal ini memberikan gambaran tentang kemampuan yang diharapkan dari seorang pekerja terampil yang baru diangkat.

Di satu sisi, akan sangat membantu jika standar-standar tersebut dibagi dalam kompetensi praktis dan pengetahuan serta pemahaman yang dibutuhkan di sisi lain. Sesi-sesi pelatihan kerap dibagi dalam dua elemen, yaitu elemen teori (berbasis pengetahuan) yang diajarkan di kelas dan elemen praktis yang dipelajari saat pelatihan praktis di tempat kerja.

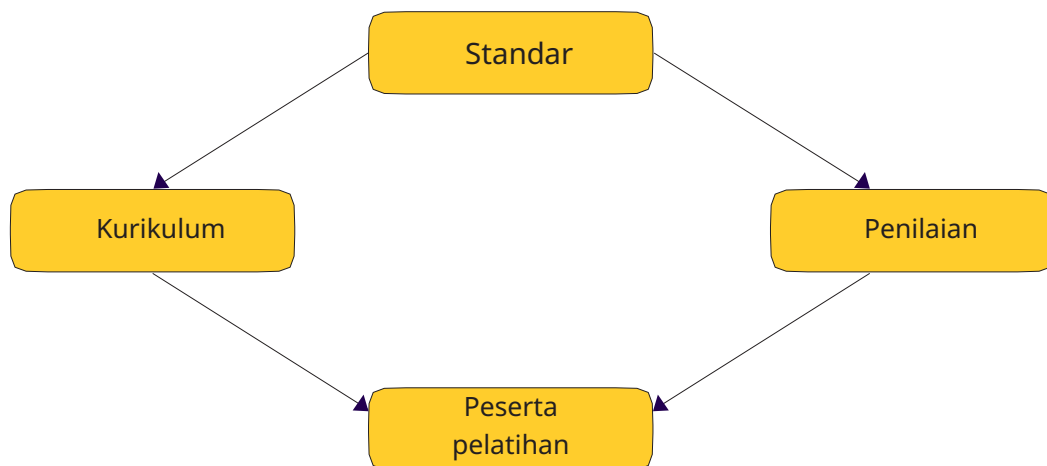
Standar-standar dapat diterapkan secara luas atau dengan seksama (misalnya, memberikan kondisi yang sebenarnya di mana standar-standar tersebut harus diterapkan dan menentukan kriteria untuk penilaian kinerja yang memuaskan). Jika suatu kurikulum formal (rencana pengajaran) digunakan untuk mendukung pelatihan, standarnya dapat diterapkan secara luas, tetapi jika pembelajaran dibuat informal (misalnya, sebagian besar dalam praktik kerja), maka dibutuhkan petunjuk mengenai standar tersebut untuk membantu konsistensinya.

DKS mungkin perlu mempekerjakan tenaga ahli untuk melakukan riset dan mengelaborasi standar-standar. Penyedia kerja terkemuka biasanya mempunyai staf yang ahli dalam mengambil peran pekerjaan khusus; mereka dapat diperbantukan untuk ikut terlibat dalam pengembangan standar. Tetapi, siapapun yang mengembangkan standar perlu melakukan konsultasi secara rinci dengan para pengawas dan pekerja tetap untuk menjamin standar tersebut realistis dan dapat dipahami. Penting juga untuk diperhatikan bahwa DKS sendiri yang mendiskusikan dan menyetujui standar-standar guna memastikan mereka memiliki wewenang untuk memimpin orang-orang di sektortersebut.

Untuk negara-negara yang mempunyai kerangka kualifikasi nasional, sertifikat yang diberikan untuk pelatihan dan penilaian berdasarkan standar keterampilan yang diformulasikan oleh DKS yang diakui dimasukkan ke dalam kerangka nasional.

Dalam kasus negara-negara yang sedang mengembangkan format terpadu untuk kualifikasi (seperti, peraturan terkait penerapan standar dan sertifikat, ukuran-ukuran umum dan tata nama dan sebagainya), standar pengembangan dapat dipusatkan melalui peran DKS sebagai penasehat dan melalui validasi standar yang ada sehingga tidak perlu mengembangkan standar sendiri.

Penting untuk menyadari bahwa standar-standar tersebut tidak memiliki dasar yang cukup untuk pelatihan. Standar-standar tersebut perlu dibuat agar dapat diterapkan secara operasional baik melalui kurikulum atau penilaian* atau (yang paling umum) keduanya:



Sebuah DKS tidak harus merancang kurikulum atau penilaian, kendati kedua hal ini dapat dilakukan. Elemen-elemen ini membutuhkan keahlian dalam pengajaran dan pengujian yang belum tentu dimiliki para penyedia kerja dan serikat pekerja.

Penulis: Dr. John West

Dr West bertanggung jawab atas pengelolaan dana untuk program-program utama pemerintah dalam bidang pengembangan keterampilan di Inggris pada tahun 1990-an, serta penerapan program-program perorangan baik pada tingkat nasional dan lokal. Ia pernah menduduki posisi senior di jajaran pemerintah Inggris dalam bidang pendidikan, keterampilan dan ketenagakerjaan. Ia mendapatkan gelar Doktor dari Institute of Education, University of London.

Klaster Employment and Skills, Kantor ILO Jakarta

Klaster Ketenagakerjaan dan Keterampilan Kantor ILO Jakarta bekerja sama dengan Pemerintah Republik Indonesia dan mitra-mitra sosial untuk meningkatkan sistem-sistem pengembangan keterampilan dan mempromosikan pekerjaan layak untuk semua orang. Secara lebih spesifik, tim ini bekerja untuk mendorong kolaborasi antara industri dan BLK; pembelajaran digital dan jarak jauh, revitalisasi sistem nasional untuk pengembangan keterampilan; dan akses perempuan terhadap BLK dan lapangan kerja.

Informasi Kontak:
Kantor ILO Jakarta
Menara Thamrin Lt. 22,
Jl. M.H. Thamrin No.3, RT.10/RW.10,
Jakarta Pusat
Jakarta 10250, Indonesia
Telp: +62 21 3913112