



International
Labour
Organization

Pengembangan Keterampilan dan Pembelajaran Sepanjang Hayat

Panduan Sumberdaya untuk
Organisasi Pekerja

► **Pengembangan Keterampilan dan Pembelajaran Sepanjang Hayat**

Panduan Sumberdaya untuk
Organisasi Pekerja

Hak Cipta©.International Labour Organization 2022

Terbitan pertama 2022

Publikasi-publikasi Kantor Perburuhan Internasional mendapatkan hak cipta menurut Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Namun demikian, kutipan singkat dari publikasi dapat direproduksi tanpa izin, dengan syarat bahwa sumbernya disebutkan. Untuk hak reproduksi atau terjemahan, permintaan harus diajukan ke Publikasi ILO (Hak dan Perizinan), Kantor Perburuhan Internasional, CH-1211 Geneva 22, Swiss, atau melalui email: rights@ilo.org

Kantor Perburuhan Internasional menyambut baik permohonan tersebut. Perpustakaan, institusi, dan pengguna lain yang terdaftar di organisasi hak reproduksi dapat membuat salinan sesuai dengan lisensi yang diberikan kepada mereka untuk tujuan ini. Kunjungi www.ifrro.org untuk menemukan organisasi dengan hak reproduksi di negara Anda.

Pengembangan Keterampilan dan Pembelajaran Sepanjang Hayat: Panduan Sumberdaya untuk Organisasi Pekerja

Jakarta: ILO 2022

xviii. 132p

ISBN: 978-92-2-036612-7 (print)

978-92-2-036613-4 (web PDF)

Juga tersedia dalam Bahasa Inggris: *Skills Development and Lifelong Learning: Resource Guide for Workers' Organizations* (ISBN 978-92-2-032824-8 (print), 978-92-2-032823-1 (web pdf), Geneva, 2020)

Penunjukan yang digunakan dalam publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan penyajian materi di dalamnya tidak menyiratkan ungkapan pendapat pihak Kantor Perburuhan Internasional dalam hal apapun mengenai status hukum negara, wilayah atau wilayah mana pun. atau otoritasnya, atau mengenai batas perbatasannya.

Tanggung jawab atas pendapat yang diungkapkan dalam artikel, kajian, dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggung jawab penulisnya, dan publikasi ini tidak merupakan dukungan dari Kantor Perburuhan Internasional atas pendapat yang disampaikan di dalamnya.

Rujukan untuk nama perusahaan dan produk dan proses komersial tidak menyiratkan dukungan Kantor Perburuhan Internasional kepada mereka, dan kegagalan untuk menyebutkan perusahaan, produk komersial, atau proses tertentu bukanlah tanda ketidaksetujuan.

Informasi tentang publikasi ILO dan produk digital dapat ditemukan di: www.ilo.org/publns

Rancangan dan tata letak oleh Pusat Pelatihan Internasional ILO, Turin – Italia

Cover foto: ILO

Edisi Bahasa Indonesia ini rancangan dan tata letak oleh ILO CO-Jakarta.

► Pendahuluan

Sebagaimana ditunjukkan oleh diskusi internal Organisasi Perburuhan Internasional (ILO) tentang masa depan kerja, inovasi teknologi, tren demografis dan perubahan iklim semuanya memiliki dampak yang semakin signifikan terhadap dunia kerja. Ketiganya akan berdampak pada komposisi tugas dan persyaratan keterampilan bagi sebagian besar pekerjaan, menghasilkan pekerjaan baru, berdampak pada kebutuhan akan keterampilan pada anggota angkatan kerja muda dan tua, serta mengubah permintaan dan penawaran terhadap keterampilan. Mengingat percepatan laju perubahan, strategi pengembangan keterampilan akan diperlukan untuk memastikan pembaruan keterampilan berkelanjutan selama kehidupan kerja seseorang.¹

Dalam tanggapannya terhadap Agenda Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDG) 2030, ILO telah menekankan pentingnya pendidikan dan pelatihan (diklat) berkualitas. ILO berkomitmen untuk memastikan akses ke pendidikan pra-sekolah dasar, pendidikan dasar dan menengah secara gratis, serta akses ke pendidikan teknis, vokasi dan tinggi yang terjangkau. Selain itu, ILO telah berjanji untuk secara substansial meningkatkan jumlah anak muda dan orang dewasa yang memiliki keterampilan yang sesuai (termasuk keterampilan teknis dan vokasi) – untuk mendapatkan pekerjaan, mewujudkan pekerjaan yang layak untuk semua dan kewirausahaan.²

Apalagi, dunia kerja sangat terdampak oleh pandemi COVID-19. Tidak hanya kesehatan jutaan pekerja yang terancam; mata pencarian dan kesejahteraan jangka panjang mereka juga dipertaruhkan.³ Pandemi COVID-19 menghadirkan tantangan unik untuk semua jenis dan tingkat pembelajaran, termasuk di sekolah, diklat teknis dan vokasi, pemagangan dan pengembangan keterampilan. Selain itu, pandemi juga merangsang diskusi tentang perlunya percepatan inovasi di bidang pembelajaran jarak jauh dan daring, serta penyampaian diklat vokasi dan pelatihan keterampilan.⁴

Gagasan tentang pekerjaan sepanjang hayat sedang menurun, dan Guy Ryder, Direktur Jenderal ILO, menyerukan pendekatan baru: *"Kita perlu memoles ulang keterampilan sepanjang karier kerja, dan ini membutuhkan peninjauan kembali model dan konsep pembelajaran sepanjang hayat untuk menciptakan masa depan yang kita inginkan."*

Ini akan mengharuskan dilakukannya revisi diklat berbasis sekolah untuk pekerjaan dan/atau kewirausahaan, serta pemagangan, yang menggabungkan pelatihan di dalam kerja dan pembelajaran di luar kerja, yang memungkinkan peserta didik dari semua lapisan masyarakat untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Ini juga akan membutuhkan pembaruan komitmen terhadap diklat vokasi lanjutan untuk memungkinkan pekerja meningkatkan atau memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka, dan/atau memperoleh keterampilan baru untuk kemajuan karier.

Sebagai hasil dari Diskusi Pekerjaan Masa Depan yang diselenggarakan di ILO pada bulan Juni 2019, di Sesi ke-108 (Seabad) Konferensi Perburuhan Internasional, konstituen ILO mengadopsi Deklarasi Seabad untuk Pekerjaan Masa Depan.⁵

Deklarasi ini menetapkan pedoman bagi berbagai kegiatan kerja ILO dan konstituennya untuk tahun-tahun mendatang, dan – tidak mengherankan – tantangan seputar pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat menjadi agenda utama. Dalam konteks transformasi besar-besaran di dunia kerja, dan dengan tujuan mengembangkan pendekatan terpusat-manusia untuk masa depannya, Deklarasi ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan keterampilan bagi semua pekerja sepanjang kehidupan kerja mereka. Deklarasi tersebut juga menyatakan bahwa pemerintah dan mitra sosial memiliki tanggung jawab bersama untuk mengatasi kesenjangan keterampilan yang ada dan yang diperkirakan akan ada, dengan memberikan perhatian khusus untuk memastikan bahwa sistem diklat responsif terhadap kebutuhan pasar kerja, sembari meningkatkan kapasitas pekerja untuk memanfaatkan kesempatan yang tersedia bagi pekerjaan yang layak. Selain itu, dialog sosial merupakan sarana untuk memperkuat kapasitas pekerja untuk menangani tantangan dalam standar ketenagakerjaan internasional dan untuk memanfaatkan peluang dunia kerja yang terus berubah – dan juga untuk mewujudkan hak mereka atas pembelajaran sepanjang hayat dan pendidikan berkualitas untuk semua.

1 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618170.pdf

2 https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E

3 <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang-en/index.htm>

4 https://www.ilo.org/skills/Whatsnew/WCMS_740656/lang-en/index.htm

5 <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/centenary-declaration/lang-en/index.htm>

Pada bulan Mei dan Juni 2021, konstituen ILO dari seluruh dunia – pemerintah dan serikat pekerja dan organisasi pengusaha – terlibat dalam “diskusi umum tentang keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat”, guna memberikan panduan konkret tentang isu-isu ini bagi ILO dan konstituennya di tahun-tahun mendatang.⁶

Selain itu, pada Konferensi Perburuhan Internasional 2022, Konstituen ILO akan mengadakan diskusi awal tentang penetapan standar pemagangan berkualitas. Terjadi peningkatan pengakuan atas peran kunci yang dimainkan oleh pemagangan dalam membuat anak muda mampu memperoleh kompetensi yang relevan untuk memfasilitasi transisi mereka dari dunia pendidikan ke dunia kerja. Selain memberikan solusi bagi pengangguran muda, pemagangan berkualitas dapat memberi manfaat bagi pencari kerja dan pekerja dari segala usia yang – karena perubahan dalam pasar kerja atau persyaratan pekerjaan – mendapati diri mereka membutuhkan pelatihan ulang atau peningkatan keterampilan. Mengingat bahwa pemagangan berkualitas memiliki potensi untuk membekali orang dengan kompetensi yang relevan untuk menavigasi tantangan di dunia kerja sepanjang hidup mereka, mereka dianggap sebagai unsur penting dalam sistem pembelajaran sepanjang hayat.⁷

Singkatnya, perkembangan ini akan memberikan pengaruh besar terhadap kehidupan pekerja laki-laki dan perempuan, yang membutuhkan dukungan dan keterlibatan efektif serikat pekerja.

Panduan pengembangan keterampilan untuk serikat pekerja ini bertujuan untuk memberikan sumbangsih terhadap diskusi ini. Panduan ini akan mengkaji pertanyaan-pertanyaan berikut:

- ▶ Mengapa serikat pekerja harus terlibat di bidang pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat?
- ▶ Hal-hal apa yang memengaruhi keterlibatan mereka?
- ▶ Bagaimana mereka saat ini terlibat dalam pengembangan keterampilan dan sistem serta proses pembelajaran sepanjang hayat?
- ▶ Apa seharusnya bidang prioritas mereka?
- ▶ Unsur pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat apa yang memerlukan keterlibatan serikat pekerja?

Pengembangan Keterampilan dan Pembelajaran Sepanjang Hayat: Panduan untuk Serikat Pekerja ini bertujuan untuk memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut dan, dengan demikian, untuk meningkatkan kapasitas dan keterlibatan serikat pekerja dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat di seluruh dunia. Sebagaimana dulu telah ditekankan oleh Direktur Jenderal ILO, *“(adalah) penting untuk mengupayakan pendekatan berbasis hak untuk pembelajaran sepanjang hayat, pendekatan yang memberikan hak atas pelatihan di titik mana pun dalam kehidupan kerja. Tanpa pendekatan itu, kita berisiko menciptakan lebih banyak ketimpangan dan pembangunan yang kurang inklusif dan berkelanjutan.”*⁸

Kami mendorong pelatih, fasilitator, pejabat ILO dan – yang paling penting – serikat pekerja untuk menggunakan panduan ini guna memperkuat peran strategis serikat pekerja, dan melalui dialog sosial untuk mempromosikan pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat bagi semua pekerja sepanjang kehidupan kerja mereka.

Geneva, 1 Oktober 2020

Maria Helena André

Direktur, Bureau for Workers’ Activities

Srinivas Reddy

Kepala, SKILLS and Employability Branch

⁶ https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/WCMS_713239/lang--en/index.htm

⁷ https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/110/reports/reports-to-the-conference/WCMS_731155/lang--en/index.htm

⁸ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_644530/lang--en/index.htm

► Ucapan Terima Kasih

Ini adalah publikasi bersama Biro ILO untuk Kegiatan Pekerja (ACTRAV) dan Cabang Keterampilan dan Ketenagakerjaan ILO (SKILLS). ILO ingin mengucapkan terima kasih kepada Dr Jeff Bridgford (King's College London) atas kerja sama dan kolaborasinya yang luar biasa dalam menyusun naskah ini. Penghargaan yang setinggi-tingginya diberikan kepada Maria Helena André, Direktur ACTRAV atas inisiatif awal dan untuk memungkinkan proyek ini, bersama dengan Srinivas Reddy, Direktur SKILLS. Berbagai rekan ILO telah memberikan masukan berharga selama seluruh proses, termasuk Paul Comyn (SKILLS), Rafael Peels, Claire La Hovary dan Amanda Villatoro (ACTRAV), Henry Cunningham (Pusat Pelatihan Internasional/ITC) dan Gonzalo Graña (Cinterfor).

Catatan Penerjemahan

Edisi Bahasa Indonesia Panduan untuk Serikat Pekerja ini: Pengembangan Keterampilan dan Pembelajaran Sepanjang Hayat ini diterjemahkan dengan dukungan Kantor ILO Jakarta and Proyek Pengembangan Keterampilan untuk Pertumbuhan Inklusif (INSIGHT-2) Tahap 2 yang didanai oleh Pemerintah Jepang. Penyuntingan akhir edisi Bahasa Indonesia ini dilakukan oleh staf komunikasi ILO Jakarta, Gita Lingga, Budi Setiawati serta manajer proyek INSIGHT-2, Tauvik Muhamad.

Siapa yang seharusnya menggunakan Panduan untuk Serikat Pekerja ini?

Panduan untuk Serikat Pekerja ini dirancang untuk pelatihan fasilitator dari serikat pekerja dan spesialis ILO yang terlibat dalam kegiatan pengembangan kapasitas, agar lebih siap untuk:

- ▶ mendorong keterlibatan serikat pekerja dalam proses dan sistem pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat, berdasarkan pengalaman yang sudah ada;
- ▶ mengkomunikasikan informasi teknis latar belakang tentang proses dan sistem pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat yang kemungkinan besar melibatkan serikat pekerja;
- ▶ menyediakan materi lokakarya untuk digunakan oleh spesialis lapangan ILO SKILLS dan ACTRAV, sebagai bagian dari kegiatan mereka dengan serikat pekerja yang berkesinambungan;
- ▶ menyediakan materi lokakarya untuk digunakan oleh staf utama dalam serikat pekerja, untuk mendukung keterlibatan mereka dengan pekerja; dan
- ▶ memperluas jangkauan layanan inti serikat pekerja yang akan membantu menumbuhkembangkan serikat pekerja dan memperluas basis keanggotaannya.

Apa yang ada dalam Panduan untuk Serikat Pekerja ini?

Panduan untuk Serikat Pekerja ini terdiri dari sembilan modul, yang terdiri dari:

- ▶ seperangkat materi pengantar untuk masing-masing empat bagian inti umum (Bagian A) dan untuk masing-masing dari lima bagian isu tertentu (Bagian B), yang memberikan gambaran umum tentang unsur-unsur paling menonjol dari sistem pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat, dan tentang mengapa dan bagaimana serikat pekerja harus terlibat dalam proses ini;
- ▶ seperangkat materi lokakarya untuk masing-masing dari bagian inti umum (Bagian A) dan untuk lima bagian isu tertentu (Bagian B), yang memberikan kontribusi secara praktis pada peningkatan pengembangan kapasitas dalam serikat pekerja.

Panduan ini disusun sebagai berikut:

Bagian A: Inti umum modul-modul yang mengkaji:

1. Mengapa serikat pekerja harus terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat;
2. Isu apa yang memengaruhi keterlibatan serikat pekerja dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat;
3. Bagaimana serikat pekerja terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat; dan
4. Apa saja bidang prioritas untuk serikat pekerja.

Bagian B: Lima modul isu tertentu yang menyajikan:

1. Kebijakan, tata kelola dan pendanaan untuk pengembangan keterampilan;
2. Antisipasi dan perencanaan kebutuhan keterampilan;
3. Penyampaian, pengakuan dan sertifikasi keterampilan;
4. Akses ke keterampilan untuk semua; dan
5. Keterampilan untuk kecakapan kerja dan pekerjaan yang layak.

Masing-masing modul ini mencakup presentasi singkat mengenai isu dan serangkaian kegiatan pengembangan kapasitas. Masing-masing modul ini juga mencakup pilihan referensi dan saran untuk bacaan lebih lanjut.

Bagaimana cara menggunakan ini

Panduan untuk Serikat Pekerja ini memberikan informasi dan materi lokakarya untuk pengembangan kapasitas mengenai keterlibatan serikat pekerja dalam proses serta sistem pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat.

Modul inti umum dan modul isu tertentu menjadi dasar untuk pendekatan strategis, yang memungkinkan perwakilan dan pengurus serikat pekerja untuk terlibat dalam proses dan sistem pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat.

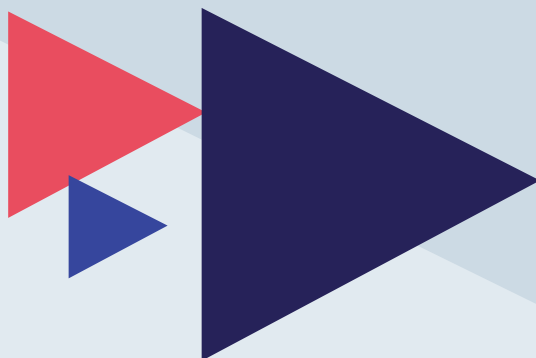
Panduan ini dapat digunakan sebagai publikasi pengembangan kapasitas yang berdiri sendiri, atau lebih disarankan sebagai pendukung – baik sebagian atau keseluruhan – untuk lokakarya satu hari atau dua hari, tergantung pada kebutuhan pengurus dan perwakilan serikat pekerja.

Panduan ini memberikan kesempatan bagi pengurus dan perwakilan serikat pekerja dari berbagai latar belakang untuk merenungkan gagasan, berkuat dengan isu-isu penting, membangun pengetahuan dan keterampilan bersama dan meneruskan pesan pekerja tentang pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat.

Panduan ini akan lebih efektif jika menjadi bagian dari strategi yang lebih luas untuk mengembangkan keterlibatan serikat pekerja dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat.

► Singkatan

ACTRAV	Biro Kegiatan Pekerja/ <i>Bureau for Workers' Activities</i>
Cedefop	Pusat Pengembangan Pelatihan Kejuruan Eropa/ <i>European Centre for the Development of Vocational Training</i>
CFDT	Konfederasi Buruh Demokratik Perancis/ <i>French Democratic Confederation of Labour</i>
Cinterfor	Pusat Pengembangan Pengetahuan Pelatihan Vokasi Antar-Amerika/ <i>Inter-American Centre for Knowledge Development in Vocational Training</i>
CISL	Konfederasi Serikat Pekerja Italia/ <i>Italian Confederation of Workers' Trade Unions</i>
CLC	Kongres Buruh Kanada/ <i>Canadian Labour Congress</i>
COSATU	Konfederasi Serikat Pekerja Afrika Selatan/ <i>Confederation of South African Trade Unions</i>
DGB	Konfederasi Serikat pekerja Jerman/ <i>German Trade Union Confederation</i>
EGFSN	Kelompok Ahli Kebutuhan Keterampilan Masa Depan/ <i>Expert Group on Future Skills Needs</i>
ETF	Yayasan Pelatihan Eropa/ <i>European Training Foundation</i>
ETUC	Konfederasi Serikat Pekerja Eropa/ <i>European Trade Union Confederation</i>
ILC	Konferensi Perburuhan Internasional/ <i>International Labour Conference</i>
ILO	Konferensi Perburuhan Internasional/ <i>International Labour Organization</i>
ITC	Pusat Pelatihan Internasional ILO/ <i>International Training Centre of the ILO</i>
OECD	Organisasi Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan/ <i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i>
SENA	Layanan Pelatihan Nasional (Kolombia)/ <i>National Training Service (Colombia)</i>
SENAI	Layanan Pelatihan Nasional (Kolombia)/ <i>National Industrial Training Service (Brazil)</i>
SOLAS	Otoritas Pendidikan dan Pelatihan Lanjutan (Irlandia)/ <i>Further Education and Training Authority (Ireland)</i>
TUAC	Komite Penasihat Serikat Pekerja/ <i>Trade Union Advisory Committee</i>
UNESCO	Organisasi Pendidikan, Ilmu Pengetahuan dan Kebudayaan Perserikatan Bangsa-Bangsa/ <i>United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization</i>



► Daftar Isi

Bagian 1 – Meningkatkan kapasitas di dalam organisasi pekerja untuk terlibat dalam sistem dan proses pengembangan keterampilan dan pembelajaran seumur hidup	1
Modul 1 Mengapa organisasi pekerja terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat	3
Modul 2 Bagaimana organisasi pekerja terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat?	13
Modul 3 Hal-hal apa yang mempengaruhi keterlibatan organisasi pekerja dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat?	31
Modul 4 Apa saja bidang prioritas bagi organisasi pekerja?	43
Bagian 2 – Peningkatan kapasitas di dalam organisasi pekerja untuk menangani masalah dalam sistem pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat	53
Modul 5 Kebijakan, tata kelola, dan pendanaan pengembangan keterampilan	55
Modul 6 Antisipasi dan perencanaan keterampilan	73
Modul 7 Penyampaian, pengakuan dan sertifikasi keterampilan	91
Modul 8 Akses ke keterampilan untuk semua	107
Modul 9 Keterampilan untuk kecakapan kerja dan pekerjaan yang layak	121

Daftar kegiatan pelatihan

Kegiatan 1.1

Memperkenalkan strategi organisasi pekerja dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat – <i>Alasan keterlibatan</i>	10
--	----

Kegiatan 1.2

Memperkenalkan strategi organisasi pekerja dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat – <i>Bukti dampak keterlibatan organisasi pekerja</i>	11
---	----

Kegiatan 2.1

Menganalisa strategi organisasi pekerja Anda sendiri dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat – <i>Tingkat nasional</i>	21
---	----

Kegiatan 2.2

Menganalisa strategi organisasi pekerja Anda sendiri dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat – <i>Tingkat sektoral</i>	23
---	----

Kegiatan 2.3

Menganalisa strategi organisasi pekerja Anda sendiri dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat – <i>Tingkat perusahaan</i>	25
---	----

Kegiatan 2.4

Langkah proaktif apa yang dapat diambil oleh perwakilan organisasi pekerja untuk mendukung pembelajaran di tempat kerja?	27
--	----

Kegiatan 3.1

Hal apa yang mempengaruhi keterlibatan organisasi pekerja dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat? – <i>Prioritas-prioritas yang saling bersaing</i>	35
---	----

Kegiatan 3.2

Hal apa yang mempengaruhi keterlibatan organisasi pekerja dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat? – <i>Keterbatasan akses ke struktur tata kelola pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat</i>	37
--	----

Kegiatan 3.3

Hal apa yang mempengaruhi keterlibatan organisasi pekerja dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat? – <i>Keterbatasan sumberdaya manusia dan kapasitas teknis</i>	39
---	----

Kegiatan 4.1

Apa saja bidang prioritas bagi organisasi pekerja?	47
--	----

Kegiatan 4.2

Apa saja bidang prioritas bagi organisasi pekerja?	48
--	----

Kegiatan 4.3

Apa yang perlu disertakan dalam perjanjian pembelajaran di tempat kerja? 49

Kegiatan 5.1

Apa saja fitur-fitur pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat? 65

Kegiatan 5.2

Apa saja fitur kebijakan pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat organisasi pekerja Anda sendiri? 67

Kegiatan 5.3

Apa pengaturan pendanaan untuk pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat? 69

Kegiatan 6.1

Apa saja keterampilan untuk dunia kerja? 82

Kegiatan 6.2

Apa fitur utama antisipasi dan perencanaan keterampilan? 83

Kegiatan 6.3

Bagaimana hasil upaya analisis dan antisipasi kebutuhan keterampilan digunakan? 85

Kegiatan 6.4

Bagaimana perwakilan serikat pekerja dapat menyusun kuesioner survei untuk menginvestigasi pengalaman dan kebutuhan pembelajaran di tempat kerja? 87

Kegiatan 7.1

Apa fitur utama kualifikasi “tradisional” dan “moderen”? 101

Kegiatan 7.2

Apa saja langkah-langkah yang diperlukan untuk menyusun kualifikasi? 103

Kegiatan 8.1

Mengapa pekerja dengan kontrak kerja non-standar cenderung tidak mendapatkan pelatihan di tempat kerja? 114

Kegiatan 8.2

Apa fitur utama strategi untuk mempromosikan inklusivitas dalam diklat vokasi arus utama? –
Penyandang disabilitas 115

Kegiatan 8.3

Apa fitur utama strategi untuk mempromosikan inklusivitas dalam diklat vokasi arus utama?–
Anak perempuan dan perempuan 117

Kegiatan 8.4

Dengan cara apa serikat pekerja dapat mempromosikan akses ke membangun keterampilan
 dan pembelajaran sepanjang hayat untuk semua? – *Penyandang disabilitas* 118

Kegiatan 9.1

Apa itu pekerjaan yang layak? 129

Kegiatan 9.2

Bagaimana cara menerapkan hak universal atas pembelajaran sepanjang hayat
 dan pembentukan sistem pembelajaran sepanjang hayat yang efektif 130

Daftar kotak**Kotak 1.1**

Organisasi pekerja dan pengembangan keterampilan di industri kulit – Bangladesh 4

Kotak 1.2

Mengapa organisasi pekerja aktif terlibat dalam program pengembangan keterampilan – Kanada 5

Kotak 1.3

COSATU merupakan pemangku kepentingan dalam proses pengembangan keterampilan –
 Afrika Selatan 6

Kotak 1.4

Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan Vokasi Lanjutan – Jerman 7

Kotak 1.5

Pengembangan keterampilan dan undang-undang baru – “Untuk kebebasan memilih
 masa depan pekerjaan” – Perancis 8

Kotak 2.1

Strategi tripartit untuk pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat – Afrika Selatan 14

Kotak 2.2

Keterwakilan organisasi pekerja di badan konsultasi tingkat nasional – Filipina 15

Kotak 2.3

Komite perdagangan – Tanggung jawab utama – Denmark 17

Kotak 2.4

Organisasi pekerja dan otoritas pelatihan pendidikan keterampilan – Fungsi – Afrika Selatan 18

Kotak 2.5

Dewan kerja untuk pendidikan dan pelatihan vokasi – Fungsi – Italia 19

Kotak 3.1

Badan keterampilan sektor tripartit – Fungsi yang diusulkan – Ghana 33

Kotak 4.1

Badan keterampilan sektor tripartit – Fungsi yang diusulkan – Ghana 45

Kotak 4.2

Pendidikan dan pelatihan vokasi lanjutan: kontribusi yang diberikan oleh perwakilan pembelajaran serikat pekerja 46

Kotak 5.1

Pembiayaan pemagangan kerajinan di pekerjaan yang ditetapkan – Irlandia 62

Kotak 5.2

Dana pelatihan untuk Diklat Vokasi – Italia dan Singapura 64

Kotak 6.1

Keterampilan untuk Dunia Kerja 74

Kotak 6.2

Sistem antisipasi dan perencanaan kebutuhan keterampilan – Fitur umum 76

Kotak 6.3

Upaya analisis kebutuhan dan antisipasi kebutuhan keterampilan – Menggunakan hasil untuk... 77

Kotak 6.4

Transformasi digital: Menilai dampak digitalisasi terhadap tenaga kerja Irlandia – *Temuan utama* 79

Kotak 6.5

Observatorium peramalan untuk pekerjaan dan kualifikasi – Metode dan Sumberdaya – Perancis 81

Kotak 7.1

Kualifikasi “Tradisional” dan “Moderen” 93

Kotak 7.2

Pengembangan kualifikasi pemagangan nasional pasca-2014 – Irlandia 96

Kotak 7.3

Pengakuan pembelajaran sebelumnya – Profil calon penerima manfaat 98

Kotak 8.1

Rekomendasi ILO tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2004 (No. 195) 108

Kotak 8.2

Tujuan Pembangunan Berkelanjutan PBB dan target 109

Kotak 8.3

Akses ke pelatihan – Tantangan yang teridentifikasi di Eropa (angka untuk tahun 2018) 110

Kotak 8.4

Menangani kesetaraan gender pemagangan – Inggris 113

Kotak 9.1

Hak universal atas pembelajaran sepanjang hayat 124

Kotak 9.2

Sistem pembelajaran sepanjang hayat yang efektif 125

Glosarium

Istilah

Definisi

▶ akreditasi	Proses penjaminan mutu yang dengannya suatu program atau penyelenggara pendidikan dan pelatihan diakreditasi oleh badan legislatif atau profesional yang relevan setelah memenuhi standar yang telah ditentukan.
▶ pemagangan	Pelatihan sistematis jangka panjang pekerjaan tertentu yang menggabungkan pelatihan di dalam dan di luar kerja yang melibatkan tempat kerja dan lembaga pendidikan atau pelatihan. Peserta pemagangan terikat kontrak dengan pemberi kerja atau lembaga dan menerima remunerasi (upah atau tunjangan) selama program berlangsung. Pemberi kerja memikul tanggung-jawab utama untuk memberikan pelatihan terkait dengan pekerjaan tertentu kepada peserta pelatihan.
▶ penilaian	Proses membuat penilaian tentang bukti pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dimiliki oleh seseorang, terhadap kriteria yang telah ditetapkan misalnya hasil pembelajaran atau kriteria kinerja. Penilaian dapat terjadi dalam sebuah program pembelajaran formal, atau sebagai bagian dari proses untuk mengakui pembelajaran sebelumnya dan keterampilan yang dimiliki. Penilaian pada umumnya menghantarkan pada sertifikasi.
▶ badan pengakuan kualifikasi	Badan yang menerbitkan kualifikasi, yang secara formal mengakui bahwa hasil pembelajaran telah dicapai, dengan mengikuti suatu proses penilaian dan validasi.
▶ keterampilan dasar	Keterampilan dasar mencakup keterampilan membaca dan berhitung yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan yang dapat memberi upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Keterampilan ini juga merupakan prasyarat untuk melanjutkan pendidikan dan pelatihan, dan untuk memperoleh keterampilan teknis dan vokasi yang dapat dialihkan yang meningkatkan prospek mendapatkan pekerjaan yang bagus.
▶ sertifikasi	Proses penerbitan sertifikat, ijazah, atau kredensial lainnya yang secara resmi membuktikan bahwa serangkaian hasil pembelajaran atau kriteria kinerja telah diperoleh atau ditunjukkan oleh seseorang. Sertifikasi formal hanya diterbitkan oleh badan sertifikasi yang diakui dengan menggunakan standar dan kriteria yang telah ditentukan.
▶ kompetensi	Pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang digunakan saat melaksanakan pekerjaan dalam konteks pekerjaan tertentu.
▶ diklat vokasi lanjutan	Pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi setelah memasuki kehidupan kerja yang memungkinkan pekerja meningkatkan atau memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka, dan/atau memperoleh keterampilan baru.

1 Terdapat beragam definisi untuk masing-masing istilah ini. Definisi ini dipilih untuk menanggapi kebutuhan khusus Panduan Sumberdaya ini.

► keterampilan kerja inti	Kemampuan untuk: belajar dan beradaptasi; membaca, menulis, dan berhitung secara kompeten; mendengarkan dan berkomunikasi secara efektif; berpikir kreatif; memecahkan masalah secara mandiri; mengelola diri di tempat kerja; berinteraksi dengan rekan kerja; bekerja dalam tim atau kelompok; menangani teknologi dasar; dan memimpin secara efektif serta mengikuti pengawasan.
► kecakapan kerja	Kompetensi dan kualifikasi portabel yang meningkatkan kapasitas seseorang untuk memanfaatkan peluang pendidikan dan pelatihan yang tersedia guna mendapatkan dan mempertahankan pekerjaan yang layak, kemajuan di dalam perusahaan dan antar pekerjaan, dan mengatasi perubahan teknologi dan kondisi pasar tenaga kerja.
► pembelajaran formal	Serangkaian kegiatan, konten dan/atau metode yang diimplementasikan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan/atau kompetensi, yang diselenggarakan dalam urutan logis dalam jangka waktu tertentu dan yang memberikan peluang untuk sertifikasi.
► tata kelola	Cara pendanaan, penyediaan, kepemilikan, dan pengaturan sistem Diklat Vokasi dikoordinasikan, siapa pelaku yang terlibat, dan peran, tanggung jawab, dan tingkat kompetensi formal mereka masing-masing – di tingkat lokal, regional, nasional, dan supranasional.
► pembelajaran informal	Pembelajaran tidak terstruktur yang dihasilkan dari kegiatan sehari-hari yang berhubungan dengan pekerjaan, keluarga atau waktu luang.
► diklat vokasi awal	Pendidikan dan pelatihan teknik dan vokasi yang dilaksanakan di lembaga Diklat Vokasi sebelum memasuki dunia kerja.
► hasil pembelajaran	Seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang telah diperoleh dan/atau mampu ditunjukkan oleh seseorang setelah menyelesaikan proses pembelajaran, baik formal, nonformal, maupun informal.
► pembelajaran sepanjang hayat	Semua kegiatan pembelajaran yang dilakukan sepanjang hayat untuk pengembangan kompetensi dan kualifikasi.
► pembelajaran non-formal	Pembelajaran yang berlangsung dalam kegiatan terencana dan terstruktur tetapi tidak menghantarkan pada sertifikasi formal.
► pelatihan di luar kerja	Pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi yang pada umumnya dilaksanakan di lembaga Diklat Vokasi, sebagai bagian dari program pelatihan yang lebih luas, dikombinasikan dengan pelatihan di tempat kerja.
► pelatihan di dalam kerja	Pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi yang pada umumnya dilaksanakan dalam situasi kerja normal, sebagai bagian dari program pelatihan yang lebih luas, dikombinasikan dengan pelatihan di luar kerja.
► kualifikasi	Sertifikasi yang diberikan kepada seseorang sebagai pengakuan telah mencapai pengetahuan, keterampilan, atau kompetensi tertentu. Sertifikasi juga bisa menjadi pernyataan formal atas kemampuan vokasi atau profesional seorang pekerja untuk pekerjaan tertentu yang diakui di tingkat internasional, nasional atau sektoral.

► kerangka kualifikasi	Sistem untuk klasifikasi kualifikasi di tingkat nasional atau sektoral menurut seperangkat kriteria yang berlaku untuk hasil pembelajaran dalam tingkat tertentu.
► keterampilan profesional/ personal	Atribut seseorang yang berdampak pada kebiasaan kerja misalnya kejujuran, integritas dan etos kerja.
► pelatihan ulang	Pelatihan tambahan yang memungkinkan seseorang memperoleh keterampilan baru.
► pengakuan pembelajaran sebelumnya (RPL)	Pengakuan dan validasi pengetahuan dan keterampilan yang telah diperoleh oleh seseorang melalui pendidikan, pelatihan, pekerjaan, dan pengalaman hidup sebelumnya. RPL mungkin atau mungkin tidak menghantarkan pada sertifikasi formal.
► pengembangan keterampilan	Rangkaian lengkap pendidikan dan pelatihan vokasi, teknis dan berbasis keterampilan formal dan non-formal untuk bekerja dan/atau berwirausaha, yang meliputi: pelatihan keterampilan pra-kerja dan mata pencaharian; pendidikan dan pelatihan vokasi dan pemagangan; pendidikan dan pelatihan bagi pekerja yang dipekerjakan, termasuk pelatihan di tempat kerja; dan kursus singkat yang berorientasi pada pekerjaan dan yang berhubungan dengan pekerjaan.
► antisipasi kebutuhan keterampilan	Kegiatan untuk menilai kebutuhan keterampilan masa depan di pasar tenaga kerja dengan cara yang strategis, dengan menggunakan metode yang konsisten dan sistematis.
► mitra sosial	Organisasi pengusaha dan keanggotaan bisnis dan organisasi pekerja.
► pengajar/pelatih	Seseorang yang fungsinya untuk memfasilitasi pembelajaran dan mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik. Pengajar dan pelatih dapat bekerja di lembaga pendidikan atau pelatihan, tempat kerja dan/atau tempat pembelajaran lainnya.
► pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi (Diklat Vokasi)	Pendidikan dan pelatihan awal dan lanjutan yang diberikan oleh sekolah, penyelenggara pelatihan atau perusahaan yang memberikan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang diperlukan untuk bekerja dalam pekerjaan tertentu, atau kelompok pekerjaan terkait, di suatu bidang kegiatan ekonomi.
► peningkatan keterampilan	Pelatihan yang melengkapi dan memperbarui pengetahuan, keterampilan dan/atau kompetensi yang ada.
► Bimbingan vokasi	Konseling individu tentang peluang karier, pekerjaan, pembelajaran, pendidikan dan pelatihan.
► Keterampilan vokasi/ teknis	Keterampilan, pengetahuan atau kecakapan teknis khusus yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas tertentu

► Bagian 1 – Meningkatkan kapasitas di dalam organisasi pekerja untuk terlibat dalam sistem dan proses pengembangan keterampilan dan pembelajaran seumur hidup

Inovasi teknologi, tren demografi, dan perubahan iklim semuanya semakin berdampak pada dunia kerja. Secara bersama, ketiga hal tersebut akan berdampak pada komposisi tugas dan persyaratan keterampilan untuk sebagian besar pekerjaan, melahirkan pekerjaan baru, memengaruhi kebutuhan akan keterampilan pada diri anggota angkatan kerja muda dan tua, dan mengubah permintaan dan penawaran keterampilan.

Singkatnya, perkembangan ini memberikan pengaruh besar terhadap kehidupan pekerja laki-laki dan perempuan yang akan membutuhkan dukungan dan keterlibatan yang efektif dari organisasi pekerja atas nama mereka.

Panduan Sumberdaya untuk Organisasi Pekerja ini akan membahas keterlibatan dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat.

Di Bagian 1 (Modul 1-4), **Panduan Sumberdaya** ini akan mengkaji alasan keterlibatan dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat di tingkat nasional, sektoral dan perusahaan. Panduan ini akan menyajikan beragam cara organisasi pekerja sudah terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat. Panduan ini akan mempertimbangkan hambatan yang mereka hadapi dan mengajukan usulan untuk bidang-bidang prioritas yang dapat dikembangkan untuk mengatasi hambatan tersebut.

Panduan Sumberdaya ini akan menyediakan materi lokakarya untuk digunakan oleh spesialis lapangan ILO SKILLS dan ACTRAV, sebagai bagian dari keterlibatan mereka dengan organisasi pekerja, dan juga untuk digunakan oleh staf kunci dalam organisasi pekerja untuk membangun kapasitas di dalam organisasi mereka sendiri sehingga mereka lebih siap untuk membela kepentingan anggota mereka dan pekerja lainnya.



► Mengapa organisasi pekerja terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat

Sebagaimana dapat dilihat dari lima pernyataan berikut, organisasi pekerja merupakan pemangku kepentingan penting dalam proses dan sistem pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat (Kotak 1.1, 1.2, 1.3, 1.4 dan 1.5).

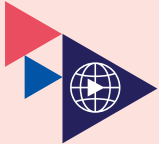
Semua pernyataan ini mengandung prioritas yang jelas: untuk memastikan bahwa pekerja dan penganggur dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan dan kompetensi untuk mendapatkan pekerjaan, mempertahankan pekerjaan, dan berhasil di pasar tenaga kerja.

Ini pada gilirannya memberikan kontribusi pada:

- penurunan ketimpangan sosial dan ekonomi;
- pembangunan angkatan kerja yang lebih inklusif; dan
- peningkatan kemampuan pekerja untuk berpartisipasi penuh dalam kerja layak dan pembangunan manusia, yang mempromosikan pendekatan berbasis hak melalui dialog sosial dan perundingan bersama.

Kotak 1.1

Organisasi 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, yang saat ini mempekerjakan sekira 200.000 pekerja, dan berpotensi mempekerjakan ratusan ribu lagi dalam waktu dekat. Namun, hanya sebagian kecil pekerja (sekira 5 persen) yang telah menerima pelatihan secara lengkap.

Pekerja di industri ini menyadari kurangnya keterampilan mereka, tetapi tidak mau mengakui hal ini kepada manajer mereka, karena itu dapat membahayakan peluang mereka untuk dipekerjakan dan/atau untuk 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 ini, kami menyadari bahwa pelatihan pengembangan keterampilan untuk pekerja dan penyelia sangat penting guna meningkatkan produktivitas dan kualitas produk, dan kami memberikan kontribusi penting dalam menilai kebutuhan pelatihan pekerja dan memantau keberhasilan pelaksanaan program pelatihan.

Saya terlibat aktif sebagai Direktur Center of Excellence for Leather Skill Bangladesh Limited, yang merupakan prakarsa dari Dewan Keterampilan Industri. Dalam kapasitas ini saya memberikan dukungan berkelanjutan untuk pengembangan keterampilan yang didorong oleh permintaan di sektor ini.

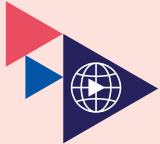
Serikat pekerja yang efektif di sub-sektor manufaktur produk tidak dapat diharapkan hingga serikat pekerja yang efektif dikembangkan di situ; kami terlibat dalam pemenuhan kebutuhan ini.

Kami juga memberikan kontribusi terhadap perumusan program pelatihan berbasis kebutuhan yang melibatkan pekerja di tingkat perusahaan.” (Organisasi Perburuhan Internasional, 2019)



Kotak 1.2

Mengapa organisasi pekerja aktif terlibat dalam program pengembangan keterampilan – Kanada



Mike Luff, Perwakilan Nasional, Canadian Labour Congress (CLC)

“Pengembangan keterampilan sangat penting untuk membantu pekerja memperoleh kualifikasi yang mereka butuhkan untuk mendapatkan pekerjaan di bidang dengan permintaan tinggi, dan serikat pekerja konstruksi, misalnya, menjalankan pusat pelatihan serikat pekerja mutakhir yang menyelenggarakan program pemagangan kelas dunia yang menghubungkan pekerja dengan pekerjaan yang bagus di sektor konstruksi.

Serikat pekerja di Kanada membantu pekerja meningkatkan keterampilan mereka untuk meraih kemajuan dalam karier dan mendapatkan pekerjaan dengan upah lebih tinggi, dan di sektor perhotelan, misalnya, serikat pekerja menawarkan pengembangan keterampilan langsung sehingga pekerja dapat berpotensi melangkah naik dalam pekerjaan.

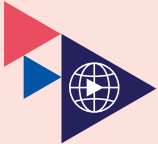
Serikat pekerja Kanada menyadari perlunya pekerja mendapatkan serangkaian besar keterampilan penting yang dapat digunakan di manapun. Serangkaian besar keterampilan membantu pekerja beradaptasi dengan sifat pekerjaan yang berubah-ubah dan membuat mereka lebih laku di pasar tenaga kerja. Serikat pekerja menyediakan program yang membantu pekerja memperoleh keterampilan komputer dan digital, keterampilan melek huruf dan melek angka, keterampilan komunikasi, dan keterampilan pemecahan masalah, pemikiran kritis, 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. Misalnya, banyak serikat pekerja yang menyelenggarakan program pengembangan keterampilan yang secara khusus ditujukan untuk merekrut masyarakat adat, perempuan, imigran, dan pekerja muda yang menghadapi hambatan untuk berpartisipasi di pasar tenaga kerja.

Terakhir, pengembangan keterampilan merupakan unsur penting dalam pembangunan manusia. Ini adalah tentang membantu pekerja untuk mengembangkan kapasitas individu mereka dan meningkatkan kemampuan mereka untuk berpartisipasi penuh dalam kehidupan keluarga dan komunitas mereka. Sebuah masyarakat dengan warga yang aktif dan terlibat, dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk berpartisipasi penuh dalam semua aspek kehidupan, adalah lebih penting, inklusif dan demokratis.” (Organisasi Perburuhan Internasional, 2019)

Kotak 1.3

COSATU merupakan pemangku kepentingan dalam proses pengembangan keterampilan – Afrika Selatan



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

“Kami mendukung sistem yang diarahkan oleh permintaan atau industri yang tidak dapat berjalan tanpa keterlibatan tenaga kerja yang terorganisir. Kami ingin mendorong revolusi keterampilan di mana banyak pekerja dan anak muda menganggur akan terlibat dalam pelatihan. Kami sangat berhati-hati terhadap pengarusutamaan pendidikan orang dewasa atau pengutamaan keterampilan tingkat yang lebih rendah. Kami menghargai dan menjaga prinsip-prinsip kesetaraan, kemajuan, artikulasi, dan mobilitas.

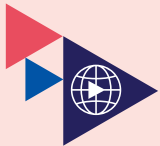
Kami menginginkan sebuah sistem pengembangan keterampilan di tempat kerja yang terkait dengan penilaian dan upah. Kami perlu bekerja agar pemberi kerja sektor publik tercakup oleh retribusi dan untuk peningkatan investasi dalam pengembangan keterampilan di semua perusahaan. Kami membutuhkan sebuah sistem yang mengarusutamakan penyedia publik – yang paling terjangkau dan paling terakses. Kita perlu meningkatkan profil dan status sistem pemagangan agar setara dalam penghargaan sosial dengan pendidikan tinggi. Ini hanya dapat dilakukan melalui keterlibatan serikat pekerja.

Kebijakan pengembangan keterampilan memiliki jejak serikat pekerja. Kami memiliki sistem wajib pengembangan keterampilan, kecuali di sektor publik di mana terdapat pembebasan retribusi. Kami memiliki sistem retribusi yang juga mendanai pengembangan kapasitas serikat pekerja dalam pengembangan keterampilan. Bersama dengan organisasi pengusaha, kami mengelola badan pengembangan keterampilan sektoral. Kami memiliki lembaga pelatihan yang relevan yang mendorong sistem ke depan dan menanggapi masalah akreditasi. Kami telah menghidupkan kembali perguruan tinggi TVET publik sehingga mereka menanggapi kebutuhan industri. Kami dapat menunjukkan banyak studi kasus yang menunjukkan bahwa perusahaan yang sukses mendukung pelatihan keterampilan. Kami memiliki sistem perencanaan yang baik, di tingkat perusahaan dan sektoral, yang mengkaji kebutuhan keterampilan dan memastikan bahwa penyelenggara pelatihan menanggapi kebutuhan ini.

Undang-undang Afrika Selatan berjalan atas dasar konsultasi, dan bukan berdasarkan perundingan bersama, sehingga serikat pekerja perlu mengorganisasi dengan lebih baik dan merekrut lebih banyak anggota di tempat kerja untuk menjadi suara kunci dalam sistem ini.” (Organisasi Perburuhan Internasional, 2019)

Kotak 1.4

Pentingnya Pendidikan dan Pelatihan Vokasi Lanjutan – Jerman



Elke Hannack, Wakil Presiden, Konfederasi Serikat Pekerja Jerman (DGB)

“Kita sedang melalui periode perubahan mendasar – dalam hal pekerjaan, ekonomi, dan masyarakat. Digitalisasi di satu sisi, dan perubahan iklim di sisi lain, mendorong perubahan teknologi yang besar di seluruh industri, dan ini akan menghantarkan pada restrukturisasi besar-besaran proses produksi dan lapangan kerja. Konfederasi Serikat Pekerja Jerman, konfederasi serikat pekerja kami, memiliki sekira enam juta anggota dan berkomitmen untuk mendukung partisipasi semua anggota masyarakat dalam memperoleh pekerjaan berkualitas baik dan pengembangan pribadi mereka sendiri. Pembelajaran di tempat kerja membutuhkan struktur yang jelas. DGB menuntut jaminan waktu libur untuk pembelajaran, pendanaan yang terjamin, saran yang lebih baik, serta konseling dan transparansi.

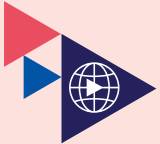
Diklat Vokasi lanjutan tidak terjadi secara otomatis, dan kami di serikat pekerja telah berusaha untuk merundingkan perjanjian bersama tentang pelatihan di banyak sektor yang berbeda. Perjanjian ini menangani isu-isu seperti menganalisis kebutuhan pelatihan perorangan dan membuat rencana untuk pelatihan lanjutan, mendukung pengembangan personel yang sistematis dan menyiapkan struktur pelatihan lanjutan di perusahaan. Partisipasi dalam pelatihan lanjutan sebagian besar tergantung pada apakah pekerja dapat memperoleh saran dan konseling, apakah itu menghantarkan pada prospek karier yang lebih baik, apakah waktu untuk belajar merupakan bagian yang terintegrasi dari proses kerja, dan apakah ada waktu libur berbayar untuk kepentingan pembelajaran. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menciptakan pemahaman baru tentang pelatihan dan pengembangan kompetensi, dan untuk mendukung dan mengkoordinasi organisasi kerja, pelatihan lanjutan dan pengembangan personel.

Itulah sebabnya DGB menyerukan peningkatan pengeluaran perusahaan untuk pelatihan lanjutan.”
(Organisasi Perburuhan Internasional, 2019)



Kotak 1.5

Pengembangan keterampilan dan undang-undang baru – “Untuk kebebasan memilih masa depan pekerjaan” – Perancis



Yvan Ricordeau, Sekretaris Nasional yang bertanggung-jawab atas Pendidikan dan Pelatihan, Konfederasi Buruh Demokratik Perancis (CFDT)

“Semua pekerja harus dapat memperbarui keterampilan mereka secara berkala, terutama yang menghadapi revolusi digital dan perubahan ekologi. Mereka juga harus dapat menikmati hak atas pelatihan ulang.

Semua pencari kerja harus memiliki kesempatan agar keterampilan mereka diakui, serta kesempatan untuk meningkatkannya atau memperoleh keterampilan baru. Maka pelatihan untuk pencari kerja membutuhkan investasi besar dan konstan.

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

Setelah intervensi CFDT, pemerintah setuju untuk membentuk “Dewan Pengembangan Profesi” yang akan memberikan saran gratis kepada semua pekerja, baik yang sudah bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Kami terus mengawasi implementasi kebijakan ini.

CFDT telah melangkah dengan fokus baru pada pendekatan berbasis hak untuk pengembangan profesi. Kami masih harus memastikan implementasinya, dengan meningkatkan tekanan pada badan pelatihan dan akreditasi.

CFDT juga telah membuka ruang baru dalam kerangka perundingan bersama terkait dengan kontribusi uang yang diwajibkan untuk akun pelatihan pribadi karyawan, sehingga dapat mengurangi ketimpangan akses ke pengembangan keterampilan.

Masalah-masalah lain perlu ditangani – misalnya, dimensi kolektif keterampilan profesional, yang signifikansi ekonomi dan sosialnya sering diabaikan oleh pengusaha dan negara.” (Organisasi Perburuhan Internasional, 2019)

► Manfaat Lain

Terdapat potensi manfaat lain bagi organisasi pekerja untuk terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat, yang ada di empat dimensi – vis-à-vis negara, organisasi mereka sendiri, pengusaha dan anggota mereka sendiri, sebagai berikut:

- Mempengaruhi kebijakan negara tentang pendidikan dan pelatihan untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut tanggap terhadap kebutuhan industri dan pekerja dan bahwa kebijakan tersebut mendukung kesempatan belajar sepanjang hayat;
- Mengintegrasikan agenda pembelajaran dengan peran dan prioritas lain organisasi pekerja;
- Memanfaatkan sifat pembelajaran dan pengembangan keterampilan yang tidak terlalu kontroversial untuk memperkuat dialog sosial dan perundingan bersama dengan pengusaha tentang keterampilan; dan
- Meningkatkan aktivitas dan keterwakilan keanggotaan.

Pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat memberi jalan bagi organisasi pekerja untuk berperan dalam mengidentifikasi kesenjangan keterampilan bagi anggotanya dan pekerja lainnya, sebagai jalan menuju kerja layak, serta dalam mempengaruhi pengambilan kebijakan di tingkat politik.

Pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat merupakan isu lintas sektoral yang mempengaruhi, dan dipengaruhi oleh, serangkaian prioritas berbeda untuk organisasi pekerja – hak-hak pekerja, perundingan bersama, inklusi sosial, pekerjaan, upah dan kewarganegaraan – dan dengan demikian memberikan kontribusi pada agenda besar yang koheren. Begitu banyak isu yang telah dikembangkan oleh banyak organisasi pekerja sebagai “agenda pembelajaran sepanjang hayat” mereka sendiri, yang memungkinkan mereka untuk memiliki perspektif yang luas dan terintegrasi tentang bidang ini.

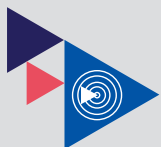
Pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat memberikan kesempatan kepada perwakilan organisasi pekerja untuk membentuk kebijakan dan praktik di tingkat perusahaan dan terlibat dalam diskusi, konsultasi, dan/atau perundingan bersama dengan pengusaha di tempat kerja.

Pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat membantu memberikan kesempatan belajar bagi semua pekerja, baik dalam pekerjaan tetap atau tidak tetap. Prakarsa yang diarahkan oleh organisasi pekerja tentang masalah pelatihan menyoroti peran positif yang dimainkan oleh organisasi pekerja dalam perdebatan yang lebih luas tentang pendidikan dan pelatihan, misalnya selama krisis COVID-19, serta di tempat kerja – masalah signifikan dalam mempertahankan anggota dan merekrut anggota baru. Ini menambah nilai pada “kartu serikat pekerja”, sehingga meningkatkan daya tarik untuk menjadi dan tetap menjadi anggota organisasi pekerja.

Organisasi pekerja memiliki peran yang jelas untuk dimainkan – memastikan bahwa pekerja dan penganggur memperoleh pengetahuan, keterampilan dan kompetensi untuk mendapatkan pekerjaan, untuk mempertahankan pekerjaan dan untuk berhasil di pasar tenaga kerja.

Kegiatan 1.1

Memperkenalkan strategi organisasi pekerja dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat – Alasan keterlibatan organisasi pekerja



Tujuan

Memperkenalkan strategi organisasi pekerja dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat – Alasan keterlibatan organisasi pekerja



Metode

Bacalah pernyataan yang disajikan di atas pada bagian pertama modul ini, dari: Abul Kalam Azad dari Serikat Pekerja Penyamakan Kulit Bangladesh; Mike Luff dari Canadian Labour Congress; Bhabhali Ka Maphikelela Nhlapo dari Kongres Serikat Pekerja Afrika Selatan; Elke Hannack dari Konfederasi Serikat Pekerja Jerman; dan Yvan Ricordeau dari Konfederasi Buruh Demokratik Perancis.

Kemudian buatlah daftar alasan yang mereka berikan untuk keterlibatan organisasi pekerja dalam proses dan sistem pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat.

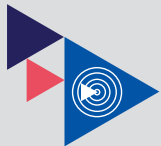
Menurut pendapat Anda sendiri, manakah dua alasan yang paling meyakinkan untuk keadaan nasional Anda sendiri?

Beralihlah ke teman di sebelah Anda dan lakukan tukar pendapat secara berpasangan, lalu putuskan dua alasan terpenting untuk Anda berdua.

Bersiaplah untuk mempresentasikan pilihan Anda, dan alasannya, pada sesi pleno.

Kegiatan 1.2

Memperkenalkan strategi organisasi pekerja dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat – *Bukti dampak keterlibatan organisasi pekerja*



Tujuan

Tujuan kegiatan ini adalah untuk mempertimbangkan mengapa organisasi pekerja terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat.



Metode

Lihatlah lagi pernyataan yang disajikan di bagian pertama modul ini, dari: Abul Kalam Azad dari Serikat Pekerja Penyamakan Kulit Bangladesh; Mike Luff dari Canadian Labour Congress; Bhabhali Ka Maphikelela Nhlapo dari Kongres Serikat Pekerja Afrika Selatan; Elke Hannack dari Konfederasi Serikat Pekerja Jerman; dan Yvan Ricordeau dari Konfederasi Buruh Demokratik Perancis.

Apa bukti yang dapat Anda temukan dalam pernyataan-pernyataan tersebut untuk menunjukkan bahwa terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat:

- memberi jalan bagi organisasi pekerja untuk berperan dalam mengidentifikasi kesenjangan keterampilan bagi anggotanya dan pekerja lainnya, serta dalam mempengaruhi pengambilan kebijakan di tingkat politik.
- merupakan masalah lintas sektor yang mempengaruhi – dan dipengaruhi oleh – serangkaian prioritas berbeda untuk organisasi pekerja: hak-hak pekerja, perundingan bersama, inklusi sosial, pekerjaan, upah dan kewarganegaraan – dan memberikan kontribusi pada agenda besar yang koheren bagi organisasi pekerja.
- memberikan kesempatan kepada perwakilan organisasi pekerja untuk membentuk kebijakan dan praktik di tingkat perusahaan dan terlibat dalam diskusi, konsultasi, dan/atau perundingan bersama dengan pengusaha di tempat kerja.
- membantu memberikan kesempatan belajar bagi semua pekerja, baik dalam pekerjaan tetap atau tidak tetap, dan menyoroti peran positif yang dimainkan oleh organisasi pekerja di tempat kerja – masalah penting saat mempertahankan anggota dan merekrut anggota baru.
- Bersiaplah untuk mempresentasikan pilihan Anda, dan alasannya, pada sesi pleno.

► Referensi terpilih dan saran untuk bacaan lebih lanjut

European Trade Union Confederation/Unionlearn. 2016. A European quality framework for apprenticeships – A European trade union proposal

<https://www.etuc.org/en/publication/european-quality-framework-apprenticeships>

Gándara, G. (ed.). 2018. Sindicatos y formación profesional en Argentina: Antecedentes y desafíos. (OIT/Cinterfor)

https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Sindicatos%20y%20FP%20en%20Argentina_parawebseg.pdf

International Labour Organization. 2004. Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195) – tersedia dalam bahasa Arab, Mandarin, Inggris, Perancis, Jerman, Rusia dan Spanyol

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312533

—. 2017. *International review of trade union involvement in skills development*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/—ifp_skills/documents/publication/wcms_585697.pdf

—. 2018. *Skills policies and systems for a future workforce. Issue brief prepared for the Second Meeting of the Global Commission on the Future of Work*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—cabinet/documents/publication/wcms_618170.pdf

—. 2019. *Workers' organizations engaging in skills development* – tersedia dalam bahasa Indonesia dan Inggris

https://www.ilo.org/skills/areas/skills-policies-and-systems/WCMS_714830/lang—en/index.htm

OIT/Cinterfor. 2017. Diálogo social sobre formación profesional y desarrollo de los recursos humanos en América Latina y el Caribe

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—americas/—cinterfor/documents/newsitem/wcms_543346.pdf

Smith, S. 2014. Trade unions and skill development in India: Challenges and international experience

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—asia/—ro-bangkok/—sro-new_delhi/documents/publication/wcms_342335.pdf

Trade Union Advisory Committee. 2016. Unions and skills; Discussion paper on OECD strategies for skills, jobs and the digital economy

https://tuac.org/wp-content/uploads/2018/06/1607t_unions-skills.pdf

Unionlearn et al. 2013. Building trade union support for workplace learning in Europe – tersedia dalam bahasa Bulgaria, Belanda, Inggris, Perancis, Jerman, Italia, Polandia dan Swedia

<https://www.unionlearn.org.uk/publications/building-trade-union-support-workplace-learning-throughout-europe>

► Bagaimana organisasi pekerja terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat?

Organisasi pekerja terlibat dalam beragam kegiatan di tingkat nasional, sektoral dan perusahaan untuk mendukung perumusan dan implementasi kebijakan, dengan berkontribusi pada strategi nasional, merundingkan perjanjian bersama dan berpartisipasi dalam badan regulasi dan/atau konsultasi.

Organisasi pekerja mendukung pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat dengan cara sebagai berikut:

- memberikan saran tentang antisipasi keterampilan untuk pelatihan awal dan lanjutan;
- memberikan saran tentang standar pelatihan, kurikulum, program pelatihan dan prosedur penilaian untuk pelatihan awal;
- menegosiasikan besaran upah, waktu libur berbayar, dan hak atas pelatihan;
- memberikan bimbingan dan motivasi untuk pelatihan lanjutan;
- mendukung kaitan dengan penyelenggara pelatihan lokal untuk pelatihan lanjutan; dan
- mendukung perekrutan untuk pelatihan awal. (Trade Union Advisory Committee, 2016)

Standar Perburuhan Internasional (ILS) menekankan perlunya melibatkan organisasi pekerja dalam kegiatan ini dan memperkuat dialog sosial dan perundingan bersama di bidang ini (lihat Bab 5).

► Tingkat Nasional

Strategi pelatihan tripartit

Strategi pelatihan tripartit formal yang menangani masalah keterampilan jarang ada, tetapi strategi tersebut sangat kuat karena memungkinkan organisasi pekerja untuk memainkan peran langsung dalam perumusan kebijakan. Contoh yang terkemuka adalah “Perjanjian Keterampilan Nasional” Afrika Selatan, yang mengikat semua mitra sosial untuk menggabungkan “upaya mereka guna memperkuat pengembangan keterampilan sebagai pilar penting jalur Pertumbuhan Baru” (lihat Kotak 2.1).

Kotak 2.1

Strategi tripartit untuk pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat – Afrika Selatan



Di Afrika Selatan, tiga konfederasi serikat pekerja menandatangani perjanjian tripartit pada tahun 2011 dengan asosiasi pengusaha dan Kementerian Pendidikan Tinggi dan Pelatihan, yang mengikat semua mitra sosial untuk menggabungkan “upaya mereka guna memperkuat pengembangan keterampilan sebagai pilar penting Jalur pertumbuhan Baru”.

Pemangku kepentingan berkomitmen untuk melatih pengrajin dan pemangku keterampilan langka lainnya, yang berkontribusi pada penempatan lulusan pendidikan lanjutan dalam pembelajaran di tempat kerja, meningkatkan kualitas perencanaan keterampilan dan fokus pada kinerja dewan keterampilan sektoral.

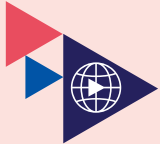
Badan regulasi dan/atau konsultasi nasional

Keterlibatan dalam badan regulasi dan/atau konsultasi nasional memberi organisasi pekerja kesempatan yang jelas untuk merumuskan dan menerapkan kebijakan pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat.

Misalnya, di Asia organisasi pekerja diwakili di Filipina pada dewan Otoritas Pengembangan Keterampilan dan Pendidikan Teknis (Kotak 2.2), dan di Bangladesh pada Dewan Pengembangan Keterampilan Nasional, yang perannya adalah untuk mengawasi dan memantau semua kegiatan penyelenggara pelatihan publik dan swasta terkait dengan pelatihan keterampilan.

Kotak 2.2

Keterwakilan organisasi pekerja di badan konsultasi tingkat nasional – Filipina



Di Filipina terdapat enam perwakilan organisasi pekerja (dari total 22) di dewan Otoritas Pengembangan Pendidikan dan Keterampilan Teknis, yang memiliki peran kunci dalam perumusan dan implementasi kebijakan untuk pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi (Diklat Vokasi). Dewan ini diberi amanat oleh undang-undang “untuk memberikan 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 lanjutan.

Sebagai bagian dari langkah-langkah penjaminan mutu, dewan ini telah mempromosikan penggunaan peraturan pelatihan berbasis kompetensi dan hasil yang berisi standar minimum untuk pelatih dan materi pelatihan, dan telah membentuk Program Kualifikasi Nasional untuk pelatih/penilai Diklat Vokasi. Dewan ini juga menyetujui Rencana Pendidikan Teknis dan Pengembangan Keterampilan Nasional dan mengalokasikan sumberdaya untuk berbagai program pelatihan. Dewan ini menentukan dan menyetujui standar dan penilaian keterampilan Diklat Vokasi. Selain itu, dewan ini menetapkan dan mengelola sistem akreditasi lembaga Diklat Vokasi publik dan swasta. (Organisasi Perburuhan Internasional, 2017)

Di Amerika Latin, organisasi pekerja juga terwakili di badan regulasi dan/atau konsultasi. Di Uruguay, misalnya, Workers' Interunion Plenary – National Workers' Assembly (PIT-CNT) merupakan anggota Dewan Nasional Lembaga Nasional Ketenagakerjaan dan Pelatihan Vokasi tripartit, yang memiliki beragam misi dan sejumlah besar tanggung jawab: mendukung pengembangan karier; memberikan bantuan teknis bagi perusahaan dan pengusaha; menawarkan jaminan kredit untuk perusahaan; dan sertifikasi kompetensi.

Organisasi pekerja juga terwakili di badan regulasi dan/atau konsultasi nasional yang mendukung pengembangan keterampilan di banyak negara Eropa – misalnya, Belgia, Bulgaria, Siprus, Denmark, Perancis, Jerman, Irlandia, Latvia, Luksemburg dan Belanda.

► Level sektoral

Di tingkat sektoral, organisasi pekerja terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat, melalui menegosiasikan perjanjian bersama dan berpartisipasi di badan keterampilan sektor.

Perjanjian bersama

Di Eropa terdapat banyak contoh perjanjian sektoral yang ditandatangani oleh organisasi pekerja dan organisasi pengusaha. Di Perancis, misalnya, 232 perjanjian sektoral yang menangani berbagai aspek pelatihan vokasi ditandatangani pada tahun 2015. Enam puluh tujuh dari perjanjian ini secara khusus menangani pelatihan pemagangan yang mencakup isu-isu yang meliputi, antara lain:

- sifat kontrak pemagangan;
- kewajiban peserta pemagangan dan pemberi kerja;

- ▶ pilihan, peran dan tugas pendamping internal perusahaan, jumlah peserta pemagangan yang dapat dia supervisi, dan pelatihannya sendiri – “beberapa perjanjian memberikan, dalam hal ini, beban kerja dan tunjangan yang sesuai untuk pendamping internal perusahaan”;
- ▶ membiayai pemagangan, dan lebih khusus lagi cara untuk memastikan bahwa perusahaan membayar pajak pemagangannya;
- ▶ kemungkinan berbagi jalur pembelajaran antara dua perusahaan; dan
- ▶ tanggung-jawab pusat pelatihan pemagangan dan – jika sesuai – akreditasinya oleh sektor. (Kementerian Ketenagakerjaan Perancis, 2016)

Amerika Latin: Sekira 17 persen perjanjian bersama dan 10 persen perjanjian perusahaan yang dinegosiasikan di Brasil pada tahun 2018 memuat acuan ke Diklat Vokasi.

Badan keterampilan sektor

Di tingkat sektor, organisasi pekerja terwakili dalam badan keterampilan di berbagai negara berbeda, meliputi Argentina, Bangladesh, Botswana, Brasil, Kamboja, Kanada, Kolombia, Denmark, Perancis, Jerman, Ghana, India, Italia, Yordania, Kenya, Filipina, Senegal, Afrika Selatan, Swedia dan Uruguay.

Misalnya, komite perdagangan sektoral di Denmark – tulang punggung sistem Diklat Vokasi-nya – beranggotakan perwakilan organisasi pekerja dan organisasi pengusaha dalam jumlah yang sama. Mereka secara khusus bertanggung-jawab atas pelatihan pemagangan dan sekira 100 program pelatihan. Tanggung jawab utama mereka sangat luas (*Kotak 2.3*).

Kotak 2.3

Komite perdagangan – Tanggung jawab utama – Denmark



Tanggung jawab utama komite perdagangan adalah:

- ▶ *melakukan peran sentral dalam penciptaan dan pembaruan program Diklaty Vokasi, dengan secara erat memantau perkembangan pekerjaan tertentu mereka, dan merumuskan tujuan pembelajaran dan standar ujian akhir, berdasarkan kompetensi utama yang dibutuhkan di pasar tenaga kerja;*
- ▶ *melakukan analisis dan proyek pengembangan yang relevan, dan menjaga hubungan erat dengan pemangku kepentingan yang relevan;*
- ▶ *memutuskan kerangka regulasi untuk masing-masing kursus, pekerjaan yang memberikan inti pelatihan, durasi program, dan rasio antara mengajar di lembaga Diklat Vokasi dan kerja praktik di perusahaan;*
- ▶ *menyetujui perusahaan sebagai lembaga pelatihan yang memenuhi syarat dan membuat putusan atas konflik yang mungkin berkembang antara peserta pemagangan dan perusahaan; dan*
- ▶ *berfungsi sebagai penjaga gerbang pekerjaan, karena mereka bertanggung-jawab atas penerbitan surat keterangan pekerja harian. (Andersen and Kruse, 2014)*



© Unsplash/Tim van der Kuip

Pemagangan Nasional di Kolombia, komite teknis sektoral Layanan Pelatihan Industrial Nasional di Brasil dan dewan sektoral di Argentina.

Organisasi pekerja Afrika Selatan terwakili di Otoritas Pelatihan Pendidikan Keterampilan sektoral, yang fungsinya direvisi pada tahun 2019 sebagai bagian dari Rencana Pengembangan Keterampilan Nasional 2030 (*Kotak 2.4*).

Kotak 2.4

Organisasi pekerja dan otoritas pelatihan pendidikan keterampilan – Fungsi – Afrika Selatan



Otoritas pelatihan pendidikan keterampilan (Skills education training authorities (SETA)) memiliki banyak fungsi, meliputi:

- ▶ *Memahami permintaan dan memberi isyarat implikasi tren ini bagi penawaran;*
- ▶ *Mengarahkan sistem untuk memenuhi permintaan ini;*
- ▶ *Memastikan adanya kapasitas kelembagaan untuk melaksanakan program-program ini; dan*
- ▶ *Mengelola rencana, anggaran dan pengeluaran SETA serta pengaturan kemitraan. (Republic of South Africa, 2017)*



► Tingkat perusahaan

Di sebagian negara, organisasi pekerja terlibat dalam implementasi prakarsa pengembangan keterampilan di tingkat perusahaan, melalui berbagai jenis dewan kerja, perjanjian perusahaan dan/atau kegiatan perwakilan serikat pekerja.

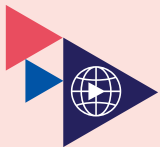
Dewan kerja

Bila dewan kerja ada, dewan tersebut menyediakan forum yang dapat digunakan oleh perwakilan organisasi pekerja untuk mengembangkan keterampilan pekerja di tingkat perusahaan.

Di Italia, organisasi pekerja dapat terwakili di dewan kerja untuk Diklat Vokasi. Organisasi pengusaha dan organisasi pekerja di sektor pengerjaan logam telah merundingkan perjanjian nasional yang mengatur pembentukan dewan kerja untuk Diklat Vokasi yang mengemban sejumlah fungsi (Kotak 2.5).

Kotak 2.5

Dewan kerja untuk pendidikan dan pelatihan vokasi – Fungsi – Italia



- *Memantau jumlah prakarsa Diklat Vokasi lanjutan, jenis prakarsa, jumlah hari pelatihan dan jumlah karyawan yang terlibat;*
- *Meningkatkan akses ke pelatihan dengan mengevaluasi kelayakan proyek pelatihan bagi pekerja yang tidak terlibat dalam prakarsa Diklat Vokasi yang diselenggarakan sebelumnya;*
- *Menyebarkan informasi di kalangan pekerja tentang prakarsa pelatihan Diklat Vokasi yang sedang berlangsung yang ditawarkan secara lokal;*
- *Mengkaji kebutuhan pelatihan khusus pekerja, sejalan dengan perkembangan teknologi di dalam perusahaan; dan*
- *Melaporkan kebutuhan pelatihan dan jumlah pekerja yang berpotensi tertarik kepada komite lokal yang berwenang di tingkat perusahaan. (Italian Confederation of Workers' Trade Unions, 2018)*

Perjanjian perusahaan

Terdapat contoh-contoh dari Amerika Latin tentang perusahaan tertentu. Di Kosta Rika, Pekerja Compañía Bananera Atlántica Limitada menandatangani perjanjian dengan anak perusahaan Chiquita Brands International untuk memberikan pelatihan bagi pekerja dalam bidang teknis seperti: pemecahan masalah sistem pendingin; penggunaan peralatan pelindung diri; pengelasan dan elektronik; keselamatan tempat kerja; dan mata pelajaran pendidikan umum, misalnya keterampilan komputer atau bahasa Inggris. Yang lebih baru, pada tahun 2019, Intercompany Leading Workers dari Holding Walmart (SIL) menandatangani perjanjian dengan Walmart Chile untuk melatih kasir tentang penggunaan perangkat pemindaian mandiri baru, saat waktu kerja dan tanpa kehilangan upah.

Contoh menarik lainnya datang dari Italia. Pada tahun 2014, perusahaan energi multinasional Italia ENEL dan tiga serikat pekerja sektoral menandatangani sebuah perjanjian untuk membuat program eksperimental yang menggabungkan pelatihan di dalam dan di luar kerja, yang menghantarkan ke “diploma teknis dengan konten teoretis yang lebih selaras dengan kebutuhan industri, dan pelatihan teknis praktis yang bercirikan keterkaitan yang lebih baik dengan kebutuhan dunia kerja”. Perjanjian tersebut mencakup serangkaian hal, meliputi durasi pemagangan, remunerasi, libur, cuti sakit, pemutusan hubungan kerja, peran pelatih internal perusahaan, dan kesehatan dan keselamatan.

Perwakilan pembelajaran serikat pekerja

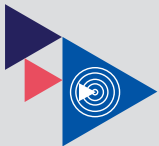
Di Inggris tidak ada hak hukum untuk berunding tentang pelatihan, tidak ada kewajiban pada pihak pemberi kerja untuk memberikan pelatihan, dan tidak ada tradisi dewan kerja yang signifikan. Namun, Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2002 memberikan kesempatan bagi organisasi pekerja untuk memainkan peran kunci, melalui perwakilan pembelajaran serikat pekerja (union learning representatives (ULR)), dalam membantu pekerja mendapatkan pelatihan.

Perwakilan pembelajaran serikat pekerja merupakan anggota sebuah serikat pekerja independen, yang diakui oleh pemberi kerja dan dipilih oleh anggota serikat pekerja di tempat kerja. Peran ULR menyangkut mempromosikan nilai pembelajaran, mendukung peserta didik, mengatur pembelajaran/pelatihan, dan mendukung pusat pembelajaran tempat kerja untuk menanamkan pembelajaran di tempat kerja. Sebagai contoh spesifik kerja mereka, 96 perjanjian pembelajaran baru dirundingkan pada tahun 2017/18.

Organisasi pekerja jelas terlibat dalam berbagai kegiatan di tingkat nasional, sektoral dan perusahaan untuk mendukung perumusan dan implementasi kebijakan – berkontribusi pada strategi nasional, merundingkan perjanjian bersama dan berpartisipasi dalam badan regulasi dan/atau konsultasi.

Kegiatan 2.1

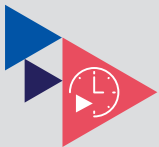
Menganalisa strategi organisasi pekerja Anda sendiri dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat – *Tingkat nasional*



Tujuan

Tujuan kegiatan ini adalah untuk menganalisa strategi organisasi pekerja Anda sendiri dalam proses dan sistem pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat, dengan mempertimbangkan berbagai jenis keterlibatan yang dijelaskan dalam pendahuluan modul ini.

Apa yang dilakukan organisasi pekerja Anda sendiri untuk terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat di tingkat nasional?



Metode

Mari kita ambil dua jenis kegiatan tingkat nasional yang disebutkan dalam pendahuluan Modul ini:

- ▶ strategi pelatihan tripartit; dan
- ▶ badan regulasi dan/atau konsultasi nasional.

Apakah organisasi pekerja Anda sendiri terlibat dalam kegiatan di tingkat nasional?

Isilah lembar evaluasi (2.1), dan bersiaplah untuk berpartisipasi dalam diskusi dalam sesi pleno tentang berbagai cara organisasi pekerja di negara Anda sendiri dapat – dan memang – terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat di tingkat nasional.

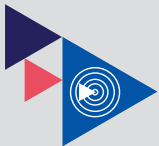
Jika organisasi pekerja Anda tidak terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat di tingkat nasional, buatlah daftar alasan mengapa tidak, dan bersiaplah untuk menjelaskan dalam sesi pleno mengapa demikian halnya.

▶ 2.1 Lembar evaluasi – Menganalisa strategi organisasi Anda dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat di tingkat nasional

Tingkat	Tindakan	Ya	Tidak	Keterangan
Nasional	Terlibat dalam strategi pelatihan tripartit			2.1.1. Jika ya... Apa subyek strategi ini? Mengapa organisasi pekerja Anda terlibat? Siapa di organisasi pekerja Anda yang terlibat? Apa hasilnya?
	Berpartisipasi dalam badan regulasi dan/ atau konsultasi tentang pendidikan dan pelatihan			2.1.2. Jika ya... Apa nama badan tersebut? Apa fungsinya? Apa yang dilakukan badan ini? ▶ Antisipasi keterampilan? ▶ Penetapan standar? ▶ Penentuan program? ▶ lainnya? Bagaimana komposisi badan ini? Berapa perwakilan organisasi pekerja yang menjadi anggota badan ini?

Kegiatan 2.2

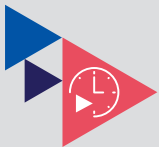
Menganalisa strategi organisasi pekerja Anda sendiri dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat – *Tingkat sektoral*



Tujuan

Tujuan kegiatan ini adalah untuk menganalisa strategi organisasi pekerja Anda sendiri dalam proses dan sistem pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat, dengan mempertimbangkan berbagai jenis keterlibatan yang dijelaskan dalam pendahuluan modul ini.

Apa yang dilakukan organisasi pekerja Anda sendiri untuk terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat di tingkat sektoral?



Metode

Mari kita ambil dua jenis kegiatan tingkat nasional yang disebutkan dalam pendahuluan Modul ini:

- ▶ perjanjian bersama; dan
- ▶ badan keterampilan sektoral/badan pengamatan pasar tenaga kerja.

Apakah organisasi pekerja Anda sendiri terlibat dalam kegiatan di tingkat sektoral?

Isilah lembar evaluasi (2.2), dan bersiaplah untuk berpartisipasi dalam diskusi dalam sesi pleno tentang berbagai cara organisasi pekerja di negara Anda sendiri dapat – dan memang – terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat di tingkat sektoral.

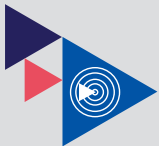
Jika organisasi pekerja Anda tidak terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat di tingkat sektoral, buatlah daftar alasan mengapa tidak, dan bersiaplah untuk menjelaskan dalam sesi pleno mengapa demikian halnya.

▶ 2.2 Lembar evaluasi – Menganalisa strategi organisasi Anda dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat di tingkat sektoral

Tingkat	Tindakan	Ya	Tidak	Keterangan
Tingkat sektor	Merundingkan perjanjian sektoral			2.2.1. Jika ya... Apa yang dicakup oleh perjanjian tersebut? ▶ Hak atas pelatihan? ▶ Kebutuhan pembelajaran? ▶ Prioritas untuk pembelajaran? ▶ Pendanaan? ▶ Waktu libur berbayar untuk pelatihan? ▶ lainnya?
	Berpartisipasi dalam badan keterampilan sektoral dan/atau badan pengamatan pasar tenaga kerja			2.2.2. Jika ya... Apa nama badan tersebut? Apa fungsinya? Apa yang dilakukan badan ini? ▶ Antisipasi keterampilan? ▶ Penetapan standar? ▶ Penentuan program? ▶ lainnya? Apakah badan ini memiliki tanggung-jawab khusus atas pelatihan pemagangan? Bagaimana komposisi badan ini? Berapa perwakilan organisasi pekerja yang menjadi anggota badan ini?

Kegiatan 2.3

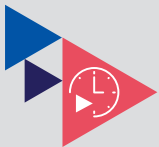
Menganalisa strategi organisasi pekerja Anda sendiri dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat – *Tingkat perusahaan*



Tujuan

Tujuan kegiatan ini adalah untuk menganalisa strategi organisasi pekerja Anda sendiri dalam proses dan sistem pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat, dengan mempertimbangkan berbagai jenis keterlibatan yang dijelaskan dalam pendahuluan modul ini.

Apa yang dilakukan organisasi pekerja Anda sendiri untuk terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat di tingkat perusahaan?



Metode

Mari kita ambil tiga jenis kegiatan tingkat nasional yang disebutkan dalam pendahuluan Modul ini:

- ▶ dewan kerja;
- ▶ perjanjian tingkat perusahaan; dan
- ▶ perwakilan pembelajaran/pelatihan serikat pekerja.

Apakah organisasi pekerja Anda sendiri terlibat dalam kegiatan di tingkat perusahaan?

Isilah lembar evaluasi (2.3), dan bersiaplah untuk berpartisipasi dalam diskusi dalam sesi pleno tentang berbagai cara organisasi pekerja di negara Anda sendiri dapat – dan memang – terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat di tingkat perusahaan.

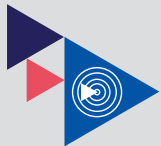
Jika organisasi pekerja Anda tidak terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat di tingkat perusahaan, buatlah daftar alasan mengapa tidak, dan bersiaplah untuk menjelaskan dalam sesi pleno mengapa demikian halnya.

▶ 2.3 Lembar evaluasi – Menganalisa strategi organisasi Anda dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat di tingkat perusahaan

Tingkat	Tindakan	Ya	Tidak	Keterangan
Tingkat perusahaan	Berpartisipasi dalam dewan kerja			2.3.1. Jika ya... Apakah perwakilan organisasi pekerja terlibat dengan pemberi kerja untuk: ▶ Mensurvei kebutuhan pelatihan? ▶ Menetapkan kebijakan pelatihan? ▶ Menyelenggarakan pelatihan? ▶ lainnya?
	Merundingkan perjanjian tingkat perusahaan			2.3.2. Jika ya... Apa yang dicakup oleh perjanjian tersebut? ▶ Hak atas pelatihan? ▶ Kebutuhan pembelajaran? ▶ Prioritas untuk pembelajaran? ▶ Pendanaan? ▶ Waktu libur berbayar untuk pelatihan? ▶ lainnya?
	Bertindak sebagai perwakilan			2.3.3. Jika ya... Apakah perwakilan organisasi pekerja terlibat dengan pekerja untuk: ▶ Mensurvei kebutuhan pelatihan? ▶ Memberi saran kepada mereka tentang pilihan pelatihan mereka? ▶ Mendorong mereka agar mengikuti pelatihan? ▶ Menyelenggarakan pelatihan mereka? ▶ lainnya?

Kegiatan 2.4

Langkah proaktif apa yang dapat diambil oleh perwakilan organisasi pekerja untuk mendukung pembelajaran di tempat kerja?



Tujuan

Tujuan kegiatan ini adalah untuk mengkaji langkah proaktif yang dapat diambil oleh perwakilan organisasi pekerja untuk mendukung pembelajaran di tempat kerja.



Metode

Sejumlah organisasi pekerja Eropa dari Bulgaria, Inggris, Jerman, Italia, Rumania, dan Spanyol baru-baru ini membuat sebuah toolkit yang memungkinkan perwakilan organisasi pekerja mengembangkan pembelajaran di tempat kerja. (Trades Union Congress, 2016)

Toolkit ini terdiri dari enam langkah yang dapat diambil oleh perwakilan organisasi pekerja untuk mendukung pembelajaran di tempat kerja, sebagai berikut:

Langkah 1 – Mempersiapkan landasan untuk pembelajaran

- hak atas pembelajaran di tempat kerja
- ketentuan yang ada untuk pembelajaran di tempat kerja

Langkah 2 – Menghubungkan dengan organisasi pekerja Anda

Langkah 3 – Membangun dialog dengan pekerja

- kuesioner survei untuk menyelidiki pengalaman dan kebutuhan pembelajaran

Langkah 4 – Mengubah kebutuhan dan pengalaman pembelajaran di tempat kerja menjadi tuntutan organisasi pekerja

- argumen untuk menyusun pendapat

Langkah 5 – Membangun dialog dengan pemberi kerja

- menyusun perjanjian pembelajaran di tempat kerja

Langkah 6 – Menghubungkan kembali dengan pekerja

Berdasarkan pengalaman Anda, dan dengan bantuan lembar evaluasi (2.4), tunjukkan mengapa dan bagaimana Anda akan mengambil langkah-langkah ini di negara Anda sendiri.

Jelaskan alasan pilihan Anda di bagian “Keterangan – Mengapa dan bagaimana”.

Tuliskan langkah-langkah lain yang menurut Anda dapat diambil.

Bersiaplah untuk mempresentasikan pilihan Anda, dan alasannya, pada sesi pleno.

▶ 2.4 Lembar evaluasi – Membangun dukungan untuk pembelajaran di tempat kerja pada sisi perwakilan dari organisasi pekerja

Langkah	Keterangan
2.4.1 Mempersiapkan landasan untuk pembelajaran:	
▶ hak atas pembelajaran di tempat kerja	
▶ ketentuan yang ada untuk pembelajaran di tempat kerja	
2.4.2 Menghubungkan dengan organisasi pekerja Anda	
2.4.3 Membangun dialog dengan pekerja	
▶ kuesioner survei untuk menyelidiki pengalaman dan kebutuhan pembelajaran	
2.4.4 Mengubah kebutuhan dan pengalaman pembelajaran di tempat kerja menjadi tuntutan organisasi pekerja	
▶ argumen untuk menyusun pendapat	
2.4.5 Membangun dialog dengan pemberi kerja	
▶ menyusun perjanjian pembelajaran di tempat kerja	
2.4.6 Menghubungkan kembali dengan pekerja	

► Referensi terpilih dan saran untuk bacaan lebih lanjut

Umum

- European Trade Union Confederation/Unionlearn. 2016. *A European quality framework for apprenticeships – a European trade union proposal*; <https://www.etuc.org/en/publication/european-quality-framework-apprenticeships>
- Gándara, G (ed.). 2018. *Sindicatos y formación profesional en Argentina: Antecedentes y desafíos* (OIT/Cinterfor); https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Sindicatos%20y%20FP%20en%20Argentina_parawebseg.pdf
- International Labour Organization. 2017. *International review of trade union involvement in skills development*; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/—ifp_skills/documents/publication/wcms_585697.pdf
- International Labour Organization/Cinterfor. 2017. *The future of vocational training in Latin America and the Caribbean: Overview and strengthening guidelines*; https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/future_VT_ORCinter.pdf
- . 2019. *Workers' organizations engaging in skills development* – tersedia dalam bahasa Indonesia dan Inggris; https://www.ilo.org/skills/areas/skills-policies-and-systems/WCMS_714830/lang—en/index.htm
- Smith, S. 2014. *Trade unions and skill development in India: Challenges and international experience* (International Labour Organization); https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—asia/—ro-bangkok/—sro-new_delhi/documents/publication/wcms_342335.pdf
- Trade Union Advisory Committee. 2016. *Unions and skills; Discussion paper on OECD strategies for skills, jobs and the digital economy*; https://tuac.org/wp-content/uploads/2018/06/1607t_unions-skills.pdf
- Trades Union Congress. 2016. *Developing workplace learning: Toolkit for trade unions* – tersedia dalam bahasa Bulgaria, Spanyol, Jerman, Italian, Romanian dan Spanyol; <https://www.unionlearn.org.uk/publications/developing-workplace-learning-toolkit-trade-unions>

Strategi nasional

- BMBF. 2019. *Allianz für Aus- und Weiterbildung 2019–2021*; <https://www.aus-und-weiterbildungsallianz.de/AAW/Redaktion/DE/Pressemitteilungen/2019/2019-08-26-erfolgsmodell-duale-ausbildung.html>
- Economic Development Department, Republic of South Africa. 2011. *National Skills Accord*; <http://www.economic.gov.za/communications/publications/national-skills-accord>

Perjanjian bersama

- Barretto Ghione, H. 2015. *Current status of vocational training in social dialogue* (OIT/ Cinterfor) – tersedia dalam bahasa Inggris dan Spanyol https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/oit_socialdialogues_sec.pdf; ENEL. 2014. *Accordo quadro di regolamentazione nel Gruppo Enel dell'apprendistato in alternanza scuola-lavoro e professionalizzante*
- Kementerian Ketenagakerjaan Perancis. 2016. *La négociation collective en France 2015*; <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/rapports/article/rapports-bilans-de-la-negociation-collective>
- OIT/Cinterfor. *Banco de datos sobre convenios colectivos con disposiciones sobre formación profesional*; <http://www.oitcinterfor.org/base-de-datos-convenios-colectivos-fp>
- Unionlearn. 2018. *Opening up learning opportunities* – Unionlearn Annual Report 2018; <https://www.unionlearn.org.uk/sites/default/files/publication/Unionlearn%20Annual%20Report%202018.pdf>

Badan regulasi dan/atau konsultasi

Andersen, O.D. and Kruse, K. (eds.), 2014. Denmark – *VET in Europe country report* (Cedefop); https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2014/2014_CR_DK.pdf

Italian Confederation of Workers' Trade Unions. 2018. *Sostenere l'anticipazione del cambiamento e lo sviluppo delle competenze – coinvolgere i rappresentanti sindacali nelle procedure di informazione, consultazione e partecipazione sul posto di lavoro.*; <https://www.centrostudi.cisl.it/attachments/article/321/8.%20TOOLKIT%20SACADOS%20progetto%202017-2018.pdf>

The Commonwealth. 2016. *Mapping sector skills development across the Commonwealth: Analysis, lessons and recommendations*; <http://www.cei-international.org/wp-content/uploads/2016/10/Mapping-Sector-Skills-Development-Across-the-Commonwealth.pdf>

OIT/Cinterfor. 2017. *Diálogo social sobre formación profesional y desarrollo de los recursos humanos en América Latina y el Caribe*; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---cinterfor/documents/newsitem/wcms_543346.pdf

Republic of South Africa. 2017. *National Skills Development Plan 2030*; [http://www.dhet.gov.za/Gazette/12%20January%202018%20THE%20NATIONAL%20SKILLS%20DEVELOPMENT%20PLAN%20\(NSDP\).pdf](http://www.dhet.gov.za/Gazette/12%20January%202018%20THE%20NATIONAL%20SKILLS%20DEVELOPMENT%20PLAN%20(NSDP).pdf)

► Hal-hal apa yang mempengaruhi keterlibatan organisasi pekerja dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat?

Organisasi pekerja di seluruh dunia mungkin menghadapi banyak tantangan yang secara langsung dan/atau tidak langsung membentuk kemampuan mereka untuk terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat, meliputi:

- Prioritas-prioritas yang saling bersaing;
- Keterbatasan akses ke struktur tata kelola pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat; dan
- keterbatasan sumberdaya manusia dan kapasitas teknis.

► Prioritas-prioritas yang saling bersaing

Organisasi pekerja dihadapkan pada berbagai prioritas yang sama pentingnya.

Kompilasi Keputusan Komite Kebebasan Berserikat ILO menunjukkan bahwa sebagian organisasi pekerja menghadapi tantangan eksistensial. Di beberapa negara mereka dihadapkan pada ancaman pembubaran, kekerasan, penahanan, diskriminasi atau kerusakan bangunan dan properti, ditambah dengan intervensi terhadap hak berorganisasi dan/atau hak terlibat dalam perundingan bersama. Sejak pembentukannya pada tahun 1951, Komite ILO untuk Kebebasan Berserikat telah menangani lebih dari 3.200 kasus yang mencakup pelanggaran terhadap organisasi pekerja – rata-rata hampir 50 kasus per tahun. (*Organisasi Perburuhan Internasional, 2018*)

Laporan ILO, *Global Trends on Occupational Accidents and Diseases*, menunjukkan bahwa organisasi pekerja di semua negara dihadapkan pada masalah hidup dan mati – secara harfiah, dalam beberapa kasus. Setiap tahun lebih dari 2,3 juta perempuan dan laki-laki meninggal di tempat kerja karena kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Lebih dari 350.000 kematian disebabkan oleh kecelakaan fatal dan hampir dua juta kematian disebabkan oleh penyakit fatal akibat kerja. Selain itu, lebih dari 313 juta pekerja terlibat dalam kecelakaan kerja non-fatal yang menyebabkan cedera serius dan absen dari kerja. ILO juga memperkirakan bahwa setiap tahun terdapat 160 juta kasus penyakit tidak fatal akibat kerja. Setiap hari sekira 6.400 orang meninggal karena kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja dan 860.000 orang mengalami cedera dalam kerja. (*Organisasi Perburuhan Internasional, 2015*)

Menangani masalah ini, dan masalah-masalah lain misalnya langkah tanggap darurat selama masa krisis, mungkin hanya menyisakan sedikit waktu, sumberdaya, dan energi untuk kegiatan yang berkaitan dengan hal-hal lain, misalnya pengembangan keterampilan atau pembelajaran sepanjang hayat.

Tinjauan Internasional ILO tentang Keterlibatan Serikat Pekerja dalam Pengembangan Keterampilan menunjukkan bahwa di beberapa negara pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat menjadi isu penting, tetapi menjadi salah satu yang telah terjatuh ke dalam daftar prioritas (yang panjang). Di Maroko, misalnya, organisasi pekerja cenderung memprioritaskan masalah hubungan industrial secara umum – kebebasan berserikat, dialog sosial dan perlindungan sosial – daripada Diklat Vokasi dan pengembangan keterampilan. Meskipun faktanya organisasi

pekerja di Afrika Selatan menjadi kekuatan pendorong dalam membentuk lanskap pendidikan dan pelatihan, pada pertengahan hingga akhir tahun 2000-an pengembangan keterampilan tidak lagi menjadi agenda utama serikat pekerja. Pengembangan keterampilan juga tidak disorot oleh serikat pekerja dalam proses perundingan bersama, di mana isu-isu kuncinya adalah upah dan kondisi kerja. Contoh lain, selama bertahun-tahun organisasi pekerja di Filipina memprioritaskan fungsi inti – misalnya pengorganisasian, perundingan bersama, perlindungan hak-hak pekerja dan jaminan kerja.

Namun, terdapat bukti bahwa pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat merupakan masalah tempat kerja yang penting.

Menurut Komisi Global untuk Masa Depan Pekerjaan ILO, membangun sistem pembelajaran sepanjang hayat yang efektif merupakan tanggung-jawab bersama, “yang membutuhkan keterlibatan aktif dan dukungan dari pemerintah, pengusaha dan pekerja, serta lembaga pendidikan”. Dengan demikian, organisasi pengusaha dan organisasi pekerja memiliki peran utama untuk dimainkan, termasuk melalui antisipasi kebutuhan keterampilan di masa depan serta partisipasi dalam penyampaian. (Global Commission on the Future of Work, 2019). Peran ini ditegaskan lebih lanjut dalam Standar Perburuhan Internasional (lihat Bab 5).

► Keterbatasan akses ke struktur tata kelola pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat

Organisasi pekerja mungkin memiliki peran utama untuk dimainkan, tetapi ini seringkali tidak diakui, dan mereka mungkin memiliki akses terbatas ke struktur tata kelola pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat.

Situasinya beragam di seluruh dunia, dan berubah-ubah.

Undang-undang di tingkat nasional seringkali tidak mengatur keterlibatan organisasi pekerja dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat, atas dasar representasi formal dalam badan regulasi dan/atau konsultasi. Di beberapa negara mungkin tidak ada kewajiban hukum bagi pengusaha dan organisasi pengusaha untuk mengembangkan keterampilan pekerja dan, dengan demikian, untuk berkonsultasi dan/atau bernegosiasi dengan organisasi pekerja untuk mencapai hal ini. Dalam dua macam situasi ini, keterlibatan dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat sangat tidak dianggap penting.

Di tempat yang biasanya tidak terdapat akses, namun terdapat beberapa tanda bahwa organisasi pekerja menjadi semakin dilibatkan, dan di tempat yang biasanya terdapat akses, terdapat tanda bahwa akses tersebut semakin berkurang.

Argentina memberikan contoh hal yang pertama. Struktur model hubungan industrialnya menempatkan organisasi pekerja sebagai pusat pengembangan keterampilan dan kompetensi pekerja; ini terkristalisasi secara kelembagaan dalam komitmen partisipasi mereka dalam dewan sektoral.

Ghana memberikan contoh lain kasus pertama. Sebagai bagian dari Rencana Strategisnya untuk Transformasi Diklat Vokasi 2018-2020, Dewan Pendidikan dan Pelatihan Teknis dan Vokasi (COTVET) sedang dalam proses pembentukan badan keterampilan sektor, dengan perwakilan pemerintah dan organisasi pengusaha dan organisasi pekerja, untuk meningkatkan hubungan antara industri dan sistem pelatihan Diklat Vokasi (*Kotak 3.1*) – awalnya di tiga sektor: pertanian dan agribisnis; konstruksi; dan pariwisata.

Kotak 3.1.

Badan keterampilan sektor tripartit – Fungsi yang diusulkan – Ghana



Fungsi yang diusulkan untuk badan keterampilan sektor adalah untuk:

- ▶ *membuat koleksi informasi keterampilan dan pasar tenaga kerja yang otoritatif;*
- ▶ *menguraikan jalur karier dan mengembangkan standar pekerjaan dan materi pembelajaran;*
- ▶ *menyusun strategi keterampilan sektor dan masukan kepada strategi Diklat Vokasi nasional dan regional;*
- ▶ *mendukung pelatihan awal bagi pemuda dan peningkatan keterampilan bagi pekerja yang sudah bekerja, termasuk pemagangan dan internship;*
- ▶ *menyusun justifikasi untuk pengembangan keterampilan yang efektif dan mendukung pembentukan kemitraan publik-swasta (KPS);*
- ▶ *memberikan saran tentang pendanaan Diklat Vokasi, termasuk pengembangan tempat kerja misalnya keterampilan manajemen dan melatih pelatih; dan*
- ▶ *memperkenalkan skema lisensi untuk praktik atau pekerjaan berkualitas.*



Di sisi lain, Kanada dan Inggris memberikan contoh hal yang kedua. Di Kanada, praktik awal pembentukan dewan sektor dengan perwakilan pekerja telah terkikis. Kehadiran organisasi pekerja dan gagasan kesetaraan jumlah dengan organisasi pengusaha tidak lagi dianggap penting. Di Inggris, dewan keterampilan sektor (SSC) dibentuk, dengan tanggung-jawab untuk menyusun standar pekerjaan – termasuk pemagangan – dan menyetujui kualifikasi yang mendukung program pelatihan vokasi. Meskipun dipimpin oleh pemberi kerja, SSC diwajibkan mengangkat sekurang-kurangnya satu perwakilan organisasi pekerja dalam dewan pengurusnya. Dengan diluncurkannya pemagangan “perintis” yang diarahkan oleh pengusaha pada tahun 2013, pengaruh dewan keterampilan sektor menurun. Selain itu, mengingat tidak ada ketentuan formal untuk keikutsertaan organisasi pekerja dalam desain dan pelaksanaan pemagangan “perintis”, pengaruh organisasi pekerja di bidang kerja ini semakin menurun. (*Organisasi Perburuhan Internasional, 2017*)

Mungkin terdapat kendala lain. Organisasi pekerja yang terwakili dalam badan regulasi dan/atau konsultasi mungkin mengalami kesulitan untuk mencapai konsensus tentang kebutuhan pendidikan dan pelatihan anggotanya dan/atau pekerja secara umum. Di Bangladesh, misalnya, ini dapat dijelaskan sebagian oleh keberadaan ekonomi informal yang sangat besar, yang mempersulit pengorganisasian pekerja, dan sebagian lagi oleh keberadaan sejumlah organisasi pekerja yang mewakili kepentingan yang berbeda-beda.

Organisasi pekerja Afrika Selatan memiliki peran penting dalam perumusan dan implementasi berbagai aspek Diklat Vokasi awal dan lanjutan. Sebagaimana terlihat di Modul 2, mereka terwakili dalam otoritas pelatihan pendidikan keterampilan sektoral. Di masa lalu, SETA pernah dikritik karena strukturnya tidak meningkatkan partisipasi pemangku kepentingan secara efektif dan terlalu rumit dan membebani secara administratif, dengan banyak dewan pengawas dan administrasi dalam konteks keterampilan yang langka.

Menurut sebuah kajian ILO, “Pemangku kepentingan SETA cenderung menghabiskan sebagian besar waktunya untuk menangani hal-hal administratif misalnya pengadaan, kepegawaian, sistem dan keluhan pelanggan.... Oleh karena itu sistem tersebut berujung pada yang terburuk dalam kedua dunia, buruknya tata kelola perusahaan SETA dan buruknya partisipasi pemangku kepentingan dalam mengidentifikasi kebutuhan keterampilan, memvalidasi penyampaian dan kualitas, dan memantau efektivitas penyampaian pelatihan.” Masih harus dilihat apakah perubahan baru-baru ini akan menjawab kritik ini dan membuat organisasi pekerja sektoral mampu memainkan peran yang lebih efektif dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat. (*Organisasi Perburuhan Internasional, 2017*)

Tidak hanya masalah akses ke struktur tata kelola pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat, tetapi juga masalah efektivitas akses, yang sebagian dibatasi oleh tantangan lain, yaitu keterbatasan sumberdaya manusia dan kapasitas teknis, sebagaimana disajikan pada bagian berikut.

► Keterbatasan sumberdaya manusia dan kapasitas teknis

Jika ada peluang untuk terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat, apakah organisasi pekerja dapat berpartisipasi secara efektif?

Organisasi pekerja seringkali tidak memiliki cukup petugas dan perwakilan untuk berpartisipasi dalam badan regulasi dan/atau konsultasi, sehingga mereka tidak dapat memanfaatkan sepenuhnya akses mereka ke struktur tata kelola. Selain itu, partisipasi yang efektif dalam badan regulasi dan/atau konsultasi memerlukan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman teknis khusus. Pengurus dan perwakilan organisasi pekerja akan terbiasa dengan isu-isu seperti profil pekerjaan, tetapi belum tentu dengan teknis yang lebih spesifik yang menjadi inti program pelatihan – hasil pembelajaran, kurikulum, penilaian, kualifikasi dan sertifikasi.

Memang, untuk alasan inilah Panduan Sumberdaya ini ditulis.

Sebagian organisasi pekerja mungkin memiliki staf yang memiliki keterampilan yang diperlukan, atau mereka dapat memperoleh dukungan dari badan lain yang dapat memberikan tingkat keahlian ini. Organisasi pekerja di Denmark dapat menggunakan layanan komite perdagangan, sementara di Jerman dan Belanda mereka didukung masing-masing oleh Federal Institute for Vocational Training dan Foundation for Cooperation on Vocational Education, Training and Labour Market. Sebagian organisasi pekerja – misalnya di India dan Singapura – mungkin dapat memanfaatkan kerja-kerja penjangkauan yang dilakukan oleh badan-badan seperti National Skills Development Corporation dan SkillsFuture.

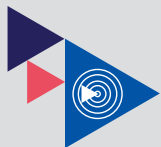
Namun, ini bukan norma, dan sebagian besar organisasi pekerja memiliki sumberdaya dan kapasitas teknis yang terbatas atau sangat terbatas. Di Maroko, misalnya, organisasi pekerja kekurangan spesialis di bidang Diklat Vokasi, metodologi pelatihan, analisis kebutuhan dan pengembangan keterampilan. Di Filipina, perwakilan pemerintah di Dewan Tripartit Technical Education and Skills Development Authority (TESDA) mendapat dukungan teknis penuh waktu dari lembaga masing-masing, dan organisasi pengusaha memiliki departemen sumberdaya manusia sendiri, tetapi “kedalaman dan kualitas partisipasi serikat pekerja dalam badan pengambil kebijakan seperti TESDA dapat ditingkatkan jika perwakilan pekerja mendapat dukungan staf teknis penuh waktu.” (*Organisasi Perburuhan Internasional, 2017*)

Organisasi pekerja mungkin mampu mempengaruhi perumusan dan pelaksanaan kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat, tetapi banyak di seluruh dunia yang menghadapi tantangan besar yang secara langsung dan/atau tidak langsung membentuk kemampuan mereka untuk terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat, meliputi:

- ▶ prioritas-prioritas yang saling bersaing;
- ▶ keterbatasan akses ke struktur tata kelola pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat; dan
- ▶ keterbatasan sumberdaya manusia dan kapasitas teknis.

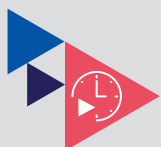
Kegiatan 3.1

Hal apa yang mempengaruhi keterlibatan organisasi pekerja dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat? – Prioritas-prioritas yang saling bersaing



Tujuan

Tujuan kegiatan ini adalah untuk menganalisa hal yang mempengaruhi keterlibatan organisasi pekerja Anda dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat: prioritas-prioritas yang saling bersaing.



Metode

Mari kita atasi tantangan yang menghadang organisasi pekerja dalam hal kemampuan mereka untuk terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat:

- prioritas-prioritas yang saling bersaing

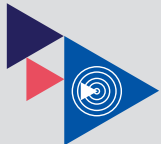
Isilah lembar evaluasi (3.1), dan bersiaplah untuk berpartisipasi dalam diskusi pada sesi pleno tentang berbagai cara hal ini – prioritas-prioritas yang saling bersaing – mempengaruhi keterlibatan organisasi pekerja dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat.

▶ 3.1 Lembar evaluasi – Menganalisa tantangan yang dihadapi oleh organisasi pekerja Anda sendiri untuk terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat – Prioritas-prioritas yang saling bersaing

Tingkat	Tindakan	Ya	Tidak	Keterangan
Prioritas-prioritas yang saling bersaing	Apakah strategi pengembangan ketrampilan menjadi prioritas bagi organisasi pekerja Anda?			3.1.1. Jika ya... ▶ Mengapa organisasi pekerja Anda memutuskan untuk menjadikannya prioritas?
				3.1.2. Jika tidak... ▶ Apa yang menahan organisasi pekerja Anda memutuskan untuk menjadikannya prioritas?
Prioritas-prioritas yang saling bersaing	Apakah strategi pembelajaran sepanjang hayat menjadi prioritas bagi organisasi pekerja Anda?			3.1.3. Jika ya... ▶ Mengapa organisasi pekerja Anda memutuskan untuk menjadikannya prioritas?
				3.1.4. Jika tidak... ▶ Apa yang menahan organisasi pekerja Anda memutuskan untuk menjadikannya prioritas?

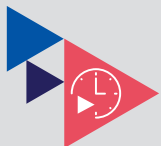
Kegiatan 3.2

Hal apa yang mempengaruhi keterlibatan organisasi pekerja dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat? – Keterbatasan akses ke struktur tata kelola pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat



Tujuan

Tujuan kegiatan ini adalah untuk menganalisa hal yang mempengaruhi keterlibatan organisasi pekerja Anda dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat – keterbatasan akses ke struktur tata kelola pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat.



Metode

Mari kita atasi tantangan yang menghadang organisasi pekerja dalam hal kemampuan mereka untuk terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat:

- keterbatasan akses ke struktur tata kelola pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat

Isilah lembar evaluasi (3.2), dan bersiaplah untuk berpartisipasi dalam diskusi pada sesi pleno tentang berbagai cara hal ini – keterbatasan akses ke struktur tata kelola pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat – mempengaruhi keterlibatan organisasi pekerja dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat.

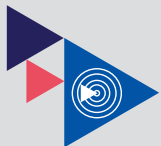
▶ 3.2 Lembar evaluasi – Menganalisa tantangan yang dihadapi oleh organisasi pekerja Anda sendiri untuk terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat – Keterbatasan akses ke struktur tata kelola pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat

Tingkat	Tindakan	Ya	Tidak	Keterangan
keterbatasan akses ke struktur tata kelola pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat	Apakah organisasi pekerja Anda berpartisipasi dalam badan regulasi dan/atau konsultasi di bidang Diklat Vokasi?			2.1. Jika ya...
				▶ Apa yang dilakukan badan tersebut? ▶ Seberapa efektif badan tersebut?
				3.2.2. Jika tidak...
				▶ Apa yang menahan organisasi pekerja Anda berpartisipasi dalam badan regulasi dan/atau konsultasi di bidang Diklat Vokasi?
Prioritas-prioritas yang saling bersaing	Pernahkah organisasi pekerja Anda terlibat dalam perjanjian bersama mengenai pengembangan keterampilan dan/atau pembelajaran sepanjang hayat?			3.2.3. Jika ya...
				▶ Apa hasilnya?
				3.2.4. Jika tidak...
				▶ Apa yang menahan organisasi pekerja Anda berpartisipasi dalam perjanjian bersama mengenai pengembangan keterampilan?

Kegiatan 3.3

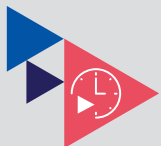
Hal apa yang mempengaruhi keterlibatan organisasi pekerja dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat? –

Keterbatasan sumberdaya manusia dan kapasitas teknis



Tujuan

Tujuan kegiatan ini adalah untuk menganalisa hal yang mempengaruhi keterlibatan organisasi pekerja Anda dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat – keterbatasan sumberdaya manusia dan kapasitas teknis.



Metode

Mari kita atasi tantangan yang menghadang organisasi pekerja dalam hal kemampuan mereka untuk terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat:

- keterbatasan sumberdaya manusia dan kapasitas teknis

Isilah lembar evaluasi (3.3), dan bersiaplah untuk berpartisipasi dalam diskusi pada sesi pleno tentang berbagai cara hal ini – keterbatasan sumberdaya manusia dan kapasitas teknis – mempengaruhi keterlibatan organisasi pekerja dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat.

▶ 3.3 Lembar evaluasi – Menganalisa tantangan yang dihadapi oleh organisasi pekerja Anda sendiri untuk terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat – Keterbatasan sumberdaya manusia dan kapasitas teknis

Tingkat	Tindakan	Ya	Tidak	Keterangan
Keterbatasan sumberdaya manusia dan kapasitas teknis	Apakah organisasi pekerja Anda memiliki cukup petugas dan perwakilan yang memiliki pengetahuan dan pengalaman untuk bekerja dalam agenda pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat?			3.3.1. Jika ya...
				▶ Bagaimana organisasi pekerja Anda mampu membangun kapasitas ini?
				3.2.2. Jika tidak;
				▶ Apa yang menahan organisasi pekerja Anda membangun kapasitas di bidang pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat?

► Referensi terpilih dan saran untuk bacaan lebih lanjut

Umum

- Barretto Ghione, H. 2015. *Current status of vocational training in social dialogue (OIT/ Cinterfor)* – tersedia dalam bahasa Inggris dan Spanyol; https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/oit_socialdia_ingles_sec.pdf
- Department of Higher Education and Training, Republic of South Africa. 2019. *National skills development plan 2030*; <https://www.chieta.org.za/Portals/0/ndp2030.pdf>
- European Trade Union Confederation/Unionlearn. 2016. *A European quality framework for apprenticeships – A European trade union proposal*; <https://www.etuc.org/en/publication/european-quality-framework-apprenticeships>
- Global Commission on the Future of Work. 2019. *Work for a brighter future* (International Labour Office) ; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf
- International Labour Organization. 2017. *International review of trade union involvement in skills development* ; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/—ifp_skills/documents/publication/wcms_585697.pdf
- . 2019. *Interactions between workers' organizations and workers in the informal economy: A compendium of practice*; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_protect/—protrav/—travail/documents/publication/wcms_735630.pdf
- International Labour Organization/Cinterfor. 2017. *The future of vocational training in Latin America and the Caribbean: Overview and strengthening guidelines* ; https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/future_VT_ORCinter.pdf
- TUAC. 2016. *Unions and skills*; Discussion paper on OECD strategies for skills, jobs and the digital economy; https://tuac.org/wp-content/uploads/2018/06/1607t_unions-skills.pdf

Prioritas-prioritas yang saling bersaing

- International Labour Organization. 2015. *Global trends on occupational accidents and diseases*; https://www.ilo.org/legacy/english/osh/en/story_content/external_files/fs_st_1-ILO_5_en.pdf
- . 2018. *Freedom of association: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/—normes/documents/publication/wcms_632659.pdf



► Apa saja bidang prioritas bagi organisasi pekerja?

Sebagaimana yang disajikan di Modul 3, organisasi pekerja di seluruh dunia menghadapi banyak tantangan yang secara langsung dan/atau tidak langsung menghambat kemampuan mereka untuk terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat.

Guna mendukung keterlibatan organisasi pekerja dalam pengembangan keterampilan, Biro Kegiatan Pekerja Organisasi Perburuhan Internasional (ACTRAV) telah membuat ringkasan kebijakan yang mengusulkan serangkaian bidang kebijakan berbeda yang dapat dikembangkan. (*Organisasi Perburuhan Internasional, 2019*).

► Mempengaruhi kebijakan negara di bidang pendidikan dan pelatihan

- Melobi pemerintah untuk mengeluarkan undang-undang atau kebijakan yang memberikan kebijakan dan struktur disederhanakan yang jelas untuk keterlibatan organisasi pekerja dalam pengembangan keterampilan, baik dalam hal perundingan bersama atau partisipasi dalam badan konsultasi nasional atau sektoral atau perusahaan;
- Melobi pemerintah untuk mengeluarkan undang-undang yang memungkinkan perwakilan pekerja memainkan peran penentu dalam pengembangan keterampilan dan memiliki waktu libur berbayar yang wajar untuk: menganalisa kebutuhan pembelajaran atau pelatihan; memberikan informasi dan saran tentang masalah pembelajaran atau pelatihan; mengatur dan mendukung pembelajaran dan pelatihan; berkonsultasi dengan pengusaha tentang pelaksanaan kegiatan semacam itu; dan mempersiapkan diri untuk melaksanakan kegiatan tersebut;
- Melobi pemerintah untuk mengeluarkan undang-undang yang memungkinkan pekerja mengikuti pengembangan keterampilan, terutama hak atas pelatihan dan waktu libur berbayar untuk mengambil kesempatan pelatihan;
- Melobi pemerintah untuk memastikan tersedianya pendanaan yang cukup untuk membangun kegiatan pengembangan keterampilan yang berkualitas baik;
- Mendukung pengenalan langkah-langkah untuk memungkinkan pengakuan pembelajaran non-formal dan informal untuk memfasilitasi peningkatan mobilitas pasar tenaga kerja;
- Meminta agar ILS dihormati, khususnya Rekomendasi No. 195 yang menetapkan perlunya Pemerintah melibatkan organisasi pekerja dalam penyusunan dan implementasi strategi pelatihan dan pendidikan;
- Mendukung penguatan langkah-langkah untuk memastikan akses inklusif ke pelatihan bagi kelompok yang kurang terwakili;
- Berkontribusi pada pengumpulan data tentang pelatihan keterampilan sehingga pemangku kepentingan berada dalam posisi memantau pengembangan keterampilan dan memperkirakan dampak strategi keterampilan mereka.

► Mengintegrasikan agenda pembelajaran dengan fungsi serikat lainnya

- Berkomitmen pada level tertinggi dalam organisasi pekerja untuk kebijakan pengembangan keterampilan komprehensif dan untuk menyusun sebuah strategi multi-level untuk menyertainya;
- Memastikan bahwa organisasi pekerja menghindari perpecahan dan menyediakan front persatuan dalam persoalan pengembangan keterampilan;
- Memastikan bahwa pengembangan keterampilan diintegrasikan ke dalam prioritas lain organisasi pekerja;
- Membangun kapasitas di dalam organisasi mereka sendiri sehingga pengurus organisasi pekerja memiliki kualifikasi dan mampu membela kepentingan pekerja dalam badan tripartit multi-sektoral dan sektoral yang menangani masalah pengembangan keterampilan dan – jika memungkinkan – merundingkan perjanjian kerja bersama.

► Fokus pada pelembagaan pembelajaran dengan pengusaha

- Mengupayakan aliansi dengan organisasi pengusaha dan pengusaha, untuk melakukan proses dialog sosial di tingkat nasional, sektoral dan perusahaan, sehingga pengembangan keterampilan menjadi bagian integral dari perundingan bersama;
- Memastikan bahwa pemuda – khususnya 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 aktivitas dan representasi anggota

- Membangun kapasitas di dalam organisasi mereka sendiri sehingga perwakilan organisasi pekerja memiliki kualifikasi dan mampu: membela kepentingan pekerja di tempat kerja; mengkomunikasikan informasi tentang kegiatan pengembangan keterampilan kepada pekerja; memberi mereka bimbingan dan konseling; dan memotivasi mereka untuk mengambil kesempatan pengembangan keterampilan.

Sebagai fungsi keadaan nasional mereka, organisasi pekerja akan mampu membawa sebagian bidang kebijakan ini ke depan dan mengubahnya menjadi bentuk nyata keterlibatan dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat.

Sarana organisasi pekerja terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat adalah: strategi tripartit, perjanjian bersama tripartit atau bipartit, dan partisipasi dalam badan regulasi dan/atau konsultasi nasional dan/atau sektoral.

Jalan ini tidak terbuka untuk organisasi pekerja di semua negara. Di bawah ini ada dua contoh cara lain di mana organisasi pekerja telah memutuskan untuk terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat.

Di Argentina, Konfederasi Buruh Umum (CGT) telah berkomitmen pada program luas penyelenggaraan pelatihan teknis dan vokasi. Serikat Pekerja Konstruksinya telah menyusun “Rencana Nasional Pemberian Keterampilan Pekerja di Industri Konstruksi”. Sebagaimana dapat dilihat dari komentar Gustavo Gándara, Direktur Eksekutif Yayasan UOCRA, berikut ini, ini membuat pekerja di sektor ini mampu berpartisipasi dalam kegiatan pembelajaran sepanjang hayat dan mengembangkan keterampilan mereka secara signifikan (*Kotak 4.1*).

Kotak 4.1.

Badan keterampilan sektor tripartit – Fungsi yang diusulkan – Ghana



Gustavo Gándara, *Direktur Eksekutif Yayasan UOCRA (Serikat Pekerja Konstruksi Argentina) – Argentina*

“Serikat pekerja di Argentina berkontribusi pada pembentukan serangkaian lembaga dan tindakan yang memberikan tanggapan bersama terhadap kebutuhan pekerja dan keluarganya, tanpa memandang status pekerjaan mereka.

Pengembangan “Sistem Pelatihan dan Sertifikasi (SiFoC)” didefinisikan secara bersama dan kemudian diperkuat di dewan sektoral, di dalam kerangka Dewan Nasional untuk Ketenagakerjaan dan Produktivitas.

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

Setelah penetapan kebijakan sektoral, dewan sektoral tripartit – yang mencakup perwakilan dari negara, organisasi pengusaha dan serikat pekerja – mengadakan rapat rutin, dengan tujuan untuk mengadopsi keputusan kebijakan ketenagakerjaan di sektor tersebut, melakukan kajian tentang perkembangan pasar tenaga kerja dan menentukan keterampilan yang dibutuhkan oleh pekerja.

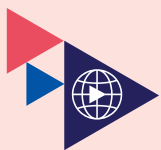
Dalam kerangka dewan ini, Program Pelatihan Nasional untuk Pekerja di Industri Konstruksi (PNCT) telah dikembangkan. Selama sepuluh tahun terakhir telah mencapai hasil yang substansial:

- *54.741 pekerja diberi pelatihan dan disertifikasi dalam pelatihan kesehatan dan keselamatan dan lingkungan;*
- *339.107 pekerja diberi pelatihan dan disertifikasi melalui pelatihan awal dan lanjutan; dan*
- *109,221 pekerja keterampilannya tersertifikasi.” (Organisasi Perburuhan Internasional, 2019)*

Di Inggris, perwakilan pembelajaran serikat (ULR) mendukung pekerja dalam akses ke pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat, yang sangat meningkatkan ketenagakerjaan mereka serta peluang kemajuan karier mereka, sebagaimana dijelaskan di bawah ini oleh Kevin Rowan dari Kongres Serikat Pekerja (Kotak 4.2).

Kotak 4.2.

Pendidikan dan pelatihan vokasi lanjutan: kontribusi yang diberikan oleh perwakilan pembelajaran serikat pekerja



Kevin Rowan, Kepala Organisasi, Layanan dan Keterampilan di Kongres Serikat Pekerja, Inggris

“Mengakses peluang untuk mengembangkan dan mempelajari keterampilan baru merupakan 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 penting untuk ekonomi yang layak. Wajar jika serikat pekerja menjadi mitra sosial yang antusias dalam desain 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, menunjukkan efektivitas yang tak tertandingi dalam mendorong, memungkinkan dan mendukung pekerja untuk mendapatkan keterampilan fungsional kunci baru untuk pengembangan karier profesional.

Setiap tahun di Inggris, ULR mendukung sekira seperempat juta pekerja untuk mengakses pengembangan keterampilan, yang sangat meningkatkan ketenagakerjaan dan peluang kemajuan karier mereka, serta meningkatkan produktivitas di tempat mereka bekerja. Banyak peserta didik dari serikat pekerja yang mendapatkan kualifikasi pertama, promosi dan kenaikan upah sebagai hasil dari dukungan serikat pekerja dan mendapatkan keterampilan yang dapat dialihkan.

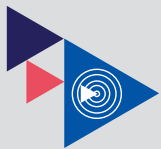
Melalui perjanjian pembelajaran, serikat pekerja juga dapat mendorong tambahan investasi keterampilan dari pengusaha dan menciptakan lingkungan pembelajaran seumur hidup yang memungkinkan pekerja untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka, dengan dukungan serikat pekerja.” (Organisasi Perburuhan Internasional, 2019)

ACTRAV, Biro Kegiatan Pekerja Organisasi Perburuhan Internasional, telah mengusulkan serangkaian bidang kebijakan berbeda yang dapat dikembangkan, sebagai berikut:

- ▶ Mempengaruhi, menindaklanjuti dan mengevaluasi kebijakan negara tentang pendidikan dan pelatihan, dan mempromosikan partisipasi aktif dan inklusif organisasi pekerja dalam berbagai mekanisme kelembagaan di berbagai tingkat berbeda;
- ▶ Mengintegrasikan agenda pembelajaran dengan fungsi serikat lainnya;
- ▶ Fokus pada pelembagaan pembelajaran dengan pemberi kerja; dan
- ▶ Meningkatkan aktivitas dan representasi keanggotaan.

Kegiatan 4.1

Apa saja bidang prioritas bagi organisasi pekerja?



Tujuan

Tujuan kegiatan ini adalah untuk mempertimbangkan manakah dari bidang-bidang prioritas yang diusulkan dalam Ringkasan Kebijakan ACTRAV yang sesuai di negara Anda untuk mengembangkan keterlibatan organisasi pekerja dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat.



Metode

Tinjau empat bidang prioritas yang diusulkan oleh ringkasan kebijakan ACTRAV, yang disajikan di atas dalam modul, sebagai berikut:

1. Mempengaruhi kebijakan negara di bidang pendidikan dan pelatihan;
2. Mengintegrasikan agenda pembelajaran dengan fungsi serikat lainnya;
3. Fokus pada pelembagaan pembelajaran dengan pengusaha; dan
4. Meningkatkan aktivitas dan representasi anggota.

Sekarang pertimbangkan: “manakah dari bidang-bidang prioritas tersebut yang **paling tidak realistis** untuk mengembangkan keterlibatan organisasi pekerja di negara Anda, dan mengapa?”

Bersiaplah untuk mempresentasikan pilihan Anda, dan alasannya, ke sesi pleno.

Sebagai kegiatan kedua, bacalah empat bidang prioritas yang sama yang diusulkan oleh Ringkasan Kebijakan ACTRAV, yang disajikan di atas dalam modul, dan pertimbangkan manakah dari bidang-bidang prioritas **yang paling realistis** untuk mengembangkan keterlibatan organisasi pekerja di negara Anda, dan mengapa.

Bersiaplah untuk mempresentasikan pilihan Anda, dan alasannya, ke sesi pleno.

Kegiatan 4.2

Apa saja bidang prioritas bagi organisasi pekerja?



Tujuan

Tujuan kegiatan ini adalah untuk mempertimbangkan apakah keterlibatan organisasi pekerja dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat di satu negara tertentu – dalam hal ini, Argentina atau Inggris – dapat cocok untuk keterlibatan organisasi pekerja di negara Anda.



Metode

Bacalah pernyataan dari Gustavo Gándara, Direktur Eksekutif Yayasan UOCRA dan dari Kevin Rowan, Kepala Organisasi, Layanan dan Keterampilan di Kongres Serikat Pekerja, yang disajikan di atas, dan pertimbangkan apakah pendekatan semacam ini layak dilakukan.

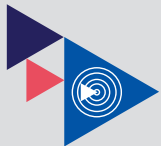
Jika ya, mengapa?

Jika tidak, mengapa tidak?

Bersiaplah untuk mempresentasikan pilihan Anda, dan alasannya, ke sesi pleno.

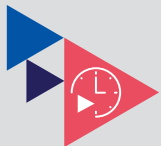
Kegiatan 4.3

Apa saja bidang prioritas bagi organisasi pekerja?



Tujuan

Tujuan kegiatan ini adalah untuk mempertimbangkan apa yang perlu disertakan dalam perjanjian pembelajaran di tempat kerja dari perspektif organisasi pekerja.



Metode

Di dalam modul ini, Kevin Rowan dari Kongres Serikat Pekerja menyatakan bahwa:

“(m)elalui perjanjian pembelajaran, serikat pekerja juga dapat memanfaatkan investasi keterampilan tambahan dari pemberi kerja dan menciptakan lingkungan belajar sepanjang hayat sesungguhnya yang memungkinkan pekerja untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan mereka, dengan dukungan serikat pekerja.”

Dari perspektif organisasi pekerja, pertanyaannya adalah: apa yang dapat dan harus dicantumkan di dalam perjanjian pembelajaran di tempat kerja?

Berdasarkan proposal untuk model kerangka perjanjian pembelajaran yang diusulkan oleh Unionlearn, organisasi pembelajaran dan keterampilan dari Kongres Serikat Pekerja (4.1), bekerjalah secara berkelompok yang terdiri dari tiga atau empat orang untuk mempertimbangkan hal-hal apa yang secara realistis dapat dicantumkan di dalam perjanjian pembelajaran di tempat kerja di negara Anda sendiri.

Bersiaplah untuk mempresentasikan pilihan Anda, dan alasannya, ke sesi pleno.

► 4.1 Apa yang perlu dicantumkan di dalam model kerangka perjanjian pembelajaran?

Model Kerangka Perjanjian pembelajaran

Perjanjian ini adalah antara [masukkan nama perusahaan] dan [masukkan nama organisasi pekerja].

Para pihak, [masukkan nama perusahaan] dan [masukkan nama organisasi pekerja], memandang promosi dan perhatian yang diberikan kepada pelatihan keterampilan vokasi sebagai prioritas tinggi bagi manajemen, karena pelatihan keterampilan vokasi memberikan kontribusi besar terhadap kinerja dan keberlanjutan perusahaan, dan untuk pemenuhan pribadi, kemajuan karier dan kondisi kerja pekerja.

Para pihak berkomitmen untuk bekerja dalam kemitraan untuk mempromosikan dan mendukung pembelajaran sepanjang hayat, memastikan persamaan akses ke kesempatan pembelajaran dan bersama-sama mendiskusikan rencana pelatihan.

Para pihak akan mendorong pekerja untuk melakukan kegiatan pembelajaran, termasuk pengembangan profesional lanjutan, jika sesuai.

Organisasi pekerja, [masukkan nama], akan mewakili tenaga kerja pada semua aspek pengembangan keterampilan dan pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi.

Organisasi pekerja akan bertanggung-jawab untuk merekrut dan melatih perwakilan pembelajaran.

Organisasi pekerja akan memberi saran kepada manajemen tentang kemungkinan sumber dukungan eksternal untuk kegiatan pelatihan, misalnya sumber eksternal untuk keterampilan sehari-hari (melek huruf dan berhitung, TIK), bila diperlukan.

Waktu libur berbayar akan diberikan kepada perwakilan pembelajaran untuk memungkinkan mereka melaksanakan tugas secara efektif [sebutkan jumlah waktu minimal yang disepakati].

Komite pembelajaran bersama harus dibentuk, selambat-lambatnya [masukkan kerangka waktu pembentukan komite] sejak tanggal perjanjian ini.

Ketentuan perjanjian ini ditinjau oleh komite pembelajaran secara berkala untuk memastikan bahwa ketentuan tersebut tetap mencerminkan kebutuhan tenaga kerja.

Perjanjian ini mendorong pekerja untuk menggunakan hak hukum mereka untuk meminta pelatihan, meninjau pelaksanaan dan memastikannya berhasil.

Komite pembelajaran tempat kerja: Kerangka acuan

Tujuan umum komite ini adalah untuk mempromosikan, memprakarsai, mendukung dan memantau kegiatan pembelajaran sepanjang hayat di tempat kerja.

Komite ini akan bekerja untuk membuat kesempatan belajar seterakses dan seterjangkau mungkin untuk semua pekerja, sehingga memungkinkan mereka untuk meningkatkan keterampilan dan memaksimalkan potensi mereka sendiri.

Komite ini akan beranggotakan [masukkan jumlah] perwakilan pembelajaran yang dinominasikan, manajer operasi senior, dan perwakilan dari fungsi sumberdaya manusia dan pelatihan.

Komite ini akan mengadakan rapat secara rutin sesuai kebutuhan, tetapi tidak kurang dari empat kali per tahun.

Tanggung jawab komite pembelajaran di tempat kerja adalah:

- ▶ mengidentifikasi kebutuhan pembelajaran dan aspirasi semua karyawan, sejalan dengan analisa kebutuhan pembelajaran;
- ▶ mendiskusikan rencana pelatihan pemberi kerja;
- ▶ mengembangkan dan mempromosikan berbagai prakarsa pembelajaran di tempat kerja, untuk mendorong individu agar kembali belajar;
- ▶ memantau dan mengevaluasi kegiatan dan umpan balik serta efektivitas prakarsa;
- ▶ mengidentifikasi pendanaan – baik internal maupun eksternal – untuk membantu kegiatan pembelajaran, dan menggali pilihan untuk membuat pembelajaran terjangkau dan berkelanjutan; dan
- ▶ mengurus dan mengelola dana pembelajaran di tempat kerja.

Perjanjian ini harus dikomunikasikan kepada sistem pelatihan vokasi nasional, dengan merinci karakteristik utamanya, untuk meningkatkan koordinasi.

► Referensi terpilih dan saran untuk bacaan lebih lanjut

- Barretto Ghione, H. 2015. *Current status of vocational training in social dialogue (OIT/ Cinterfor)* – tersedia dalam bahasa Inggris dan Spanyol; https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/oit_socialdia_ingles_sec.pdf
- European Trade Union Confederation. 2018. *EU priorities on education and training post 2020 – Towards a European right to training for all*; https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/ec226_resolution_future_of_vet_post-2020_en_adopted.pdf
- International Labour Organization. 2019. *Workers' organizations engaging in skills development* – tersedia dalam bahasa Indonesia dan Inggris; https://www.ilo.org/skills/areas/skills-policies-and-systems/WCMS_714830/lang-en/index.htm
- L20. 2018. *L20 Statement to the G20 Labour and Employment Ministers' Meeting*, Mendoza, Argentina, 6-7 September 2018; <https://tuac.org/news/to-the-g20-labour-and-employment-ministers-meeting-mendoza-argentina-6-7-september-2018/>
- TUAC. 2016. *Unions and skills; Discussion paper on OECD strategies for skills, jobs and the digital economy*; https://tuac.org/wp-content/uploads/2018/06/1607t_unions-skills.pdf
- Unionlearn. 2012. *Delivering better learning agreements: A guide for learning reps and officers*; <https://www.unionlearn.org.uk/publications/delivering-better-learning-agreements-guide-union-reps-and-officers>

► **Bagian 2 – Peningkatan kapasitas di dalam organisasi pekerja untuk menangani masalah dalam sistem pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat**

Organisasi pekerja memiliki alasan bagus untuk terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat di tingkat nasional, sektoral dan perusahaan, dan sementara tidak diragukan lagi terdapat hambatan terhadap keterlibatan mereka, ACTRAV dan serikat pekerja nasional telah menyelenggarakan serangkaian kegiatan dan mengajukan berbagai usulan untuk mengatasi hambatan-hambatan tersebut.

Kegiatan dan usulan organisasi pekerja telah disajikan dan dikaji di Bagian 1 dan empat modul sebelumnya (nomor 1 hingga 4).

Fokus akan berubah di Bagian 2.

Di Bagian 2 (Modul 5 hingga 9), Panduan Sumberdaya untuk Organisasi Pekerja ini akan memberikan informasi teknis latar belakang tentang berbagai unsur pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat yang kemungkinan besar organisasi pekerja akan terlibat di dalamnya, sebagai berikut:

- Kebijakan, tata kelola dan pendanaan untuk pengembangan keterampilan;
- Antisipasi dan perencanaan keterampilan;
- Pengakuan dan sertifikasi keterampilan;
- Akses ke keterampilan untuk semua; dan
- Keterampilan untuk kelayakan kerja dan kerja layak.

Panduan Sumberdaya ini akan menyediakan materi lokakarya untuk digunakan oleh para spesialis lapangan ILO SKILLS dan ACTRAV, sebagai bagian dari keterlibatan mereka dengan organisasi pekerja, dan juga untuk digunakan oleh staf kunci dalam organisasi pekerja, untuk meningkatkan kapasitas internal mereka sehingga mereka menjadi lebih memiliki bekal untuk membela kepentingan pekerja.



► Kebijakan, tata kelola, dan pendanaan pengembangan keterampilan

Tujuan modul ini adalah untuk membuat pejabat dan perwakilan organisasi pekerja mampu:

- meningkatkan pemahaman mereka tentang kebijakan, tata kelola, dan pendanaan yang mendukung pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat; dan
- meningkatkan pemahaman mereka tentang kebijakan pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat organisasi mereka sendiri.

► Kebijakan dan strategi

Menurut Organisasi Perburuhan Internasional, kebijakan dan sistem pelatihan didasarkan pada karakteristik masing-masing negara, meskipun demikian sejumlah building block umum dapat diidentifikasi. Sistem pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat yang baik akan mampu:

- mengantisipasi kebutuhan keterampilan;
- melibatkan pengusaha dan pekerja dalam keputusan tentang pemberian pelatihan, termasuk di sektor-sektor tertentu;
- menjaga kualitas dan relevansi pelatihan
- membuat pelatihan dapat diakses oleh semua sektor masyarakat (untuk semua pekerja di perekonomian formal dan informal);
- memastikan mekanisme pembiayaan yang layak dan adil; dan
- terus mengevaluasi hasil ekonomi dan sosial dari pelatihan (Organisasi Perburuhan Internasional, 2010)
- Kebijakan pengembangan keterampilan mungkin memiliki kaitan khusus dengan pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi awal dan/atau lanjutan, yang dapat didefinisikan sebagai berikut.
- Diklat Vokasi awal: pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi yang dilakukan di lembaga Diklat Vokasi sebelum memasuki dunia kerja; dan
- Diklat Vokasi lanjutan: pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi setelah memasuki kehidupan kerja yang memungkinkan pekerja meningkatkan atau memperbaiki pengetahuan dan keterampilan mereka dan/atau memperoleh keterampilan baru.

Kebijakan pengembangan keterampilan harus menjadi bagian dari kebijakan nasional keterampilan sepanjang hayat yang lebih luas, untuk mencakup pendidikan anak usia dini dan pendidikan dasar, menengah dan perguruan tinggi, serta pendidikan orang dewasa.

Kebijakan pengembangan keterampilan dapat dikoordinasikan di tingkat nasional dan mengacu pada semua pekerja, atau, lebih mungkin, dapat terdiri dari berbagai kebijakan keterampilan berbeda:

- Pada tingkat sektoral, seperti misalnya di industri pengerjaan logam, industri konstruksi atau sektor pertanian pangan, atau

- ▶ Di tingkat daerah, di negara (Brasil, Prancis atau Italia, misalnya) di mana Diklat Vokasi menjadi tanggung-jawab yang dilimpahkan.

Namun, jelas bahwa kebijakan untuk pengembangan keterampilan perlu terkait erat dengan kebijakan-kebijakan yang membuat praktis dan efektif penggunaan keterampilan ini di pasar tenaga kerja. Ini membutuhkan konvergensi dengan berbagai bidang kebijakan lainnya: ketenagakerjaan; mobilitas dan migrasi; pembangunan industri dan ekonomi di tingkat sektoral, regional dan lokal; sains dan teknologi; inklusivitas; dan kesejahteraan sosial.

Kebijakan keterampilan juga perlu mengetahui perlunya “menangkap momen” (menurut Global Commission on the Future of Work ILO), berdasarkan transformasi pasar tenaga kerja di masa depan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi, transisi ke lingkungan yang berkelanjutan dan perubahan demografi. (*Global Commission on the Future of Work, 2019*)

Transformasi ini akan menghantarkan pada peningkatan transisi pasar tenaga kerja – pergerakan masuk dan keluar dari pasar tenaga kerja dan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain – yang, agar bisa berhasil, perlu didukung oleh kesempatan belajar sepanjang hayat.

Seiring waktu, konstituen tripartit ILO mengembangkan berbagai instrumen hukum – berkislar dari Konvensi, Rekomendasi dan Deklarasi hingga Resolusi – untuk memberikan hak, kewajiban, dan panduan tentang kebijakan dan strategi untuk pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat (*lihat tabel berikut*).

▶ **Prioritas utama organisasi pekerja**

Organisasi pekerja perlu melobi pemerintah agar mereka bisa turut serta dalam pengembangan keterampilan – khususnya untuk hak atas pelatihan dan waktu libur berbayar untuk mengambil kesempatan pelatihan.

Instrumen	Sorotan yang relevan
Konvensi Cuti Pendidikan Berbayar, 1974 (No. 140)	Merumuskan istilah “cuti pendidikan berbayar” sebagai cuti yang diberikan kepada pekerja untuk kepentingan pendidikan (pelatihan pada tingkat apapun; pendidikan umum, sosial dan kewarganegaraan; pendidikan serikat pekerja) untuk jangka waktu tertentu, selama jam kerja, dengan hak finansial yang memadai.
Konvensi Pengembangan Sumberdaya Manusia, 1975 (No. 142)	Mengakui pendidikan, pelatihan dan pembelajaran sepanjang hayat sebagai hal mendasar untuk mempromosikan kepentingan perorangan, perusahaan, perekonomian dan masyarakat secara keseluruhan, dalam mengejar pekerjaan penuh, pengentasan kemiskinan, inklusi sosial dan pertumbuhan ekonomi berkelanjutan. Selain itu, Konvensi ini menetapkan hak atas pembelajaran sepanjang hayat dan memberikan rincian tentang bagaimana pemerintah, pengusaha, dan pekerja dapat berkontribusi terhadapnya.
Konvensi Rehabilitasi Vokasi dan Ketenagakerjaan (Penyandang Disabilitas), 1983 (No. 159)	Mewajibkan perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja harus diminta pendapatnya tentang pelaksanaan kebijakan terkait, termasuk langkah-langkah yang harus diambil untuk mendorong kerjasama dan koordinasi antara badan-badan publik dan swasta yang terlibat dalam kegiatan rehabilitasi vokasi.
Rekomendasi Pengembangan Sumberdaya Manusia, 2004 (No. 195)	Memberikan rincian spesifik tentang bagaimana pemerintah, pengusaha dan pekerja dapat berkontribusi terhadap pembelajaran sepanjang hayat, termasuk di bidang: pengembangan dan implementasi kebijakan pendidikan dan pelatihan; pendidikan dan pelatihan pra-kerja; pengembangan kompetensi; pelatihan untuk kerja layak dan inklusi sosial; pengembangan kerangka pengakuan dan sertifikasi keterampilan; reformasi penyelenggara pelatihan; layanan bimbingan karir dan dukungan pelatihan; penelitian di bidang pengembangan sumberdaya manusia, pendidikan, pelatihan dan pembelajaran sepanjang hayat; dan kerjasama internasional.
Konvensi Kerangka Promosi Keselamatan dan Kesehatan Kerja, 2006 (No.187)	Mewajibkan setiap anggota, dengan berkonsultasi dengan organisasi pengusaha dan pekerja yang paling representatif, harus mengembangkan budaya keselamatan dan kesehatan preventif nasional yang mencakup informasi, konsultasi dan pelatihan.
Resolusi dan kesimpulan tentang keterampilan untuk peningkatan produktivitas, pertumbuhan dan pengembangan ketenagakerjaan yang diadopsi oleh Konferensi Perburuhan Internasional (2008)	Menetapkan pendekatan yang lebih holistik untuk pengembangan keterampilan, dengan fokus pada: jalur pembelajaran sepanjang hayat; pengembangan keterampilan inti dan keterampilan tingkat tinggi dan cara untuk memastikan portabilitasnya; dan komitmen untuk meningkatkan keterampilan kecakapan kerja.
Deklarasi ILO tentang Keadilan Sosial untuk Globalisasi yang Adil (2008)	Mengungkapkan visi ILO dan konstituennya di era globalisasi yang semakin meningkat, dengan menekankan bahwa ketenagakerjaan dan pengembangan keterampilan harus menjadi inti kebijakan perdagangan dan pasar keuangan.

Instrumen	Sorotan yang relevan
Deklarasi Prinsip Tripartit tentang Perusahaan Multinasional dan Kebijakan Sosial (2017)	Memuat satu bagian tentang pelatihan, dan menyerukan perusahaan multinasional agar memastikan bahwa pelatihan yang relevan diberikan sebagaimana mestinya untuk pekerja di semua tingkatan yang dipekerjakan oleh mereka di negara tuan rumah, untuk memenuhi kebutuhan perusahaan serta kebijakan pembangunan negara. Tanggung-jawab ini harus dilaksanakan melalui kerjasama dengan organisasi pengusaha dan pekerja.
Rekomendasi Transisi dari Ekonomi Informal ke Formal, 2015 (No. 204)	Mengidentifikasi sejumlah langkah untuk memfasilitasi transisi ke ekonomi formal, termasuk kebijakan untuk meningkatkan akses ke pendidikan, pembelajaran sepanjang hayat dan pengembangan keterampilan sebagai bagian integral dari pendekatan kebijakan yang komprehensif. Kebijakan semacam itu harus mencakup pengakuan pembelajaran sebelumnya – misalnya melalui sistem pemagangan informal – sehingga memperluas pilihan akan pekerjaan formal.
Deklarasi seabad (2019)	ILO harus mengarahkan upayanya, antara lain, terhadap: promosi perolehan keterampilan, kompetensi dan kualifikasi oleh semua pekerja sepanjang masa kerja mereka, sebagai tanggung-jawab bersama antara pemerintah dan mitra sosial, dengan perhatian khusus pada memastikan bahwa sistem pendidikan dan pelatihan responsif terhadap kebutuhan pasar tenaga kerja, dengan mempertimbangkan evolusi pekerjaan; dan peningkatan kapasitas pekerja untuk memanfaatkan peluang yang tersedia untuk kerja layak. Deklarasi Seabad juga menyerukan penguatan kapasitas semua orang untuk mendapatkan manfaat dari peluang dunia kerja yang terus berubah, melalui pembelajaran sepanjang hayat yang efektif dan pendidikan berkualitas untuk semua.

► Tata kelola sistem pengembangan keterampilan

Sistem pengembangan keterampilan seringkali sangat terfragmentasi, dengan beragam pelaku berbeda. Di beberapa negara, Kementerian Pendidikan mungkin memegang tanggung-jawab keseluruhan, tetapi di negara lain tanggung-jawab tersebut mungkin dipegang oleh Kementerian Ketenagakerjaan, dan di negara yang lain lagi mungkin dipegang oleh kementerian sektoral untuk pertanian, perdagangan atau pariwisata.

Mengingat keterkaitannya dengan pasar tenaga kerja, terdapat juga peran penting bagi mitra sosial – organisasi pengusaha dan pekerja – dalam proses dialog sosial di berbagai tingkatan. Terdapat juga peran bagi penyelenggara pelatihan – sekolah dan perguruan tinggi teknik negeri, lembaga vokasi swasta dan perusahaan swasta itu sendiri – dalam pelaksanaan kebijakan pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat.

Pengembangan keterampilan dan sistem pembelajaran sepanjang hayat menangani beragam masalah, misalnya: kerangka perundang-undangan; strategi dan kebijakan; badan regulatif dan/atau konsultatif; program pelatihan; kerangka sertifikasi dan kualifikasi; sistem informasi dan pemantauan; dan pendanaan.

Unsur kompleksitas lebih lanjut muncul ketika kebijakan keterampilan teknis dan vokasi tidak diintegrasikan ke dalam pendekatan pembelajaran sepanjang hayat nasional terhadap keterampilan yang mencakup segala hal dari pendidikan dan pelatihan anak usia dini hingga orang dewasa

Sebagaimana yang telah ditunjukkan di Modul 3, di banyak negara organisasi pekerja menghadapi serangkaian hambatan untuk terlibat dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat: prioritas yang saling bersaing, akses efektif ke tata kelola pengembangan keterampilan, dan terbatasnya kapasitas. Fragmentasi ini hanya semakin melemahkan potensi keterlibatan mereka.

Maka, guna mengkoordinasikan berbagai pelaku dan isu tersebut, sistem pengembangan keterampilan yang efektif memerlukan tata kelola yang efektif: bagaimana pendanaan, penyelenggaraan, kepemilikan dan regulasi sistem Diklat Vokasi dikoordinasikan; pelaku siapa saja yang terlibat; dan peran, tanggung jawab dan tingkat kompetensi formal mereka masing-masing – di tingkat lokal, regional, nasional dan supranasional (*UNESCO, 2010*).

Terdapat banyak cara di mana kebijakan pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat dapat dirumuskan dan diterapkan secara terkoordinasi, di tingkat nasional, sektoral dan perusahaan. Selain itu, sebagaimana ditunjukkan di Modul 2, organisasi pekerja di banyak negara berkontribusi secara rutin dalam proses ini.

Instrumen-instrumen ILO menyoroti pentingnya pelibatan mitra sosial – organisasi pengusaha dan organisasi pekerja – dalam penyusunan bimbingan dan pelatihan vokasi (Pasal 5 Konvensi ILO tentang Pengembangan Sumberdaya Manusia ILO, 1975 (No. 142)). Selain itu, konstituen ILO telah menjelaskan dengan sangat rinci cara-cara para mitra sosial dapat terlibat dalam merumuskan, menerapkan dan meninjau kebijakan nasional pengembangan sumberdaya manusia, pendidikan, pelatihan dan pembelajaran sepanjang hayat (lihat kotak berikut). Secara khusus, Rekomendasi No. 195 menyerukan kepada Pemerintah untuk “memberikan dukungan kepada mitra sosial untuk memungkinkan mereka mengikuti dialog sosial tentang pelatihan” (5 i).

Rekomendasi ILO tentang Pengembangan Sumberdaya Manusia, 2004 (No. 195) mengidentifikasi berbagai bidang untuk keterlibatan mitra sosial dan dialog sosial

Strategi nasional: Menetapkan strategi nasional pendidikan dan pelatihan (Pasal 5(a))

Tingkat kebijakan yang berbeda: Menetapkan kerangka panduan kebijakan pelatihan di tingkat nasional, regional, lokal, sektoral, dan perusahaan (Pasal 5(a))

Keselarasan: Kebijakan yang sesuai dengan kebijakan ekonomi, fiskal dan sosial (Pasal 1)

Tahapan pengembangan keterampilan: Merumuskan, menerapkan dan meninjau kebijakan pengembangan sumberdaya manusia nasional, pendidikan, pelatihan dan pembelajaran sepanjang hayat (Pasal 1)

Inklusivitas: Pendidikan dan pelatihan adalah hak untuk semua; bekerjasama dengan mitra sosial, melakukan upaya untuk memastikan akses bagi semua ke pembelajaran sepanjang hayat (Pasal 4(a)) dan meningkatkan akses bagi semua untuk meningkatkan kecakapan kerja dan memfasilitasi inklusi sosial (Pasal 8(a) dan 10(b))

Mengidentifikasi kebutuhan keterampilan: Mempromosikan identifikasi tren berkesinambungan dalam kompetensi yang dibutuhkan oleh perorangan, perusahaan, ekonomi dan masyarakat secara keseluruhan (Pasal 9(a))

Sektor publik: Mempromosikan pengembangan kebijakan pelatihan yang adil dan kesempatan untuk semua pekerja sektor publik (Pasal 9 (k))

Pengakuan keterampilan: Mempromosikan pengembangan, implementasi dan pembiayaan mekanisme yang transparan untuk penilaian, sertifikasi dan pengakuan keterampilan, baik yang diperoleh secara formal maupun informal (Pasal 11(1))

Keragaman pelatihan: Mempromosikan keragaman pemberian pelatihan untuk memenuhi beragam kebutuhan perorangan dan perusahaan dan memastikan standar kualitas tinggi (Pasal 13 dan 14(b))

Peran dan tanggung-jawab: Mengidentifikasi peran dan tanggung-jawab layanan ketenagakerjaan, penyelenggara pelatihan dan penyedia layanan terkait lainnya berkenaan dengan informasi dan bimbingan vokasi dan karier (Pasal 15(c)); 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 tentang pelatihan di tingkat internasional, nasional, regional, lokal, 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)); memberikan dukungan kepada mitra sosial untuk memungkinkan mereka berpartisipasi dalam dialog sosial tentang pelatihan; menganalisis tren di pasar tenaga kerja dan pengembangan sumberdaya manusia; dan berkontribusi pada kebijakan pembelajaran sepanjang hayat yang dinamis (Pasal 5 (1), 17 dan 21(e))

Penelitian: Anggota harus mendukung dan memfasilitasi penelitian tentang pengembangan dan pelatihan sumberdaya manusia, dengan berkonsultasi dengan mitra sosial (Pasal 19)

► Prioritas utama organisasi pekerja

Organisasi pekerja perlu menyusun kebijakan dan struktur disederhanakan yang jelas untuk keterlibatan mereka dalam pengembangan keterampilan, baik dalam hal perundingan bersama atau partisipasi di badan konsultatif nasional, sektoral atau perusahaan.

► Strategi dan kesepakatan pelatihan tripartit

Disebutkan di Modul 2 tentang strategi pelatihan tripartit yang disepakati di Afrika Selatan, tetapi ada strategi pelatihan lain, misalnya German Alliance for Initial and Further Training 2019- 2021, yang disepakati pada tahun 2019 oleh organisasi pengusaha dan pekerja, layanan ketenagakerjaan publik, kementerian nasional dan perwakilan daerah.

Aliansi ini bertujuan untuk: mengumpulkan lebih banyak perusahaan dan anak muda dan membuat mereka tetap terlibat dalam pelatihan; mempromosikan pelatihan vokasi dan meningkatkan daya tarik dan kualitas pelatihan pemagangan; meningkatkan pendidikan dan pelatihan vokasi lanjutan; dan mendukung pelatihan berketerampilan tinggi/pelatihan vokasi tinggi. Ini akan dilaksanakan terutama, dengan:

- meningkatkan jumlah tempat pemagangan yang terdaftar di Badan Ketenagakerjaan Federal;
- mengembangkan konsep yang disepakati untuk penempatan anak muda dalam pelatihan;
- mendanai pelatihan ulang bagi anak muda yang kurang beruntung; dan
- meningkatkan akses ke bantuan terkait pelatihan.

Badan regulasi dan/atau konsultasi nasional

Organisasi pekerja berpartisipasi dalam badan regulasi dan/atau konsultasi Diklat Vokasi nasional di Asia dan di Eropa, sebagaimana disajikan di Modul 2. Namun, terdapat yang lain, misalnya di Amerika Latin, di mana organisasi pekerja terwakili dalam direksi lembaga pelatihan vokasi nasional, misalnya:

- Lembaga Ketenagakerjaan dan Pelatihan Vokasi Nasional di Republik Dominika;
- Lembaga Pemagangan Nasional di Kosta Rika;
- Lembaga Pelatihan Vokasi Nasional untuk Pembangunan Manusia di Panama;
- Layanan Pemagangan Nasional di Kolombia; dan
- Lembaga Teknis Pelatihan dan Produktivitas di Guatemala.

► Perjanjian sektoral

Perjanjian sektoral Perancis terkait Diklat Vokasi dan pelatihan pemagangan disorot di Modul 2, tetapi terdapat juga perjanjian sektoral di bagian lain dunia. Misalnya, di Uruguay di Amerika Latin, organisasi pekerja merundingkan kesepakatan di sektor-sektor berikut: industri umum; pendingin; penangkapan ikan; tekstil; kulit, garmen dan alas kaki; kayu, selulosa dan kertas; kimia dan farmasi; pengerjaan logam dan teknik; konstruksi; pengecer; perhotelan dan pariwisata; transportasi dan pergudangan; dan pertanian.

► Prioritas utama organisasi pekerja

Organisasi pekerja perlu mencari aliansi dengan organisasi pengusaha dan pengusaha, untuk terlibat dalam proses dialog sosial di tingkat nasional, sektoral dan perusahaan, sehingga pengembangan keterampilan menjadi bagian integral dari perundingan bersama.

Badan keterampilan sektor

Terdapat contoh-contoh lain selain contoh-contoh dari Afrika, Asia dan Amerika Latin yang disajikan di Modul 2.

Asia: Di Bangladesh terdapat Dewan Keterampilan Industri (Industri Skills Councils/ISC) di sub-sektor, misalnya kulit, konstruksi, garmen jadi dan pertanian pangan, dengan perwakilan dari organisasi pekerja. Selain itu, organisasi pekerja Bangladesh di industri konstruksi terlibat dalam pengelolaan dan pemantauan pemberian pelatihan dalam program pemagangan informal sebuah proyek pembangunan yang berjudul "Jalan Keluar dari Informalitas".

Di Filipina, terdapat Dewan Tripartit Industri konsultatif di enam sektor (pakaian dan tekstil; konstruksi; perakitan otomotif; perbankan; perhotelan; restoran; dan gula). Selain itu, organisasi pekerja juga terlibat dalam memberikan pelatihan secara langsung kepada pekerja, khususnya di sektor kelautan dan konstruksi.

Dewan kerja tingkat pabrik

Disebutkan tentang perwakilan organisasi pekerja di dewan kerja untuk pendidikan dan pelatihan vokasi di sektor pengerjaan logam Italia. Terdapat juga contoh lain yang berkaitan dengan semua sektor, misalnya di Jerman, di mana organisasi pekerja terwakili di dewan kerja; dewan tersebut "berpartisipasi dalam keputusan yang berkaitan dengan pelaksanaan program pelatihan vokasi di perusahaan". (*Kementerian Federal Ketenagakerjaan dan Sosial Jerman, 2001*).

Prioritas utama organisasi pekerja

Organisasi pekerja perlu melobi pemerintah untuk membuat perundang-undangan yang memungkinkan perwakilan pekerja memainkan peran penentu dalam pengembangan keterampilan, dan memiliki waktu istirahat yang wajar untuk: menganalisis kebutuhan pembelajaran atau pelatihan; memberikan informasi dan saran tentang masalah pembelajaran atau pelatihan; mengatur dan mendukung pembelajaran dan pelatihan; berkonsultasi dengan pengusaha tentang pelaksanaan kegiatan semacam itu; dan mempersiapkan diri untuk melaksanakan kegiatan tersebut.

Pendanaan sistem pengembangan keterampilan

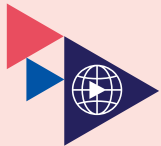
Sistem pengembangan keterampilan biasanya didanai dari dua sumber utama: otoritas publik dan pemberi kerja. Terdapat kemungkinan di beberapa negara bahwa penerima pelatihan – siswa, peserta pemagangan atau pekerja – juga akan diminta untuk berkontribusi pada biaya pelatihan, mungkin dalam bentuk biaya pendidikan.

Dalam hal Diklat Vokasi awal, otoritas publik – baik di tingkat nasional, regional atau lokal – biasanya mendanai lembaga Diklat Vokasi publik: pembangunan dan pemeliharaan gedung dan investasi peralatan, dan biaya gaji untuk pengajar, pelatih dan staf lainnya. Pendanaan ini biasanya terkait dengan penyediaan keterampilan dan input terkait (jumlah siswa, guru, dan kursus). Selain itu, otoritas publik pada umumnya mendanai berbagai biaya penyelenggaraan sistem Diklat Vokasi awal, dan lebih luas lagi, lembaga yang bertanggung-jawab atas pemeliharaan kerangka jaminan kualitas – kualifikasi, sertifikasi, akreditasi dan pengawasan. Pemberi kerja pada umumnya mendanai biaya tenaga kerja (upah dan iuran jaminan sosial) peserta pemagangan selama masa pelatihan pemagangan di tempat kerja – dan di beberapa negara, masa pelatihan di luar kerja (*off-the-job*) juga.

Sistem pendanaan biasanya kompleks, sebagaimana dapat dilihat dari contoh di Irlandia mengenai pembiayaan pemagangan kerajinan untuk pekerjaan yang ditetapkan, yang dapat digambarkan sebagai pemagangan tradisional di bidang manufaktur dan konstruksi (Kotak 5.1). Selain itu, terdapat pendekatan-pendekatan yang beragam dari satu negara ke negara lain, dan juga di dalam negara yang sama, karena pemagangan yang diarahkan oleh pemberi kerja setelah tahun 2004 di sektor jasa di Irlandia memiliki struktur pendanaan yang sedikit berbeda.

Kotak 5.1.

Pembiayaan pemagangan kerajinan di pekerjaan yang ditetapkan – Irlandia



Remunerasi peserta pemagangan untuk masa pelatihan di dalam kerja (on-the-job) dibayar oleh pemberi kerja. Besaran remunerasi menjadi bahan perundingan antara asosiasi pengusaha dan organisasi pekerja sektoral dan ditetapkan di dalam perjanjian bersama. Besaran tersebut dihitung dalam hal jenis pekerjaan dan tahun program pemagangan. Asuransi sosial dibayar oleh pemberi kerja dan peserta pemagangan.

Remunerasi peserta pemagangan untuk masa pelatihan di luar kerja (off-the-job) dibayar oleh Dana Pelatihan Nasional, yang dana itu sendiri dibiayai oleh retribusi dari perusahaan. Dana Pelatihan Nasional juga membiayai semua biaya di luar kerja lainnya – terutama, pendanaan lembaga Diklat Vokasi publik: pembangunan dan pemeliharaan gedung dan investasi peralatan dan biaya gaji untuk pengajar dan pelatih dan staf lainnya, dan berbagai biaya penyelenggaraan sistem Diklat Vokasi awal.



Dalam hal Diklat Vokasi lanjutan, otoritas publik biasanya menyediakan dana untuk lembaga Diklat Vokasi publik, dan pendanaan ini biasanya terkait dengan penyediaan keterampilan dan input terkait (jumlah siswa, guru, dan kursus). Seringkali penyelenggara pelatihan adalah lembaga swasta, dan pemberi kerja pada umumnya membayar biaya pelatihan langsung, dalam bentuk ongkos (*fee*), serta biaya tenaga kerja langsung dan iuran jaminan sosial untuk pekerja yang mengikuti program Diklat Vokasi lanjutan.

Dana yang disediakan oleh otoritas publik untuk Diklat Vokasi lanjutan biasanya disalurkan melalui beragam prakarsa kebijakan yang berbeda: program ketenagakerjaan dan pasar tenaga kerja aktif, skema pembelajaran orang dewasa, program pengembangan industri serta penelitian dan pengembangan. Ini berkontribusi pada fragmentasi Diklat Vokasi yang disebutkan di atas, yang seringkali menyulitkan organisasi pekerja untuk memiliki pandangan menyeluruh tentang sistem tersebut.

Manfaat pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat mungkin masuk akal secara ekonomi dalam jangka menengah atau panjang, tetapi pemberi kerja mungkin tidak bersedia untuk melakukan investasi ini di muka, maka di banyak negara otoritas publik telah menetapkan skema untuk mendorong pemberi kerja agar terlibat dalam program pengembangan keterampilan, khususnya (tetapi tidak hanya) untuk menangani kekurangan keterampilan di sektor-sektor prioritas tertentu. Mereka bisa menawarkan insentif dalam bentuk hibah atau kredit pajak, atau pembebasan dari iuran jaminan sosial. Di Australia, insentif dapat dibayarkan kepada pemberi kerja yang mengadakan pemagangan, misalnya: untuk pekerja dewasa; untuk pekerjaan yang masuk dalam daftar Kebutuhan Keterampilan Nasional; untuk pekerjaan prioritas; dan bagi pekerja di daerah yang dinyatakan mengalami kekeringan.

Dukungan keuangan tersebut dapat disalurkan melalui dana pelatihan, yang dana itu sendiri didanai oleh retribusi yang dibayarkan oleh pemberi kerja, yang seringkali sebagai persentase keseluruhan dari total tagihan upah. Dana ini dapat dikelola oleh mitra sosial di tingkat sektor, dengan pengurus yang terdiri dari perwakilan organisasi pekerja dan organisasi pengusaha dalam jumlah yang sama, sebagaimana yang terjadi di Italia. Atau, dana tersebut bisa diarahkan oleh pemberi kerja, tetapi dengan perwakilan organisasi pekerja di dewan direksi, sebagaimana di Singapura (Kotak 5.2). Namun, pada saat yang sama, kami memiliki kasus negara-negara Afrika Selatan (Botswana, Malawi, Mauritius, Namibia, Afrika Selatan, Tanzania, Zambia, dan Zimbabwe) yang menetapkan sistem retribusi pengembangan keterampilan, di mana seringkali “sedikit atau tanpa melibatkan sektor swasta dan pekerja”. (*Organisasi Perburuhan Internasional, 2020*).

Kotak 5.2.

Dana pelatihan untuk Diklat Vokasi – Italia dan Singapura



Italia

Di Italia, pemberi kerja diwajibkan membayar 0,30% dari total tagihan upah mereka ke dana bersama antar-profesi untuk Diklat Vokasi lanjutan (di 18 sektor berbeda) yang kemudian digunakan untuk membiayai rencana pelatihan sektoral, regional atau perorangan untuk pelatihan ulang dan/atau peningkatan keterampilan pekerja

Masing-masing dana memiliki pengurus yang terdiri dari perwakilan organisasi pekerja dan pengusaha dalam jumlah yang sama.

Singapura

Di Singapura, pemberi kerja diwajibkan oleh UU Retribusi Pengembangan Keterampilan untuk membayar pajak gaji (setara dengan 0,25% dari remunerasi bulanan semua pekerja) ke Dana Pengembangan Keterampilan (Skills Development Fund - SDF) yang digunakan untuk mendukung program peningkatan keterampilan tenaga kerja.

SDF dikelola oleh Skillsfuture, yang menyertakan perwakilan Konfederasi Serikat Pekerja Nasional di dewan pengurusnya.

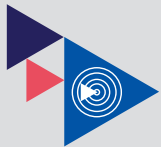
Prioritas utama organisasi pekerja

Organisasi pekerja perlu melobi pemerintah untuk memastikan bahwa pendanaan yang cukup (dari otoritas publik dan pemberi kerja) tersedia untuk membangun kegiatan pengembangan keterampilan berkualitas baik.

Organisasi pekerja terlibat dalam mempengaruhi kebijakan terkait pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat, dengan berpartisipasi dalam struktur tata kelola misalnya badan tripartit atau dewan keterampilan sektor, dan dengan merundingkan perjanjian bersama. Di beberapa negara mereka juga dapat berpartisipasi dalam mengelola dana yang ditujukan untuk mendukung pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi awal – dan lebih sering, lanjutan.

Kegiatan 5.1

Apa saja fitur-fitur pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat?



Tujuan

Tujuan kegiatan ini adalah untuk:

- mempertimbangkan fitur-fitur utama sistem dan proses pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat; dan
- memutuskan apakah fitur-fitur utama tersebut terlihat dalam sistem dan proses pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat di negara Anda.



Metode

Mari kita lihat enam fitur sistem pengembangan keterampilan yang baik, sebagaimana yang dikemukakan oleh Organisasi Perburuhan Internasional, sebagai berikut:

- Mengantisipasi kebutuhan keterampilan;
- Melibatkan pemberi kerja dan pekerja dalam pengambilan keputusan tentang penyelenggaraan pelatihan, termasuk di sektor-sektor tertentu;
- Menjaga kualitas dan relevansi pelatihan;
- Membuat pelatihan terakses oleh semua sektor masyarakat;
- Memastikan mekanisme pembiayaan yang layak dan adil; dan
- Terus mengevaluasi hasil ekonomi dan sosial dari pelatihan. (Organisasi Perburuhan Internasional, 2010).

Apakah fitur-fitur ini dapat ditemukan dalam sistem dan proses pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat yang berjalan di negara Anda sendiri, atau di sektor Anda sendiri?

Isilah lembar evaluasi (5.1), dan bersiaplah untuk berpartisipasi dalam diskusi di sesi pleno tentang fitur-fitur berbagai sistem pengembangan keterampilan.

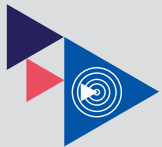
Jika fitur-fitur tersebut tidak ada di negara Anda, atau di sektor Anda, buatlah daftar alasannya, dan bersiaplah untuk menjelaskan dalam sesi pleno mengapa seperti itu.

► 5.1 Lembar evaluasi – Apakah sistem dan proses pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat yang berjalan di negara Anda, atau di sektor Anda, memiliki fitur-fitur ini?

Fitur	Ya	Tidak	Keterangan
Mengantisipasi kebutuhan keterampilan			5.1.1. Jika ya, pada skala 1 sampai 5, seberapa baik sistem mengantisipasi kebutuhan keterampilan? 1 – 2 – 3 – 4 – 5 Bagaimana proses untuk mengantisipasi kebutuhan keterampilan?
Melibatkan pemberi kerja dan pekerja dalam keputusan tentang penyelenggaraan pelatihan, termasuk di sektor-sektor tertentu			5.1.2. Jika ya, pada skala 1 sampai 5, seberapa baik sistem melibatkan pemberi kerja dan pekerja dalam pengambilan keputusan tentang penyelenggaraan pelatihan, termasuk di sektor-sektor tertentu? 1 – 2 – 3 – 4 – 5 Bagaimana organisasi pengusaha dan organisasi pekerja terlibat dalam keputusan tentang penyelenggaraan pelatihan?
Menjaga kualitas dan relevansi pelatihan			5.1.3. Jika ya, pada skala 1 sampai 5, seberapa baik sistem menjaga kualitas dan relevansi pelatihan? 1 – 2 – 3 – 4 – 5 Bagaimana kualitas dan relevansi pelatihan dijaga?
Membuat pelatihan terakses oleh semua sektor masyarakat			5.1.4. Jika ya, dalam skala 1 sampai 5, seberapa baik sistem memastikan bahwa pelatihan terakses oleh semua sektor masyarakat? 1 – 2 – 3 – 4 – 5 Langkah apa yang diambil untuk memastikan bahwa pelatihan terakses oleh semua sektor masyarakat?
Memastikan mekanisme pembiayaan yang layak dan adil			5.1.5. Jika ya, pada skala 1 sampai 5, seberapa baik sistem memastikan mekanisme pembiayaan yang layak dan adil? 1 – 2 – 3 – 4 – 5 Dalam hal apa mekanisme pembiayaan layak dan adil?
Terus mengevaluasi hasil ekonomi dan sosial dari pelatihan			5.1.6. Jika ya, pada skala 1 sampai 5, seberapa baik sistem terus mengevaluasi hasil ekonomi dan sosial dari pelatihan? 1 – 2 – 3 – 4 – 5 Bagaimana hasil ekonomi dan sosial dari pelatihan dievaluasi?

Kegiatan 5.2

Apa saja fitur kebijakan pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat organisasi pekerja Anda sendiri?



Tujuan

Tujuan kegiatan ini adalah untuk mengkaji fitur-fitur kebijakan pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat organisasi Anda sendiri.



Metode

Mari kita lihat kembali enam fitur sistem pengembangan keterampilan yang baik, sebagaimana yang dikemukakan oleh Organisasi Perburuhan Internasional, sebagai berikut:

- Mengantisipasi kebutuhan keterampilan;
- Melibatkan pemberi kerja dan pekerja dalam pengambilan keputusan tentang penyelenggaraan pelatihan, termasuk di sektor-sektor tertentu;
- Menjaga kualitas dan relevansi pelatihan;
- Membuat pelatihan terakses oleh semua sektor masyarakat;
- Memastikan mekanisme pembiayaan yang layak dan adil; dan
- Terus mengevaluasi hasil ekonomi dan sosial dari pelatihan. (*Organisasi Perburuhan Internasional, 2010*).

Apakah fitur-fitur ini tercantum di dalam kebijakan pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat organisasi pekerja Anda sendiri?

Isilah lembar evaluasi (5.2), dan bersiaplah untuk berpartisipasi dalam diskusi di sesi pleno tentang fitur kebijakan organisasi pekerja Anda mengenai pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat.

Apakah fitur-fitur tersebut cukup? Apakah ada fitur lain?

Jika fitur-fitur ini tidak ada di dalam kebijakan organisasi pekerja Anda sendiri, buatlah daftar alasannya, dan bersiaplah untuk menjelaskan dalam sesi pleno mengapa seperti itu.

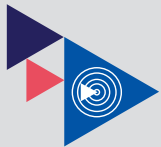
Sebagai poin tambahan, jelaskan sumberdaya apa yang dialokasikan oleh organisasi pekerja Anda sendiri untuk kegiatan pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat.

► 5.2 Lembar evaluasi – Apakah kebijakan pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat organisasi pekerja Anda memiliki fitur-fitur ini?

Fitur	Ya	Tidak	Keterangan
Mengantisipasi kebutuhan keterampilan			5.2.1. Jika ya... Menurut organisasi pekerja Anda, apa yang harus dilakukan untuk mengantisipasi kebutuhan keterampilan?
Melibatkan pemberi kerja dan pekerja dalam keputusan tentang penyelenggaraan pelatihan, termasuk di sektor-sektor tertentu			5.2.2. Jika ya... Menurut organisasi pekerja Anda, apa yang harus dilakukan untuk melibatkan organisasi pengusaha dan pekerja dalam keputusan tentang penyelenggaraan pelatihan?
Menjaga kualitas dan relevansi pelatihan			5.2.3. Jika ya... Menurut organisasi pekerja Anda, apa yang harus dilakukan untuk menjaga kualitas dan relevansi pelatihan?
Membuat pelatihan terakses oleh semua sektor masyarakat			5.2.4. Jika ya... Menurut organisasi pekerja Anda, apa yang harus dilakukan untuk memastikan bahwa pelatihan terakses oleh semua sektor masyarakat?
Memastikan mekanisme pembiayaan yang layak dan adil			5.2.5. Jika ya... Menurut organisasi pekerja Anda, apa yang harus dilakukan untuk memastikan bahwa mekanisme pembiayaan layak dan adil?
Terus mengevaluasi hasil ekonomi dan sosial dari pelatihan			5.2.6. Jika ya... Menurut organisasi pekerja Anda, apa yang harus dilakukan untuk mengevaluasi hasil ekonomi dan sosial dari pelatihan?
Yang lain?			5.2.7. Uraikan dengan rinci

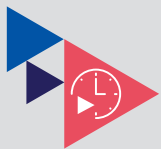
Kegiatan 5.3

Apa pengaturan pendanaan untuk pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat?



Tujuan

Tujuan kegiatan ini adalah untuk mengkaji pengaturan pendanaan untuk keterampilan pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat di negara atau sektor Anda.



Metode

Biasanya pengaturan pendanaan untuk Diklat Vokasi awal berbeda dengan pengaturan untuk Diklat Vokasi lanjutan.

Dengan bantuan lembar evaluasi (5.3), pertimbangkan siapa yang mendanai Diklat Vokasi awal dan Diklat Vokasi lanjutan di negara Anda, atau di sektor Anda – otoritas publik, pemberi kerja dan/atau penerima manfaat pelatihan (siswa, peserta pemagangan atau pekerja)?

Untuk menyegarkan ingatan:

- Diklat Vokasi awal: pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi yang dilaksanakan di lembaga Diklat Vokasi sebelum memasuki dunia kerja;
- Diklat Vokasi lanjutan: pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi setelah memasuki kehidupan kerja yang memungkinkan pekerja meningkatkan atau memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka dan/atau memperoleh keterampilan baru.

Berikan rincian siapa yang membayar untuk apa.

Setelah Anda mengkaji situasi di negara Anda, berpalinglah ke orang di samping Anda, dan secara berpasangan pertukarkan pendapat Anda dan identifikasilah persamaan dan perbedaan antara dua pengaturan pendanaan Anda.

Dalam dua kegiatan selanjutnya ...

1. Pertimbangkan apa yang dibiayai dan apa yang menurut Anda tidak dibiayai.
2. Jelaskan bagaimana organisasi pekerja di negara atau sektor Anda mempengaruhi pilihan pengaturan pendanaan, dalam hal:
 - Cara dana didapatkan – siapa yang menyediakan dana?
 - Cara dana dialokasikan – program apa yang didanai?

Persiapkan untuk menjelaskan pandangan Anda di sesi pleno pada dua kegiatan lebih lanjut ini.

► 5.3 Lembar evaluasi – Siapa yang mendanai Diklat Vokasi awal dan Diklat Vokasi lanjutan di negara atau sektor Anda, dan unsur-unsur apa yang mereka danai?

Jenis pengembangan keterampilan	Otoritas publik Ya	Otoritas publik Tidak	Berikan rincian unsur Diklat Vokasi yang didanai
---------------------------------	-----------------------	--------------------------	--

5.3.1. Diklat Vokasi Awal

5.3.2. Diklat Vokasi Lanjutan

Jenis pengembangan keterampilan	Pemberi kerja Ya	Pemberi kerja Tidak	Berikan rincian unsur Diklat Vokasi yang didanai
---------------------------------	---------------------	------------------------	--

5.3.3. Diklat Vokasi Awal

5.3.4. Diklat Vokasi Lanjutan

Jenis pengembangan keterampilan	Penerima manfaat Ya	Penerima manfaat Tidak	Berikan rincian unsur Diklat Vokasi yang didanai
---------------------------------	------------------------	---------------------------	--

5.3.5. Diklat Vokasi Awal

5.3.6. Diklat Vokasi Lanjutan

► Referensi terpilih dan saran untuk bacaan lebih lanjut

Umum

Organisasi Perburuhan Internasional. 2010. *A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth: A G20 training strategy*; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/—ifp_skills/documents/publication/wcms_151966.pdf

Trade Union Advisory Committee. 2016. *Unions and skills*; Makalah diskusi tentang strategi OECD untuk keterampilan, pekerjaan dan ekonomi digital; https://tuac.org/wp-content/uploads/2018/06/1607t_unions-skills.pdf

Kebijakan

Kementerian Pendidikan Denmark. 2014. *Improving vocational education and training*; <https://planipolis.iiep.unesco.org/en/2014/improving-vocational-education-and-training-overview-reform-danish-vocational-education-system>

Global Commission on the Future of Work. 2019. *Work for a brighter future* (Organisasi Perburuhan Internasional) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—dgreports/—cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf

UNESCO. 2010. *Guidelines for TVET policy review* [<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000187487>]

Tata Kelola

Kementerian Federal Ketenagakerjaan dan Sosial Jerman. 2001. *Works Constitution Act*; http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/englisch_betrvg.html#p0548

Organisasi Perburuhan Internasional. 2017. *International review of trade union involvement in skills development*; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/—ifp_skills/documents/publication/wcms_585697.pdf

—. 2019. *Workers' organizations engaging in skills development* – tersedia dalam Bahasa Indonesia dan Inggris; https://www.ilo.org/skills/areas/skills-policies-and-systems/WCMS_714830/lang—en/index.htm

OIT/Cinterfor. *Banco de datos sobre convenios colectivos con disposiciones sobre formación profesional*; <http://www.oitcinterfor.org/base-de-datos-convenios-colectivos-fp>

Pendanaan

Australian Apprenticeship Support Network. 2020. *Your financial incentives and benefits*; http://www.apprenticeshipsupport.com.au/ApprenticeshipSupport/media/asa/PDFs/Employer_Financial_Incentives_NSW.pdf

Cedefop. n.d. *Database on financing apprenticeships in the EU*; <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-apprenticeships/apprenticeship-schemes/apprenticeship-0>

—. n.d. *Financing adult learning database*; <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/tools/financing-adult-learning-db/instrument-types/training-fund>

Organisasi Perburuhan Internasional. 2020. *An assessment of the skills development levy systems in Southern African Development Community (SADC) countries*



► Antisipasi dan perencanaan keterampilan

Modul 6 bertujuan untuk membuat pejabat dan perwakilan organisasi pekerja mampu:

- Meningkatkan pemahaman mereka tentang cara-cara mengantisipasi dan merencanakan pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat
- Mengidentifikasi cara-cara organisasi pekerja terlibat dalam mengantisipasi dan merencanakan pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat; dan
- Mengkaji cara-cara praktis agar perwakilan organisasi pekerja dapat menyusun kuesioner survei untuk menginvestigasi pengalaman dan kebutuhan belajar di tingkat tempat kerja.

► Pendahuluan

Sebagaimana disebutkan dalam Modul 5, kebijakan untuk pengembangan keterampilan perlu dikaitkan erat dengan kebijakan yang membuat praktis dan efektif penggunaan keterampilan ini di pasar tenaga kerja. Ini membutuhkan konvergensi dengan berbagai bidang kebijakan lainnya: ketenagakerjaan; mobilitas dan migrasi; pembangunan industri dan ekonomi di tingkat sektoral, regional dan lokal; ilmu pengetahuan dan teknologi; dan inklusivitas dan kesejahteraan sosial. Perlu juga menangani tantangan dan peluang di pasar tenaga kerja terkait dengan transisi, baik dari ekonomi informal ke ekonomi formal, atau dari ekonomi padat sumber daya yang tidak berkelanjutan ke ekonomi yang berkelanjutan secara lingkungan untuk semua.

Jelas, dari sudut pandang pekerja, akan membuang-buang waktu, energi, dan sumber daya saja – dan menjadi sumber frustrasi yang hebat – bila diberi pelatihan dengan baik tetapi tidak bisa mendapatkan pekerjaan.

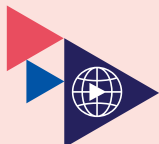
Inti antisipasi keterampilan adalah untuk memastikan bahwa tidak ada ketimpangan antara keterampilan yang dibutuhkan oleh pengusaha di pasar tenaga kerja, dan keterampilan yang diperoleh oleh pekerja dan calon pekerja.

► Apa saja keterampilan untuk dunia kerja?

Keterampilan dasar, misalnya melek huruf dan melek angka, pada umumnya dikembangkan dalam sistem pendidikan formal. Keterampilan tersebut memberikan dasar untuk memperoleh keterampilan vokasi atau teknis lebih lanjut yang diperlukan untuk melaksanakan kewajiban atau tugas tertentu di tempat kerja dan untuk memperoleh keterampilan kerja inti. Dengan demikian, keterampilan tersebut adalah keterampilan generik “pembelajaran untuk belajar” yang diperlukan untuk memperoleh dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan baru, dan merupakan dasar bagi pembelajaran sepanjang hayat (*Kotak 6.1*)

Kotak 6.1.

Keterampilan untuk Dunia Kerja



Dasar

Pada tingkatnya yang paling dasar, keterampilan dasar meliputi keterampilan membaca dan berhitung yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan yang dapat memberikan upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Keterampilan ini juga merupakan prasyarat untuk melanjutkan pendidikan dan pelatihan, dan untuk memperoleh keterampilan yang dapat dialihkan dan keterampilan teknis dan vokasi yang meningkatkan prospek mendapatkan pekerjaan yang baik.

Vokasi atau teknis

Keterampilan, pengetahuan atau kecakapan khusus yang diperlukan untuk melaksanakan kewajiban atau tugas khusus.

Profesional/ personal

Atribut individu yang berdampak pada kebiasaan kerja, misalnya kejujuran, integritas dan etos kerja.

Keterampilan kerja inti

Kemampuan untuk: belajar dan beradaptasi; membaca, menulis dan berhitung secara kompeten; mendengarkan dan berkomunikasi secara efektif; berpikir secara kreatif; memecahkan masalah secara mandiri; mengelola diri di tempat kerja; berinteraksi dengan rekan kerja; bekerja dalam tim atau kelompok; menangani teknologi dasar; dan memimpin secara efektif serta mengikuti supervisi. (Brewer, 2013)

Pekerja mungkin memiliki keterampilan tersebut tetapi tidak dalam posisi untuk menggunakannya. Alasan paling jelas untuk ini adalah karena tidak ada pekerjaan, atau tidak ada pekerjaan di tempat mereka tinggal, atau tidak ada cukup pekerjaan, atau tidak ada cukup pekerjaan berkualitas. Atas dasar ini mereka mungkin terpaksa mengambil pekerjaan dengan persyaratan keterampilan yang lebih rendah.

Pertanyaan yang muncul sebagai akibat wajar dari hal ini adalah: bagaimana mungkin memastikan bahwa pekerja memiliki, dan terus memiliki, keterampilan yang dibutuhkan dalam pasar tenaga kerja yang selalu berubah, menghadapi kemajuan teknologi, transisi menuju ekonomi yang ramah lingkungan, dan/atau perubahan demografis?

Pekerja muda mungkin memperoleh keterampilan-keterampilan tersebut, atau setidaknya sebagiannya, melalui Diklat Vokasi awal di sekolah dan lembaga pelatihan, yang mungkin dapat menawarkan semacam pembelajaran berbasis kerja, atau pemagangan yang menggabungkan pelatihan di dalam dan di luar kerja.

Bagi pekerja yang sudah bekerja, situasinya berbeda. Mereka biasanya bergantung pada kesediaan pemberi kerjanya untuk berinvestasi dalam pengembangan keterampilan dan kemampuan organisasi pekerja dan perwakilan tempat kerja mereka untuk bertindak atas nama mereka.

► Mengantisipasi kebutuhan keterampilan mendatang

Pada tahun 2010, Organisasi Perburuhan Internasional mengindikasikan bahwa sistem pengembangan keterampilan yang baik akan didasarkan pada serangkaian building block, yang pertama adalah antisipasi kebutuhan keterampilan.

Apa itu antisipasi kebutuhan keterampilan?

Antisipasi kebutuhan keterampilan mengacu pada kegiatan untuk menilai kebutuhan keterampilan mendatang di pasar tenaga kerja dengan cara yang strategis, menggunakan metode yang konsisten dan sistematis.

Namun, ILO berhati-hati untuk menunjukkan keterbatasan upaya ini. Kegiatan ini tidak diharapkan akan memberikan angka pasti untuk pekerja, keterampilan dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk pasar tenaga kerja mendatang. Namun demikian, alasan melakukan antisipasi kebutuhan keterampilan adalah “untuk memberikan informasi kepada semua pelaku pasar tenaga kerja tentang potensi kebutuhan dan ketimpangan keterampilan di masa depan, sehingga mereka dapat membuat keputusan, menyusun langkah dan mengambil tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan dan menghindari ketimpangan.” (*Kantor Perburuhan Internasional, 2015*).

► Prioritas utama organisasi pekerja

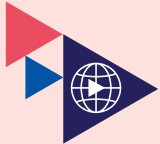
Organisasi pekerja perlu berkontribusi pada pengumpulan data tentang pelatihan keterampilan, sehingga pemangku kepentingan berada dalam posisi untuk memantau pengembangan keterampilan dan memperkirakan dampak dari strategi keterampilan mereka.

Apa saja fitur umum antisipasi keterampilan?

Meskipun sistem untuk antisipasi kebutuhan keterampilan sangat bervariasi, sebagai cerminan dari sangat beragamnya konteks nasional, namun ILO mencatat sejumlah fitur umum yang mungkin dimiliki secara bersama oleh sistem-sistem tersebut – yang paling utama, bertujuan untuk menganalisis kebutuhan dan ketersediaan keterampilan, untuk mengidentifikasi pekerjaan yang perlu dikembangkan atau dihentikan, dan untuk mencocokkan penawaran dan permintaan di berbagai wilayah geografis berbeda (*Kotak 6.2*).

Kotak 6.2.

Sistem antisipasi dan perencanaan kebutuhan keterampilan – Fitur umum



Sistem antisipasi dan perencanaan kebutuhan keterampilan:

- *Difokuskan pada pemecahan masalah tertentu – contohnya, keterampilan dalam pekerjaan prioritas yang memiliki penawaran terbatas dan kebutuhan akan pekerja di wilayah geografis tertentu;*
- *Jelas terkait tujuan utamanya – contohnya, data untuk pembuat kebijakan dan informasi bagi pekerja untuk membuat pilihan karir berbasis informasi;*
- *Mampu mengakses platform kelembagaan untuk dialog sosial tentang pendidikan dan pelatihan – contohnya, dewan keterampilan sektor;*
- *Mampu mengandalkan lembaga yang kompeten dan jaringan ahli;*
- *Mampu mencapai cakupan data yang baik dan komplementaritas informasi untuk mencakup semua tingkat yang relevan (tingkat nasional, sektoral, regional dan perusahaan) (Kantor Perburuhan Internasional, 2015)*

Digunakan untuk apa upaya antisipasi dan perencanaan kebutuhan keterampilan ini?

Upaya tersebut pada dasarnya digunakan untuk memberikan informasi tentang berbagai aspek pengambilan kebijakan dan implementasi Diklat Vokasi – terutama, strategi dan program pelatihan keterampilan nasional dan sektoral (Kotak 6.3).

Kotak 6.3.

Upaya analisis kebutuhan dan antisipasi kebutuhan keterampilan – Menggunakan hasil untuk...



- *memberikan masukan untuk strategi ketenagakerjaan dan keterampilan nasional dan sektoral;*
- *mendampingi kebijakan industri, investasi, perdagangan, teknologi dan lingkungan;*
- *merancang standar kerja dan kompetensi dan program pelatihan;*
- *mendukung alokasi anggaran untuk program pendidikan dan pelatihan, sehingga menargetkan program pelatihan ulang yang ditawarkan melalui layanan ketenagakerjaan;*
- *memberikan informasi untuk keputusan kebijakan tentang dorongan migrasi tenaga kerja;*
- *mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan keterampilan dan mengukur dampak kebijakan keterampilan;*
- *memberikan informasi untuk bimbingan vokasi dan konseling karier; dan*
- *memberikan informasi untuk keputusan pengembangan sumberdaya manusia oleh perusahaan.*

Menurut pandangan organisasi pekerja yang tercermin dalam sebuah survei yang dilakukan oleh ILO, Cedefop, European Training Foundation dan OECD, organisasi pekerja menggunakan informasi tersebut terutama untuk:

- ▶ memberikan informasi untuk proses perundingan bersama;
- ▶ memberikan informasi untuk orientasi strategis organisasi mereka;
- ▶ mempengaruhi kebijakan Kementerian Pendidikan dan Kementerian Ketenagakerjaan;
- ▶ memberikan saran kepada pekerja di organisasi mereka tentang keterampilan yang harus dikembangkan; dan
- ▶ mengembangkan atau mendanai program pelatihan ulang, peningkatan keterampilan, dan pemagangan.

Siapa yang harus dilibatkan dalam upaya antisipasi keterampilan?

Bagi European Training Foundation, European Centre for the Development of Vocational Training dan Organisasi Perburuhan Internasional, jawabannya jelas: “dalam hal keterampilan itu haruslah kementerian – pendidikan, ketenagakerjaan, sosial, perekonomian dan keuangan, lembaga pemerintah, komunitas riset, mitra sosial – termasuk serikat pekerja, dan organisasi masyarakat sipil”.

Menanggapi pertanyaan “untuk siapa?”, jawabannya adalah bahwa audiens utama adalah pemerintah dan pemangku kepentingan, termasuk organisasi pekerja. (*European Training Foundation dkk, 2016a*)

► Organisasi pekerja dan mengantisipasi keterampilan

Di sejumlah negara (termasuk Bangladesh, Kolombia, Benin, Jamaika, Yordania, Madagaskar, Mozambik, Peru, Tanzania, dan Uganda), komite tripartit telah dibentuk untuk memungkinkan kolaborasi dengan pemangku kepentingan. "Keberhasilan komite dan platform ini tampak beragam, dari kritik pemangku kepentingan mengenai tingkat dan kedalaman keterlibatan mereka." (*Kantor Perburuhan Internasional, 2017b*)

Laporan yang sama mencatat bahwa organisasi pekerja berpartisipasi dalam beberapa upaya antisipasi keterampilan, misalnya di Bangladesh, Tanzania dan Uganda. Bangladeshi National Skill Development Corporation memasukkan keahlian organisasi pekerja dalam sampel survei permintaan keterampilan. Hal yang sama terjadi juga di Tanzania dan Uganda, di mana organisasi pekerja terlibat dalam mendiskusikan hasil survei. Namun, di negara lain misa Kolombia, Yordania, Peru dan Tunisia, pengusaha terlibat tetapi organisasi pekerja tidak. (*Kantor Perburuhan Internasional, 2017b*)

Terdapat banyak contoh di Eropa tentang keterlibatan organisasi pekerja dalam upaya antisipasi keterampilan. Misalnya, di Irlandia, Expert Group on Future Skills Needs (EGFSN), yang mencakup perwakilan dari Irish Confederation of Trade Unions, memiliki peran penting dalam antisipasi dan perencanaan keterampilan:

- Memberi saran kepada pemerintah tentang proyeksi kebutuhan keterampilan di tingkat nasional dan sektoral, dan membuat rekomendasi tentang cara terbaik menangani kebutuhan yang teridentifikasi;
- Membuat rekomendasi tentang bagaimana sistem pendidikan dan pelatihan dan mekanisme penyampaian yang sudah ada dapat disesuaikan untuk memberi dampak yang lebih baik, serta peran yang dapat dimainkan oleh perusahaan dalam mengembangkan keterampilan tenaga kerjanya; dan
- Memberi saran kebutuhan keterampilan yang tidak dapat dipenuhi secara internal pada waktu tertentu, dan karenanya harus dipenuhi melalui migrasi ke dalam.

EGFSN membuat laporan secara rutin, misalnya tentang dampak digitalisasi terhadap tenaga kerja Irlandia (Kotak 6.4).

Kotak 6.4.

Transformasi digital: Menilai dampak digitalisasi terhadap tenaga kerja Irlandia – *Temuan utama*



Satu dari tiga pekerjaan di Irlandia berisiko tinggi terganggu oleh adopsi teknologi digital. Sektor yang paling berisiko adalah sektor-sektor yang biasanya terkait dengan tugas manual berulang yang dapat digantikan oleh otomatisasi.

Pekerjaan yang berisiko tinggi digantikan oleh teknologi digital mencakup banyak pekerjaan dasar berketerampilan rendah; potensi dampak otomatisasi akan dirasakan oleh orang-orang dengan tingkat pendidikan rendah.

Akan ada peluang bagi banyak orang untuk meningkatkan keterampilan dalam pekerjaan mereka saat ini, tetapi orang-orang yang kehilangan pekerjaan harus menjalani pelatihan ulang untuk peran baru – dan ini akan membutuhkan keterlibatan berbagai pemangku kepentingan.

Di tahun-tahun mendatang semua pemangku kepentingan akan perlu bersiap menghadapi dunia yang semakin otomatis, karena kemungkinan peran pekerjaan dapat berubah lebih cepat daripada di masa lalu, dan individu-individu bisa memiliki banyak pekerjaan berbeda selama masa kehidupan kerja mereka. Ini akan berimplikasi pada jenis keterampilan yang diajarkan kepada orang-orang selama masa pendidikan formal mereka, tetapi juga akan membuat kebutuhan akan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan lebih diperlukan. Konsep pembelajaran sepanjang hayat – di mana masing-masing individu memiliki program pendidikan dan pelatihan yang mereka ikuti sepanjang karier mereka – akan menjadi lebih penting.

Mengantisipasi kebutuhan keterampilan untuk pekerjaan ramah lingkungan dan layak

Perubahan iklim dan kerusakan lingkungan adalah salah satu tantangan terbesar di zaman kita. Transisi menuju kelestarian lingkungan dapat berpotensi menciptakan jutaan pekerjaan, tetapi ini akan membutuhkan tindakan berani untuk berinvestasi pada kemampuan masyarakat untuk mewujudkan potensi penuh mereka dan berkontribusi pada produktivitas perusahaan. Pedoman ILO untuk transisi yang adil menuju ekonomi dan masyarakat yang berkelanjutan secara lingkungan untuk semua (2015) menetapkan peran mitra sosial berkenaan dengan kebijakan pengembangan keterampilan untuk transisi yang adil:

Pemerintah, dengan berkonsultasi dengan mitra sosial, harus:

- Mendukung transisi ke ekonomi yang lebih berkelanjutan secara lingkungan dengan meninjau kebijakan pengembangan keterampilan untuk memastikan kebijakan tersebut mendukung pelatihan, peningkatan kapasitas, dan kurikulum yang responsif;
- Mengkoordinasikan kebijakan pengembangan keterampilan dan sistem pendidikan dan pelatihan teknis dan vokasi dengan kebijakan lingkungan dan penghijauan ekonomi, dan mempertimbangkan untuk mengikat perjanjian bipartit atau tripartit tentang pengembangan keterampilan;
- Mencocokkan penawaran dan permintaan keterampilan melalui penilaian kebutuhan keterampilan, informasi pasar tenaga kerja dan pengembangan keterampilan inti, bekerjasama dengan industri dan lembaga pelatihan;

- (d) Memberikan prioritas kebijakan tinggi dan mengalokasikan sumberdaya untuk identifikasi dan antisipasi kebutuhan keterampilan yang berkembang dan peninjauan dan penyelarasan profil keterampilan kerja dan program pelatihan; dan
- (e) Mendorong perolehan keterampilan generik dan keterampilan di bidang sains, teknologi, teknik dan matematika, dan upaya memasukkan keterampilan-keterampilan tersebut ke dalam kurikulum untuk pelatihan dasar dan pembelajaran sepanjang hayat. (paragraf 24)

Pemerintah dan mitra sosial harus:

- (a) Terlibat dalam dialog sosial untuk lembaga pasar tenaga kerja dan sistem pelatihan yang responsif dan kolaboratif, dan mengkoordinasikan kebutuhan pemangku kepentingan di semua tahap penyusunan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan dan keterampilan;
- (b) Mempromosikan kesetaraan akses terhadap kesempatan untuk perolehan dan pengakuan keterampilan untuk semua, khususnya bagi anak muda, perempuan, pekerja yang perlu dipindahtugaskan (termasuk lintas batas), dan bagi pemilik dan pekerja UMKM (usaha mikro, kecil dan menengah), dengan menawarkan layanan pelatihan khusus, memastikan waktu dan durasi yang sesuai dan mempromosikan kebijakan yang mendukung untuk memungkinkan individu-individu menyeimbangkan kepentingan pekerjaan, keluarga, dan pembelajaran sepanjang hayat mereka;
- (c) Mempromosikan pelatihan terkait pekerjaan dan pengalaman praktis sebagai bagian dari proses pelatihan, untuk meningkatkan kecakapan kerja pencari kerja;
- (d) Merumuskan kebijakan pengembangan keterampilan holistik, untuk mempromosikan keterampilan untuk pekerjaan ramah lingkungan yang koheren dengan kebijakan lingkungan, termasuk sarana untuk pengakuan yang tepat melalui sertifikasi keterampilan;
- (e) Mendorong pembelajaran sejawat di kalangan perusahaan dan pekerja, serta pendidikan dan pelatihan kewirausahaan ramah lingkungan, untuk menyebarkan praktik berkelanjutan dan penggunaan teknologi ramah lingkungan; dan
- (f) Membantu bisnis – khususnya UMKM, termasuk koperasi – dalam keterlibatan mereka dengan pemerintah dan penyelenggara pelatihan berkaitan dengan manajemen dan peningkatan keterampilan tenaga kerja mereka saat ini, antisipasi profil pekerjaan dan kebutuhan keterampilan di masa depan, dan perolehan keterampilan portabel dan kecakapan kerja oleh pekerja. (paragraf 25)

Di tingkat sektoral

Di Brasil, misi SENAI, Layanan Pelatihan Industri Nasional, adalah untuk mempromosikan pelatihan vokasi dan pendidikan teknis, merangsang inovasi dalam teknologi industri dan meningkatkan daya saing industri Brasil. Organisasi pekerja terwakili dalam komite teknis sektoralnya, yang perannya adalah untuk membantu mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan menyusun profil pelatihan untuk memenuhi permintaan ini. Data yang dikumpulkan oleh komite teknis sektoral menghantarkan pada produksi profil kompetensi dan kemudian dimasukkan ke dalam rancangan program. (*European Training Foundation dkk., 2016b*).

Di Prancis, observatorium peramalan sektoral untuk pekerjaan dan kualifikasi (OPMQ), yang terdiri dari perwakilan organisasi pengusaha dan pekerja, terlibat dalam kegiatan antisipasi dan perencanaan keterampilan utama sebagai berikut:

- ▶ Mengumpulkan dan menganalisis data ketenagakerjaan dan pelatihan tentang tren dan kebutuhan saat ini;
- ▶ Mengidentifikasi pendorong utama ekonomi, teknologi, regulasi dan demografi, dan meramalkan dampaknya di masa depan terhadap ketenagakerjaan, pekerjaan dan kebutuhan pelatihan; dan
- ▶ Menyebarkan data kepada pemangku kepentingan, termasuk pemerintah, dewan daerah, federasi pengusaha dan organisasi pekerja.

Metode yang mereka gunakan dan sumberdaya yang mereka sediakan tercantum di Kotak 6.5.

Kotak 6.5.

Observatorium peramalan untuk pekerjaan dan kualifikasi – Metode dan Sumberdaya – Perancis



Observatorium peramalan untuk pekerjaan dan kualifikasi menggunakan prakiraan ekonomi makro, dikombinasikan dengan survei dan informasi kualitatif, untuk menghasilkan proyeksi permintaan dan penawaran kualifikasi di sektor mereka.

Mereka fokus terutama pada produksi survei dan analisis di berbagai bidang: manajemen pekerjaan dan keterampilan prospektif; kebutuhan pelatihan dan perekrutan; peramalan; manajemen usia; skema sertifikasi; dan kesetaraan di tempat kerja. Mereka juga menghasilkan pangkalan data statistik dan melakukan pemetaan pekerjaan.

Di tingkat perusahaan

Jika struktur kelembagaan di tingkat perusahaan tidak ada atau lemah, atau membutuhkan penguatan, masih ada peluang bagi organisasi pekerja untuk proaktif dan memberikan suara bagi pekerja dalam proses antisipasi keterampilan.

Sejumlah serikat pekerja Eropa dari Bulgaria, Inggris, Jerman, Italia, Rumania, dan Spanyol baru-baru ini memproduksi perangkat yang memungkinkan perwakilan organisasi pekerja mengembangkan pembelajaran di tempat kerja. Bagian tentang analisis keterampilan dicantumkan di Langkah 3 (“Melakukan dialog dengan pekerja”), yang menyajikan template untuk kuesioner survei yang fokus pada pembelajaran di tempat kerja sebelumnya dan kebutuhan pembelajaran di tempat kerja saat ini, dan yang menjadi mata pelajaran kegiatan pelatihan (*lihat Kegiatan 6.3*).

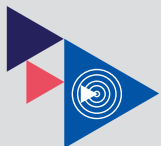
Prioritas utama organisasi pekerja

Organisasi pekerja perlu membangun kapasitas di dalam organisasi mereka sendiri sehingga pengurusnya memiliki kualifikasi dan mampu membela kepentingan pekerja dalam badan tripartit multi-sektor dan sektoral yang menangani masalah pengembangan keterampilan dan – jika memungkinkan – merundingkan kesepakatan perundingan bersama.

Di beberapa negara, organisasi pekerja terlibat dalam upaya antisipasi dan perencanaan keterampilan. Sementara fokusnya tegas pada kebutuhan keterampilan pasar tenaga kerja, kehadiran organisasi pekerja memungkinkan kebutuhan keterampilan pekerja (yang seringkali diabaikan) untuk didengar. Organisasi pekerja kemudian dapat menggunakan hasil dari upaya antisipasi dan perencanaan keterampilan untuk memberikan informasi untuk proses perundingan bersama, memberikan informasi untuk orientasi strategis organisasi mereka, mempengaruhi kebijakan Kementerian Pendidikan dan Kementerian Ketenagakerjaan, memberikan saran kepada pekerja di organisasi mereka tentang keterampilan yang harus dikembangkan, dan mengembangkan atau mendanai program pelatihan ulang, peningkatan keterampilan dan pemagangan.

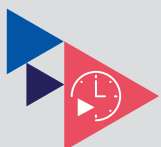
Kegiatan 6.1.

Apa saja keterampilan untuk dunia kerja?



Tujuan

Tujuan kegiatan ini adalah untuk mengidentifikasi berbagai jenis keterampilan yang diperlukan untuk serangkaian pekerjaan.



Metode

Sebagaimana terlihat di modul ini (Kotak 6.1), terdapat banyak keterampilan terkait pekerjaan – dasar, vokasi atau teknis, profesional/personal, dan keterampilan kerja inti – yang dapat meningkatkan kecakapan kerja anak muda, dan tentu saja semua pekerja.

Kotak 6.1 – Keterampilan untuk dunia kerja, ILO

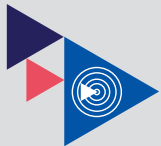
Dasar	Pada tingkatnya yang paling dasar, keterampilan dasar meliputi keterampilan membaca dan berhitung yang diperlukan untuk mendapatkan pekerjaan yang dapat memberikan upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Keterampilan ini juga merupakan prasyarat untuk melanjutkan pendidikan dan pelatihan, dan untuk memperoleh keterampilan yang dapat dialihkan dan keterampilan teknis dan vokasi yang meningkatkan prospek mendapatkan pekerjaan yang baik.
Vokasi atau teknis	Keterampilan, pengetahuan atau kecakapan khusus yang diperlukan untuk melaksanakan kewajiban atau tugas khusus.
Profesional/personal	Atribut individu yang berdampak pada kebiasaan kerja, misalnya kejujuran, integritas dan etos kerja.
Keterampilan kerja inti	Kemampuan untuk: belajar dan beradaptasi; membaca, menulis dan berhitung secara kompeten; mendengarkan dan berkomunikasi secara efektif; berpikir secara kreatif; memecahkan masalah secara mandiri; mengelola diri di tempat kerja; berinteraksi dengan rekan kerja; bekerja dalam tim atau kelompok; menangani teknologi dasar; dan memimpin secara efektif serta mengikuti supervisi. (Brewer, 2013)

Berpasangan, ambil salah satu pekerjaan berikut – tukang roti, tukang listrik, penata rambut, mekanik, perawat, tukang ledeng, penjual, sekretaris atau penjahit, atau pekerjaan pilihan Anda sendiri – dan identifikasilah beberapa pekerjaan dasar, vokasi atau teknis, profesional/personal dan keterampilan kerja inti yang akan diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan tepat mengingat permintaan terbaru dunia kerja yang terus berubah.

Bersiaplah untuk berpartisipasi dalam diskusi dalam sesi pleno tentang berbagai jenis keterampilan yang akan diperlukan untuk pekerjaan pilihan Anda.

Kegiatan 6.2.

Apa fitur utama antisipasi dan perencanaan keterampilan?



Tujuan

Tujuan kegiatan ini adalah untuk mengidentifikasi fitur utama antisipasi dan perencanaan keterampilan di negara Anda.



Metode

Di awal Modul 6 (Kotak 6.2) terdapat daftar fitur umum yang bisa dimiliki oleh antisipasi dan perencanaan keterampilan, sebagai berikut:

- Difokuskan pada pemecahan masalah tertentu – contohnya, keterampilan dalam pekerjaan prioritas yang memiliki penawaran terbatas dan kebutuhan akan pekerja di wilayah geografis tertentu;
- Jelas terkait tujuan utamanya – contohnya, data untuk pembuat kebijakan dan informasi bagi pekerja untuk membuat pilihan karir berbasis informasi;
- Mampu mengakses platform kelembagaan untuk dialog sosial tentang pendidikan dan pelatihan – contohnya, dewan keterampilan sektor;
- Mampu mengandalkan lembaga yang kompeten dan jaringan ahli;
- Mampu mencapai cakupan data yang baik dan komplementaritas informasi untuk mencakup semua tingkat yang relevan (tingkat nasional, sektoral, regional dan perusahaan)

Dalam kelompok tiga atau empat orang, dengan menggunakan lembar evaluasi 6.1, tunjukkan apakah fitur-fitur ini ditemukan dalam upaya antisipasi keterampilan di negara atau sektor Anda sendiri (ya atau tidak).

Jika jawabannya ya, berikan keterangan pada formulir yang digunakan fitur-fitur ini. Jika jawabannya tidak, jelaskan mengapa.

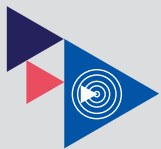
Bersiaplah untuk berpartisipasi dalam diskusi di sesi pleno tentang fitur-fitur upaya antisipasi dan perencanaan keterampilan di negara atau sektor Anda sendiri.

▶ 6.1 Lembar evaluasi – Sistem di negara Anda untuk mengantisipasi keterampilan dan merencanakan pengembangannya – Fitur umum

Fitur antisipasi dan perencanaan keterampilan:	Ya	Tidak	Keterangan
6.2.1 Difokuskan pada pemecahan masalah tertentu – contohnya, keterampilan dalam pekerjaan prioritas yang memiliki penawaran terbatas dan kebutuhan akan pekerja di wilayah geografis tertentu?			
6.2.2 Jelas terkait tujuan utamanya – contohnya, data untuk pembuat kebijakan dan informasi untuk membuat pilihan karier berbasis informasi bagi pekerja?			
6.2.3 Mampu mengakses pelantar kelembagaan untuk dialog sosial tentang diklat – contohnya, dewan keterampilan sektor?			
6.2.4 Mampu mengandalkan lembaga yang kompeten dan jaringan ahli?			
6.2.5 Mampu mencapai cakupan data yang baik dan informasi pelengkap?			
6.2.6 Mampu mencakup semua tingkat yang relevan (tingkat nasional, sektoral, regional dan perusahaan)?			

Kegiatan 6.3.

Bagaimana hasil upaya analisis dan antisipasi kebutuhan keterampilan digunakan?



Tujuan

Tujuan kegiatan ini adalah mengidentifikasi bagaimana upaya analisis dan antisipasi kebutuhan keterampilan dapat digunakan di negara atau sektor Anda.



Metode

Di awal Modul 6 (Kotak 6.3) terdaftar daftar bagaimana upaya analisis dan antisipasi kebutuhan keterampilan dapat digunakan, untuk:

- memberikan masukan bagi strategi ketenagakerjaan dan keterampilan nasional dan sektoral;
- mendampingi kebijakan industri, investasi, perdagangan, teknologi dan lingkungan;
- merancang standar kerja dan kompetensi dan program pelatihan;
- mendukung alokasi anggaran untuk program diklat, sehingga menargetkan program pelatihan ulang yang ditawarkan melalui layanan ketenagakerjaan;
- memberikan informasi untuk keputusan kebijakan tentang dorongan migrasi tenaga kerja;
- mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan keterampilan dan mengukur dampak kebijakan keterampilan;
- memberikan informasi untuk bimbingan vokasi dan konseling karier; dan
- memberikan informasi untuk keputusan pengembangan sumber daya manusia oleh perusahaan.

Berdasarkan pengalaman Anda, dan dengan bantuan lembar evaluasi (6.3) di halaman berikutnya, tunjukkan apakah upaya analisis dan antisipasi kebutuhan keterampilan digunakan di negara atau sektor Anda (ya atau tidak).

Jika jawabannya ya, berikan keterangan cara hasil upaya tersebut digunakan. Jika jawabannya tidak, jelaskan alasannya.

Sebagai kegiatan tambahan, tunjukkan cara organisasi menggunakan informasi ini.

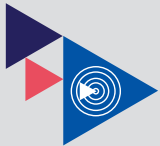
Bersiaplah untuk berpartisipasi dalam diskusi di sesi pleno tentang penggunaan upaya analisis dan antisipasi keterampilan.

▶ 6.2 Lembar evaluasi – Upaya analisis dan antisipasi keterampilan – Penggunaan hasil untuk ...

Penggunaan	Ya	Tidak	Keterangan
6.3.1 memberikan masukan untuk strategi ketenagakerjaan dan keterampilan nasional dan sektoral			
6.3.2 mendampingi kebijakan industri, investasi, perdagangan, teknologi dan lingkungan			
6.3.3 merancang standar kerja dan kompetensi dan program pelatihan			
6.3.4 mendukung alokasi anggaran untuk program diklat			
6.3.5 menargetkan program pelatihan ulang yang ditawarkan melalui layanan ketenagakerjaan			
6.3.6 memberikan informasi untuk keputusan kebijakan tentang dorongan migrasi tenaga kerja			
6.3.7 mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan keterampilan dan mengukur dampak kebijakan keterampilan			
6.3.8 memberikan informasi untuk bimbingan vokasi dan konseling karier			
6.3.9 memberikan informasi untuk keputusan pengembangan sumber daya manusia oleh perusahaan			

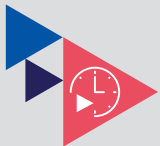
Kegiatan 6.4.

Bagaimana perwakilan serikat pekerja dapat menyusun kuesioner survei untuk menginvestigasi pengalaman dan kebutuhan pembelajaran di tempat kerja?



Tujuan

Tujuan kegiatan ini adalah mengkaji cara perwakilan serikat pekerja dapat menyusun kuesioner survei untuk menginvestigasi pengalaman dan kebutuhan pembelajaran pekerja di tempat kerja.



Metode

Sejumlah serikat pekerja Eropa dari Bulgaria, Inggris, Jerman, Italia, Rumania dan Spanyol baru-baru ini memproduksi perangkat yang memungkinkan perwakilan serikat pekerja mengembangkan pembelajaran di tempat kerja. Bagian tentang analisis keterampilan dicantumkan di Langkah 3 ("Melakukan dialog dengan pekerja"), menyajikan format kuesioner survei untuk menginvestigasi pengalaman pembelajaran pekerja sebelumnya dan menganalisis kebutuhan pembelajaran mereka.

Berdasarkan kuesioner survei (6.4), kerjakan dalam kelompok tiga atau empat orang untuk mempertimbangkan pertanyaan mana yang sesuai untuk digunakan di tempat kerja Anda.

Bersiaplah untuk mempresentasikan pilihan Anda, dan alasannya, ke sesi pleno.

▶ 6.3. Format kuesioner survei untuk menginvestigasi pengalaman dan kebutuhan pembelajaran di tempat kerja

Kuesioner survei ini bersifat rahasia. kuesioner dirancang untuk menginvestigasi kebutuhan pembelajaran di tempat kerja individu dan kolektif sebagai dasar untuk dialog dengan pemberi kerja. Semua informasi tentang pandangan individu akan dijaga kerahasiaannya secara ketat.

Detail pribadi

1. Nama _____
2. Jabatan _____
3. Departemen _____
4. Detail kontak _____
5. Kualifikasi formal _____

Pembelajaran di tempat kerja sebelumnya

6. Apakah sebelumnya pernah ada orang yang bertanya kepada Anda tentang kebutuhan pembelajaran di tempat kerja Anda?
 - ☐ ya ☐ tidak
 - 6.1 Jika ya, apakah ini menghantarkan pada kesempatan untuk pembelajaran di tempat kerja?
 - ☐ ya ☐ tidak
7. Jika Anda memiliki kesempatan untuk pembelajaran di tempat kerja
 - 7.1 Kegiatan apa yang Anda lakukan? (Berikan contoh.)
 - 7.2 Kapan itu terjadi?
 - 7.3 Apa pendapat Anda tentangnya?
 - 7.4 Apakah Anda dapat menggunakan keterampilan yang Anda peroleh dalam pekerjaan sehari-hari?
 - ☐ ya ☐ tidak
 - 7.5 Apakah kegiatan tersebut mengarah pada suatu bentuk kualifikasi?
 - ☐ ya ☐ tidak
 - 7.5.1 Jika ya, uraikan secara rinci _____
 - 7.6 Apakah kegiatan tersebut menghantarkan pada suatu bentuk peningkatan upah atau kondisi kerja?
 - ☐ ya ☐ tidak
 - 7.7 Apa yang akan Anda usulkan untuk membuatnya lebih berguna? Kebutuhan pembelajaran di tempat kerja saat ini
8. Apakah ada masalah yang dapat diselesaikan dengan perbaikan dalam pembelajaran di tempat kerja untuk pekerjaan Anda atau tim Anda? Uraikan secara rinci.
9. Apa jenis pembelajaran di tempat kerja yang Anda secara pribadi tertarik untuk mengikutinya?

9.1 Vokasi (terkait pekerjaan)?

☐ ya ☐ tidak

9.2 Kompetensi kunci (misalnya bekerja dengan angka, keterampilan membaca, menulis, komputer)?

☐ ya ☐ tidak

9.3 Pengembangan pribadi (misalnya meningkatkan kepercayaan diri dan mengembangkan bakat)?

☐ ya ☐ tidak

10. Uraikan secara lebih spesifik tentang jenis pembelajaran di tempat kerja yang Anda akan tertarik untuk mengikutinya.

11. Mengapa Anda ingin mengikuti pembelajaran di tempat kerja tersebut?

12. Di mana Anda ingin pembelajaran di tempat kerja tersebut berlangsung?

► Referensi terpilih dan saran untuk bacaan lebih lanjut

Brewer, L. 2013. *Enhancing the employability of disadvantaged youth: What? Why? and How?; Guide to core work skills*; http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_213452.pdf

European Training Foundation, European Centre for the Development of Vocational Training dan Kantor Perburuahan Internasional. 2016a. *Developing skills, foresights, scenarios and forecasts*; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_534328.pdf

—. 2016b. *Working at Sectoral Level*; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_534313.pdf

Expert Group on Future Skills Needs, t.t. *About us* <http://www.skillsireland.ie/about-us/>

Expert Group on Future Skills Needs. 2018. *Digital transformation: Assessing the impact of digitalisation on Ireland's workforce* <http://www.skillsireland.ie/all-publications/2018/digital-transformation.pdf>

Kantor Perburuahan Internasional. 2010. *A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth*; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_151966.pdf

—. 2015. *Anticipating and matching skills and jobs*; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_534307.pdf

—. 2017a. *International review of trade union involvement in skills development*; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_585697.pdf

—. 2017b. *Skills needs anticipation: Systems and approaches; Analysis of stakeholder survey on skills needs assessment and anticipation*; https://www.cedefop.europa.eu/files/2223_en.pdf

Paritarisme Emploi Formation. t.t. *Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications*; <https://www.paritarisme-emploi-formation.fr/?page=recherche&rubrique=observatoire>

Organisation for Economic Co-operation and Development. 2016. *Getting skills right: Assessing and anticipating changing skills needs*; https://www.skillsforemployment.org/KSP/en/Details/?dn=WCMSTEST4_171460

Trades Union Congress. 2016. *Developing workplace learning: Toolkit for trade unions* – available in Bulgarian, Spanish, German, Italian, Romanian and Spanish; <https://www.unionlearn.org.uk/publications/developing-workplace-learning-toolkit-trade-unions>



► Penyampaian, pengakuan dan sertifikasi keterampilan

Modul 7 bertujuan untuk membuat pengurus dan perwakilan serikat pekerja mampu:

- meningkatkan pemahaman mereka tentang cara keterampilan dapat disampaikan, diakui dan disertifikasi;
- mengidentifikasi cara serikat pekerja terlibat dalam penyampaian, pengakuan dan sertifikasi keterampilan; dan
- mengkaji cara tuntutan dan usulan serikat pekerja dapat dipertimbangkan ketika keputusan diambil tentang penyampaian, pengakuan dan sertifikasi keterampilan.

► Pendahuluan

Menurut L20, yang menyatukan serikat pekerja dari negara-negara G20 bersama dengan serikat pekerja global, telah terjadi evolusi dalam pemikiran tentang pengembangan keterampilan.

“Secara historis serikat pekerja utamanya tertarik pada regulasi pelatihan tingkat pemula di pasar kerja, khususnya melalui pemagangan. Saat ini, serikat pekerja berusaha mengatasi masalah pelatihan untuk kelompok pekerja yang lebih luas. Mereka mengakui bahwa tidak hanya anggota mereka tetapi pekerja secara umum tertarik pada pengembangan, pengakuan dan sertifikasi keterampilan dan kompetensi.

Hal tersebut menyebabkan serikat pekerja di berbagai rezim pembentukan keterampilan terfokus pada integrasi suara pekerja pada pelatihan dan pengembangan tenaga kerja dengan menerapkan model baru kemitraan informal atau formal dengan manajemen atau dengan memperkuat kerja sama serikat pekerja-manajemen yang sudah ada di bidang pembentukan keterampilan.” (L20, 2015).

Penyampaian pelatihan

Salah satu pergeseran utama dalam penyampaian dan penilaian diklat vokaksi dan pelatihan keterampilan adalah peralihan dari pembelajaran berbasis kelas tradisional ke pelatihan keterampilan lebih praktis yang memberikan kesempatan kepada peserta didik untuk mengembangkan dan mendemonstrasikan keterampilan mereka sesuai standar yang diharapkan di tempat kerja. Pengembangan kurikulum berbasis kompetensi atau hasil telah berjalan seiring dengan perluasan pembelajaran berbasis pekerjaan, di mana pelatihan disampaikan dalam latar tempat kerja nyata atau simulasi.

Perhatian yang lebih besar juga diberikan pada penggunaan pembelajaran berbasis masalah dan proyek untuk memastikan bahwa siswa dapat berlutut dengan dan menyelesaikan macam-macam masalah yang akan mereka hadapi di tempat kerja. Pergeseran ini menghadirkan sejumlah tantangan bagi lembaga diklat, termasuk perlunya meningkatkan keterampilan staf pengajar mereka dan meningkatkan fasilitas pengajaran mereka sehingga mereka dapat memberikan pelatihan yang lebih realistis yang memenuhi kebutuhan pasar kerja.

Ini juga berarti bahwa lembaga sekarang diharapkan menjangkau dan membangun kemitraan dengan perusahaan, industri dan mitra sosial, sehingga dunia diklat memiliki hubungan yang lebih kuat dengan dunia kerja. Serikat pekerja juga merupakan penyedia pelatihan yang penting, yang seringkali melalui pusat pelatihan mereka sendiri.

Dampak COVID-19 terhadap pengembangan keterampilan dan penyampaian pelatihan

Tantangan utama untuk lembaga di diklat vokasi dan sektor keterampilan di masa pandemi COVID-19 adalah untuk tetap beroperasi, menjalin komunikasi dengan dan antara guru dan siswa serta terus memberikan layanan kepada masyarakat, meski kelas tatap muka dihentikan sementara. Beberapa lembaga diklat vokasi mendukung langkah tanggap krisis nasional dan menggunakan bengkel mereka untuk memproduksi alat pelindung diri dan penyanitasi tangan untuk petugas kesehatan, atau untuk perangkat medis cetak 3D. Pembelajaran berbasis kerja dipertahankan di sangat sedikit negara dan di sektor-sektor di mana kegiatan komersial tetap berlangsung. Dampak lainnya mencakup penyesuaian kalender akademik, yang memprioritaskan siswa untuk ujian dan penilaian berisiko tinggi, dan berpindah ke pembelajaran jarak jauh daring dan luring atau memperluas ketersediaannya.

Namun, pergeseran ke pembelajaran daring memperlihatkan kesenjangan digital antara negara kaya dan miskin, dan antara pendidikan umum/tinggi dan diklat vokasi. Tidak meratanya akses ke peralatan, perangkat dan keterampilan memperlebar kesenjangan yang ada, dan diakui bahwa diperlukan tindakan di masa depan untuk:

- meningkatkan infrastruktur internet dan akses ke peralatan dan perangkat digital;
- memperluas akses peserta didik ke aplikasi dan pelantar digital daring;
- memberikan dukungan bagi guru dan pelatih untuk beroperasi di lingkungan baru;
- meningkatkan pilihan pembelajaran jarak jauh untuk keterampilan inti, kewirausahaan dan kecakapan kerja bagi kelompok dan perorangan rentan;
- memperkuat sistem untuk pengakuan dan validasi pembelajaran digital;
- meningkatkan investasi dalam solusi digital untuk pengembangan keterampilan praktis; dan
- meningkatkan dialog sosial dan koordinasi antar lembaga diklat, layanan ketenagakerjaan dan otoritas lokal.

(ILO. 2020. *Distance and Online Learning during the time of COVID-19*)

► Kualifikasi untuk pengembangan keterampilan

Evolusi dalam pemikiran tentang diklat vokasi yang disebutkan di atas menyertai evolusi lain – dalam pengembangan kualifikasi dan bagaimana keterampilan diakui. Penekanan telah berubah dari kualifikasi berdasarkan masukan pelatihan menjadi kualifikasi berdasarkan kompetensi dan hasil pembelajaran: apa yang diharapkan untuk diketahui, dapat dilakukan dan dipahami oleh peserta didik di akhir program pembelajaran. Sederhananya, fokus telah berpindah dari apa yang perlu diajarkan oleh pelatih, ke apa yang perlu dipelajari dan mampu dilakukan oleh peserta didik.

Ini menjadi bagian perubahan yang lebih luas dari kualifikasi “tradisional” ke kualifikasi “moderen”. Perubahan ini antara lain terkait dengan fokus pelatihan, definisi pelatihan, dasar untuk standar dan jenis peserta didik (Kotak 7.1). Penekanannya bergeser dari pelatihan untuk peserta didik muda sebelum memasuki kehidupan kerja ke beragam kegiatan pembelajaran untuk orang dari segala usia di sepanjang hidup. Peserta didik dapat belajar di sekolah, tetapi mereka juga dapat belajar dengan cara yang berbeda dalam situasi yang berbeda, melalui jalur alternatif. Pengakuan kualifikasi secara formal dan apa yang direpresentasikannya dalam hal pengetahuan, keterampilan dan kompetensi dapat memberikan akses ke pekerjaan dan kesempatan belajar secara vertikal di satu sektor, atau ke beragam pekerjaan dan kesempatan belajar berbeda secara horizontal.

Kesimpulannya, peralihan dari kualifikasi “tradisional” ke “moderen” membantu mendukung pelaksanaan “memastikan akses untuk semua” – topik yang akan dibahas secara lebih rinci di Modul 8.

Kotak 7.1.

Kualifikasi “Tradisional” dan “Moderen”



“Tradisional”	“Moderen”
fokus pada pelatihan awal	mendukung pembelajaran sepanjang hayat
ditentukan oleh penyelenggara	ditentukan oleh pemangku kepentingan
berdasarkan masukan pengetahuan	berdasarkan hasil pembelajaran
program tetap	jalur alternatif
digunakan untuk masuk pekerjaan pertama	digunakan untuk berbagai tujuan berbeda, termasuk masuk pekerjaan, berganti pekerjaan, pembelajaran lebih lanjut dan perubahan karier
fokus pada peserta didik muda	dirancang untuk semua jenis peserta didik
utamanya kemajuan vertikal	kemajuan dan mobilitas horizontal dan vertikal
diawasi oleh otoritas tunggal, yang seringkali dipimpin oleh kementerian pendidikan	melibatkan berbagai lembaga dan pemangku kepentingan, termasuk serikat pekerja
hanya kualifikasi penuh yang diakui	pengakuan parsial (unitisasi) merupakan prinsip utama, termasuk pengakuan dan validasi pembelajaran nonformal dan informal

Berdasarkan European Training Foundation, 2016.

► Manfaat bagi pekerja

Telah terjadi kemajuan dari kualifikasi “tradisional” ke “moderen”, dan ini memengaruhi bagaimana keterampilan dikembangkan, disertifikasi dan diakui sehingga menghasilkan serangkaian manfaat bagi pekerja, sebagai berikut:

- Pergeseran dari pelatihan awal untuk anak muda ke pembelajaran sepanjang hayat memberikan peluang diklat vokasi lanjutan bagi pekerja di segala usia dan peluang untuk pembelajaran sepanjang hayat; ini berguna untuk masuk ke pekerjaan awal, tetapi juga untuk pengembangan karier, baik secara vertikal dengan pemberi kerja yang sama atau secara horizontal dan vertikal dengan pemberi kerja baru;
- Peralihan dari masukan pelatihan ke hasil pembelajaran yang memungkinkan pekerja menunjukkan apa yang mereka ketahui dan dapat lakukan, terutama jika terdapat sistem pengakuan pembelajaran informal dan non-formal yang berjalan; dan
- Perluasan jangkauan pemangku kepentingan dalam sistem tata kelola memungkinkan kebutuhan keterampilan pekerja ditransmisikan melalui serikat pekerja.

► Prioritas utama organisasi pekerja

Serikat pekerja perlu mendukung pengenalan langkah-langkah yang memungkinkan pengakuan pembelajaran non-formal dan informal untuk memfasilitasi peningkatan mobilitas pasar kerja



► Mengembangkan dan menerbitkan kualifikasi

Kualifikasi penting dalam dunia kerja. Kualifikasi bertindak sebagai paspor dalam proses perekrutan dan promosi, yang memungkinkan pekerja untuk menunjukkan apa yang mereka ketahui dan dapat mereka lakukan berdasarkan standar yang diakui secara umum, dan memungkinkan pemberi kerja untuk menerima staf baru dengan mudah, juga berdasarkan standar yang diakui secara umum, tanpa perlu melakukan investigasi sendiri.

Mengembangkan dan menerbitkan kualifikasi seringkali merupakan proses yang kompleks, yang memerlukan sejumlah langkah berbeda:

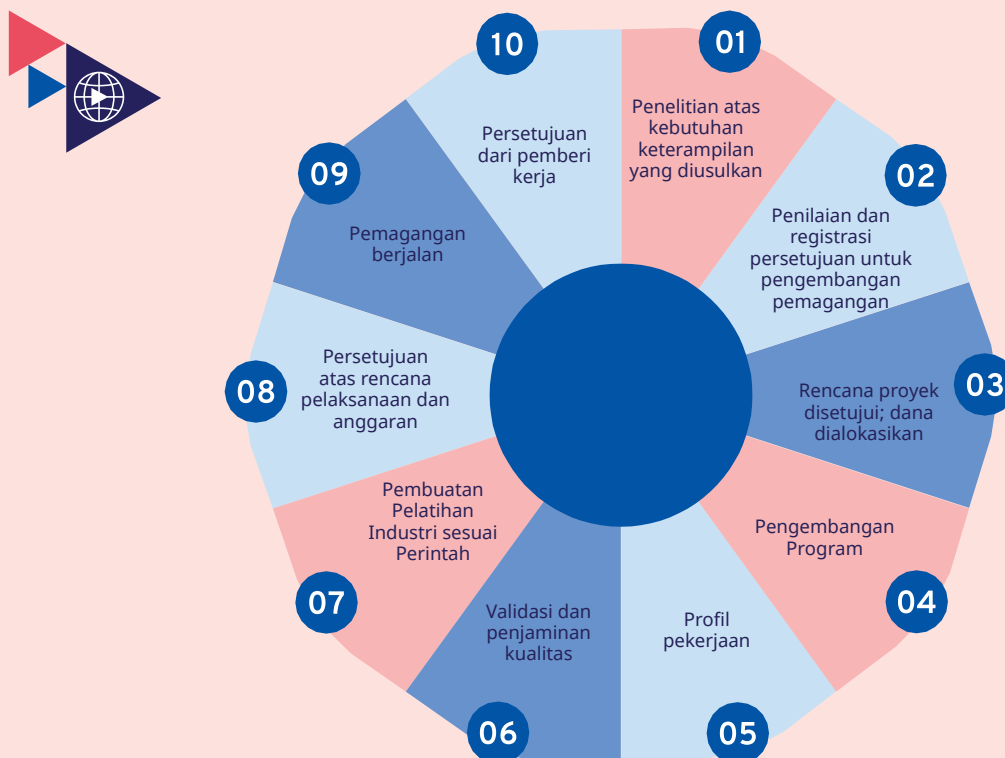
- Menentukan pasar kerja dan kebutuhan keterampilan (sebagaimana terlihat di Modul 6);
- Menetapkan profil pekerjaan dan standar pelatihan;
- Menetapkan kurikulum dan prosedur penilaian;
- Mengadakan program pelatihan;
- Secara formal mensertifikasi dan memvalidasi pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang diperoleh; dan
- Menerbitkan sertifikat atau ijazah dari badan sertifikasi terakreditasi.

Di banyak negara, proses ini dapat menawarkan peluang bagi serikat pekerja untuk terlibat, melalui badan konsultasi dan/atau regulasi, dan bagi mereka untuk menyampaikan minat dan kebutuhan keterampilan pekerja. Kandungan pasti proses-proses ini akan bervariasi dari satu negara ke negara lain.

Di Irlandia, misalnya, pengembangan kualifikasi pemagangan nasional pasca-2014 dimulai dengan indikasi kebutuhan keterampilan dan kemudian menyusun dan menyetujui, antara lain: profil pekerjaan; standar; kurikulum; dan penilaian. Kemudian menyetujui validasi dan jaminan kualitas program pemagangan, setelah itu pemagangan siap diluncurkan (*Kotak 7.2*).

Kotak 7.2.

Pengembangan kualifikasi pemagangan nasional pasca-2014 – Irlandia



Langkah 1 – Pemagangan pasca-2014 dipimpin oleh pemberi kerja di Irlandia; konsorsium yang dipimpin industri diharuskan memberikan bukti permintaan proposal pemagangan atas dasar antisipasi kebutuhan keterampilan.

Langkah 2 – Kementerian Pendidikan dan Keterampilan, dengan dukungan dari Dewan Pemagangan – yang beranggotakan perwakilan organisasi pengusaha, serikat pekerja dan penyelenggara pelatihan – diharuskan menilai dan menyetujui proposal pengembangan.

Langkah 3 – SOLAS, badan publik yang bertanggung jawab atas pelatihan pemagangan, memimpin konsultasi sebelum persetujuan rencana proyek dan mengalokasikan dana.

Langkah 4 – Konsorsium yang dipimpin industri mengembangkan program yang harus memuat profil pekerjaan, standar, kurikulum dan penilaian. Selain itu, konsorsium yang dipimpin industri diharuskan menyediakan dokumen-dokumen kunci, misalnya deskriptor jenis sertifikasi profesi, kebijakan dan kriteria validasi dan pedoman jaminan mutu untuk pemagangan.

Langkah 5 – Dewan Pemagangan meninjau dan menyetujui profil pekerjaan, memastikan bahwa tidak ada tumpang tindih dengan pemagangan yang sudah ada.

Langkah 6 – Kualitas dan Kualifikasi Irlandia, yang bertanggung jawab atas penjaminan mutu eksternal untuk diklat lanjutan dan tinggi, menyetujui validasi dan penjaminan mutu program pemagangan.

Langkah 7 – SOLAS membuat Perintah Pelatihan Industri, yang merupakan instrumen hukum yang menetapkan kegiatan industri sebagai pemagangan.

Langkah 8 – SOLAS menyetujui rencana pelaksanaan dan anggaran.

Langkah 9 – SOLAS menyetujui registrasi pemagangan yang disampaikan oleh pemberi kerja.

Langkah 10 – Konsorsium yang dipimpin industri meluncurkan program pemagangan.

Kualifikasi diklat vokasi biasanya berdiri sendiri, tidak terkait dengan kualifikasi tingkat tinggi, termasuk kualifikasi yang ditawarkan oleh universitas, tetapi kualifikasi diklat vokasi semakin dimasukkan ke dalam kerangka kualifikasi nasional (KKN) yang telah berkembang pada tingkat yang luar biasa dalam sepuluh tahun terakhir. “Jumlah total sekarang melebihi 150. Perserikatan Bangsa-Bangsa mendaftarkan 193 negara berdaulat, sehingga cakupan KKN meluas ke sekira tiga dari empat negara”. (*Institute for Lifelong Learning UNESCO, 2015*).

Sebagaimana yang disajikan oleh ILO, “kerangka kualifikasi merupakan instrumen untuk pengembangan, klasifikasi dan pengakuan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi di sepanjang kontinum tingkat yang disepakati”. Kerangka kualifikasi adalah cara menyusun kualifikasi yang ada dan kualifikasi baru, yang ditentukan oleh hasil pembelajaran. Kerangka kualifikasi menunjukkan komparabilitas berbagai kualifikasi berbeda dan – yang penting bagi pekerja – membantu memfasilitasi kemajuan dari satu tingkat ke tingkat lainnya, di dalam dan lintas pekerjaan atau sektor industri. (*Organisasi Perburuhan Internasional, 2007*)

► Mengakui keterampilan

Keterampilan seringkali tidak sepenuhnya diakui, terutama keterampilan yang diperoleh di tempat kerja, tanpa sertifikasi terakreditasi, dan ini berarti bahwa peluang untuk kemajuan karier dan mobilitas kerja bagi pekerja dan calon pekerja sangat terbatas.

Untuk membuat keterampilan ini lebih terlihat, sejumlah prakarsa telah dilakukan untuk memvalidasi pembelajaran non-formal dan informal (VNFIL) atau untuk mengakui pembelajaran sebelumnya (RPL). Prakarsa tersebut diuraikan oleh ILO sebagai “proses mengidentifikasi, mendokumentasikan, menilai dan mensertifikasi hasil pembelajaran formal, non-formal dan informal terhadap standar yang digunakan di diklat formal”. Keberadaan sebuah sistem untuk mengakui pembelajaran sebelumnya memungkinkan untuk memperoleh suatu kualifikasi, atau salah satu bagian dari suatu kualifikasi, tanpa mengikuti program diklat formal di lembaga diklat vokasi. (*Organisasi Perburuhan Internasional, 2018*).

Pekerja dan calon pekerja bisa mendapatkan dengan berbagai cara berbeda (*Kotak 7.3*).

Kotak 7.3.

Pengakuan pembelajaran sebelumnya – Profil calon penerima manfaat



Profil	Mengapa mereka membutuhkan PPS
Pengrajin, misalnya tukang ledeng, tukang batu, juru masak, tukang listrik, penata rambut, dll. (di perekonomian formal dan/atau informal)...	...yang memperoleh kompetensi awal secara informal, atau melanjutkan keterampilannya dalam pekerjaan, tetapi tidak memiliki kualifikasi apa pun, atau memiliki kualifikasi yang tidak diakui oleh pemberi kerja, atau memiliki kualifikasi formal untuk tingkat keterampilan yang lebih rendah daripada yang diperoleh di pekerjaan
pekerja di perekonomian informal...	...yang ingin berpindah ke perekonomian formal
Penganggur...	...yang menyadari bahwa sertifikasi formal diperlukan untuk mencari pekerjaan
orang yang tidak aktif secara ekonomi ...	... yang dulunya bekerja di sebuah pekerjaan tanpa kualifikasi dan keluar dari pasar kerja, yang sekarang ingin kembali dan mencari pekerjaan formal
penjaga atau orang yang dipekerjakan dalam pekerjaan yang sebagian besar dilakukan di rumah, tanpa kualifikasi (kebanyakan oleh perempuan, seringkali tidak dibayar)...	...yang ingin berpindah ke pekerjaan di luar rumah dan masuk ke pasar kerja
Pekerja yang bekerja di suatu pekerjaan di mana persyaratan kualifikasi telah berubah selama bertahun-tahun, atau di mana persyaratan kualifikasi berbeda di berbagai negara (misalnya seseorang yang merawat lansia, pekerja taman kanak-kanak, fisioterapis, pelatih, dll.)...	...dan yang ingin tetap berdaya saing di pasar kerja
Pekerja migran atau pekerja migran purna...	...yang perlu mendapatkan pengakuan formal atas kompetensi di negara penerima, termasuk kompetensi yang diperoleh melalui jalur non-formal dan informal

Diadaptasi dari Organisasi Perburuhan Internasional, 2018.

Serikat pekerja dapat mengambil tanggung jawab tertentu, misalnya:

- ▶ Mendukung proses RPL dengan cara yang berbeda selama pengembangannya;
- ▶ Membentuk sistem dan mengamankan kepentingan anggota dan pekerja lainnya; dan
- ▶ Diwakili dalam badan regulasi dan/atau konsultasi yang relevan, misalnya dewan sektoral untuk kualifikasi.

▶ Serikat pekerja dan pengakuan keterampilan dan kualifikasi

Seperti yang telah ditunjukkan di modul sebelumnya, serikat pekerja aktif dalam mengembangkan keterampilan di tingkat nasional, sektoral dan perusahaan. Berikut contoh lebih lanjut, dengan penekanan pada sertifikasi dan pengakuan kualifikasi dan keterampilan dan pengakuan pembelajaran sebelumnya.

Di tingkat nasional

Dalam kasus **Irlandia**, yang disajikan di atas di Kotak 7.2, serikat pekerja, sebagai anggota resmi Dewan Pemagangan, mampu memengaruhi proses pengambilan kebijakan, minimal pada Langkah 2 dan 5. Peluang lain muncul pada Langkah 1, jika analisis kebutuhan keterampilan dilakukan oleh Kelompok Pakar Kebutuhan Keterampilan Masa Depan, yang – sebagaimana terlihat di Modul 6 – mencakup perwakilan dari Konfederasi Serikat Pekerja Irlandia. Jika serikat pekerja menjadi bagian dari konsorsium yang dipimpin industri, terdapat juga peluang lebih lanjut pada tahap pengembangan program (Langkah 4), sebagaimana halnya Services Industrial Professional and Technical Trade Union of Ireland dalam persiapan pemagangan perancah.

Amerika Latin: Serikat pekerja di **Meksiko**, sebagai anggota Dewan Nasional tripartit untuk Standardisasi dan Sertifikasi Kompetensi Pasar kerja, terlibat dalam sertifikasi kompetensi di dalam sistem sertifikasi nasional. Selain itu, di **Chili**, Sentral Pekerja Bersatu (Central Unitaria de Trabajadores) duduk di Dewan ChileValora, yang merupakan badan regulasi sistem nasional untuk sertifikasi kompetensi

Asia: Serikat pekerja diwakili di badan konsultasi tripartit, di Dewan Nasional Pelatihan Kejuruan India, yang memberi saran kepada Kementerian Ketenagakerjaan tentang definisi standar untuk silabus, peralatan, durasi kursus, metode pelatihan dan sertifikasi.

Di **Afrika Selatan**, serikat pekerja menjadi anggota dewan Otoritas Kualifikasi Afrika Selatan, yang mengawasi pengembangan dan pelaksanaan Kerangka Kualifikasi Nasional, dan juga Dewan Kualitas untuk Perdagangan dan Pekerjaan, yang bertanggung jawab mengawasi rancangan, pelaksanaan, penilaian dan sertifikasi kualifikasi pekerjaan.

Di tingkat sektor

Di tingkat sektoral serikat pekerja paling aktif. Telah disebutkan di modul sebelumnya mengenai keterlibatan serikat pekerja dari Bangladesh di Dewan Keterampilan Industri, dari Denmark di komite perdagangan dan dari Afrika Selatan di Otoritas Diklat Sektor.

Di Amerika Latin, serikat pekerja di banyak negara juga terwakili di dewan regulasi dan/atau konsultasi:

- ▶ Di **Argentina**, serikat pekerja terwakili di Dewan Sektoral untuk Pembelajaran Lanjutan dan Sertifikasi Keterampilan, yang mempresentasikan tuntutan sektor dalam hal identifikasi kebutuhan keterampilan dan standar kecakapan, dan yang melaksanakan evaluasi dan sertifikasi.
- ▶ Di **Brasil**, serikat pekerja menjadi anggota Dewan Nasional Sistem S (SENAI untuk industri; SENAC untuk perdagangan dan sektor jasa; SENAR untuk pekerja perdesaan; dan SENAT untuk pekerja transportasi) dan juga terwakili di Komite Teknis Sektoral Layanan Pelatihan Industri Nasional, yang bertanggung jawab menetapkan profil vokasi untuk rancangan kurikulum.

Eropa: Di **Finlandia**, yang memiliki sistem RPL yang berkembang dengan baik, keterlibatan tripartit ditemukan di tingkat nasional, di Dewan Pendidikan Nasional, yang mengawasi kerangka validasi nasional dan di tingkat sektoral, di Komite Kualifikasi, yang bertanggung jawab menentukan standar pekerjaan.

Di tingkat perusahaan

Terdapat juga kemungkinan di tingkat perusahaan bagi serikat pekerja untuk terlibat dalam memberikan saran kepada pekerja tentang pengakuan dan sertifikasi kualifikasi dan keterampilan, terutama di negara-negara yang memiliki struktur informasi, konsultasi dan partisipasi.

► Prioritas utama organisasi pekerja

Serikat pekerja perlu melobi pemerintah agar memberlakukan perundang-undangan yang memungkinkan perwakilan pekerja memainkan peran penentu dalam pengembangan keterampilan dan memiliki waktu yang wajar untuk: menganalisis kebutuhan pembelajaran atau pelatihan; memberikan informasi dan saran tentang masalah pembelajaran atau pelatihan; mengatur dan mendukung pembelajaran dan pelatihan; berkonsultasi dengan pemberi kerja tentang pelaksanaan kegiatan tersebut; dan mempersiapkan diri untuk melaksanakan kegiatan tersebut.

Di Jerman, dewan kerja (yang mencakup perwakilan pekerja) memiliki tanggung jawab tertentu yang mengikat secara hukum untuk diklat vokasi, dan serikat pekerja Jerman menawarkan pelatihan perwakilan tempat kerja tentang topik ini. IG Metall, misalnya, telah membuat panduan untuk mendukung perwakilan pekerja dalam perundingan untuk pelatihan di tingkat tempat kerja.

► Serikat pekerja sebagai penyelenggara pelatihan

Selain itu, serikat pekerja juga dapat terlibat secara langsung atau tidak langsung sebagai penyelenggara pelatihan dalam pengakuan dan sertifikasi kualifikasi dan keterampilan, melalui lembaga diklat vokasi mereka sendiri. Contoh Serikat Pekerja Logam Konfederasi Buruh Umum (CGT) di Argentina disajikan di Modul 4.

Contoh lain adalah Institut Pelatihan Vokasi (Berufsförderungsinstitut/BFI) di Austria, yang didirikan pada 1959 oleh Kamar Buruh dan Konfederasi Serikat Pekerja Austria sebagai lembaga pelatihan vokasi untuk orang dewasa – pekerja dan pencari kerja. Lembaga ini menawarkan berbagai kursus dan layanan pendidikan, termasuk kursus tingkat gelar, kursus remedial untuk memasuki universitas, kursus malam dan pembelajaran jarak jauh diklat vokasi lanjutan (CVET), serta berbagai kelas pendidikan orang dewasa. Singkatnya, lembaga ini menawarkan banyak peluang untuk pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat.

Serikat pekerja di beberapa negara terlibat dalam pengakuan dan sertifikasi kualifikasi dan keterampilan. Ini dapat difasilitasi oleh presentasi strategi nasional, tetapi lebih sering melalui partisipasi mereka dalam diskusi dan keputusan di dalam badan regulasi dan/atau konsultasi, baik di tingkat nasional ataupun sektoral.

Kegiatan 7.1.

Apa fitur utama kualifikasi “tradisional” dan “moderen”?



Tujuan

Tujuan kegiatan ini adalah mengidentifikasi fitur utama kualifikasi di negara Anda.



Metode

Di awal Modul 7 terdapat tabel yang mencantumkan ciri-ciri kualifikasi “tradisional” dan “moderen”, sebagai berikut:

Kualifikasi “Tradisional”	Kualifikasi “Modern”
fokus pada pelatihan awal	mendukung pembelajaran sepanjang hayat
ditentukan oleh penyelenggara	ditentukan oleh pemangku kepentingan
berdasarkan masukan pengetahuan	berdasarkan hasil pembelajaran
program tetap	jalur alternatif
digunakan untuk masuk pekerjaan pertama	digunakan untuk berbagai tujuan berbeda, termasuk masuk pekerjaan, berganti pekerjaan, pembelajaran lebih lanjut dan perubahan karier
fokus pada peserta didik muda	dirancang untuk semua jenis peserta didik
utamanya kemajuan vertikal	kemajuan dan mobilitas horizontal dan vertikal
diawasi oleh otoritas tunggal, yang seringkali dipimpin oleh kementerian pendidikan	melibatkan berbagai lembaga dan pemangku kepentingan, termasuk serikat pekerja
hanya kualifikasi penuh yang diakui	pengakuan parsial (unitisasi) merupakan prinsip utama, termasuk pengakuan dan validasi pembelajaran nonformal dan informal

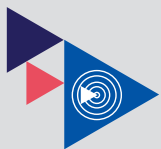
Dalam kelompok tiga atau empat orang, tunjukkan berdasarkan pengalaman Anda fitur mana dari tabel ini yang sesuai dengan kualifikasi di negara atau sektor Anda.

Sebagai kegiatan kedua, buatlah daftar manfaat bagi pekerja yang didapatkan dari pergeseran kualifikasi “tradisional” ke “moderen”.

Bersiaplah untuk berpartisipasi dalam diskusi di sesi pleno tentang berbagai aspek kualifikasi “tradisional” dan “moderen” di negara atau sektor Anda, dan kedua manfaat yang didapatkan pekerja dari peralihan kualifikasi “tradisional” ke “moderen”.

Kegiatan 7.2.

Apa saja langkah-langkah yang diperlukan untuk menyusun kualifikasi?



Tujuan

Tujuan kegiatan ini adalah untuk:

- mengkaji tahapan penyusunan kualifikasi berdasarkan contoh yang diambil dari Irlandia;
- merancang proses yang merepresentasikan penyusunan kualifikasi di negara atau sektor Anda; dan
- menunjukkan tahap-tahap di mana serikat pekerja Anda dapat memengaruhi proses tersebut.



Metode

Langkah 1 – Pemagangan pasca-2014 dipimpin oleh pemberi kerja di Irlandia; konsorsium yang dipimpin industri diharuskan memberikan bukti permintaan proposal pemagangan atas dasar **antisipasi kebutuhan keterampilan**.

Langkah 2 – Kementerian Pendidikan dan Keterampilan, dengan dukungan dari Dewan Pemagangan – yang beranggotakan perwakilan organisasi pengusaha, serikat pekerja dan penyelenggara pelatihan – diharuskan menilai dan menyetujui proposal pengembangan.

Langkah 3 – SOLAS, badan publik yang bertanggung jawab atas pelatihan pemagangan, memimpin konsultasi sebelum **persetujuan rencana proyek dan mengalokasikan dana**.

Langkah 4 – Konsorsium yang dipimpin industri mengembangkan **program** yang harus memuat **profil pekerjaan, standar, kurikulum dan penilaian**. Selain itu, konsorsium yang dipimpin industri diharuskan menyediakan dokumen-dokumen kunci, misalnya deskriptor jenis sertifikasi profesi, kebijakan dan kriteria validasi dan pedoman jaminan mutu untuk pemagangan.

Langkah 5 – Dewan Pemagangan meninjau dan menyetujui profil pekerjaan, memastikan bahwa tidak ada tumpang tindih dengan pemagangan yang sudah ada.

Langkah 6 – Kualitas dan Kualifikasi Irlandia, yang bertanggung jawab atas penjaminan mutu eksternal untuk diklat lanjutan dan tinggi, **menyetujui validasi dan penjaminan mutu program pemagangan**.

Langkah 7 – SOLAS membuat **Perintah Pelatihan Industri**, yang merupakan instrumen hukum yang menetapkan kegiatan industri sebagai pemagangan.

Langkah 8 – SOLAS menyetujui **rencana pelaksanaan dan anggaran**.

Langkah 9 – SOLAS menyetujui registrasi pemagangan yang disampaikan oleh pemberi kerja.

Langkah 10 – Konsorsium yang dipimpin industri meluncurkan program pemagangan.

- Pertama, bacalah daftar sepuluh langkah tersebut dengan seksama, berdasarkan pengalaman Anda. Catat berbagai unsur yang dicetak **tebal** yang sesuai dengan berbagai kegiatan yang diperlukan untuk mengembangkan dan mensertifikasi kualifikasi
- Kedua, rancanglah diagram yang akan mengungkapkan tahapan proses untuk menyusun kualifikasi di negara atau sektor Anda; apa unsur-unsur pengembangan dan sertifikasi yang akan dilakukan pada masing-masing tahap?
- Ketiga, secara berpasangan, berbagilah informasi tentang proses penyusunan di negara Anda dan tunjukkan tahapan yang memungkinkan serikat pekerja Anda memengaruhi proses tersebut.

Bersiaplah untuk berpartisipasi dalam diskusi di sesi pleno tentang cara serikat pekerja Anda dapat memengaruhi proses penyusunan.

► Referensi terpilih dan saran untuk bacaan lebih lanjut

Umum

L20. 2015. Quality apprenticeships: *What are trade unions doing?* https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/l20_note_for_the_ewg_apprenticeship_2015_conference.pdf

Kualifikasi

European Training Foundation. 2016. *Qualifications systems: Getting organised; A Toolkit* https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/m/CCC996240000EB1FC1258152003E2_85F_Qualifications_toolkit.pdf

Kementerian Federal Ketenagakerjaan dan Sosial Jerman. *Works Constitution Act*. http://www.gesetze-im-internet.de/englisch_betrvg/

IG Metall. 2015. Ausbildung? Jetzt! Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

https://wap.igmetall.de/docs_Handreichung_Ausbilden_Jetzt_1561e59f3f73c5a8a9c66eadd0e72af08408c6a5.pdf

Organisasi Perburuhan Internasional. 2007. An introductory guide to national qualifications frameworks: Conceptual and practical issues for policy makers

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@ifp_skills/documents/instructionalmaterial/wcms_103623.pdf

An tSeirbhís Oideachais Leanúnaigh agus Scileanna. 2017. Developing a national apprenticeship handbook <https://hea.ie/assets/uploads/2017/06/Developing-a-National-Apprenticeship-Handbook.pdf>

UNESCO Institute for Lifelong Learning. 2015. Global inventory of regional and national qualifications frameworks—Volume 1: Thematic Chapters <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000233043>

Unionlearn. 2018. Opening up learning opportunities – Unionlearn Annual Report 2018 <https://www.unionlearn.org.uk/sites/default/files/publication/Unionlearn%20Annual%20Report%202018.pdf>

Pengakuan pembelajaran sebelumnya

Cedefop, Komisi Eropa, ICF. 2019. European inventory on validation of non- formal and informal learning 2018 update; *Synthesis report* https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2019/european_inventory_validation_2018_synthesis.pdf

Damesin, R., Fayolle, J., Fleury, N., Malaquin, M., Rode, N. 2014. *Challenges, actors and practices of non-formal and informal learning and its validation in Europe* <https://www.etui.org/Publications2/Books/Challenges-actors-and-practices-of-non-formal-and-informal-learning-and-its-validation-in-Europe>

Organisasi Perburuhan Internasional. 2017. *How to facilitate the recognition of skills of migrant workers: Guide for employment services providers* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/—ifp_skills/documents/publication/wcms_572672.pdf

Organisasi Perburuhan Internasional. 2018. *Recognition of prior learning (RPL): Learning package* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/—ifp_skills/documents/publication/wcms_626246.pdf

Singh, M. 2015. *Global perspectives on recognising non-formal and informal learning: Why recognition matters* <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000233655>

Penyelenggaraan pelatihan

Berufsförderungsinstitut (BFI). *Bildung und Angebot* <https://www.bfi.wien/kursangebot/bildungsabschluesse/>

Gándara, G. (ed.). 2018. *Sindicatos y formación profesional en Argentina: antecedentes y desafíos* (OIT/Cinterfor) https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Sindicatos%20y%20FP%20en%20Argentina_parawebseg.pdf



▶ Akses ke keterampilan untuk semua

Modul 8 bertujuan untuk membuat pejabat dan perwakilan serikat pekerja mampu:

- ▶ meningkatkan pemahaman mereka tentang tantangan yang dihadapi oleh kelompok yang kurang terwakili dalam memperoleh akses ke pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat;
- ▶ mengkaji bagaimana cara kebijakan atau strategi yang memungkinkan dapat dikembangkan; dan
- ▶ mengkaji cara serikat pekerja mempromosikan akses bagi semua untuk pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat.

▶ Pendahuluan

ILO dengan jelas menyatakan bahwa diklat harus menjadi hak semua orang, bahwa persamaan kesempatan bagi laki-laki dan perempuan harus didorong dan bahwa akses ke diklat bagi orang-orang berkebutuhan khusus harus didorong (*Kotak 8.1*).

Kotak 8.1.

Rekomendasi ILO tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia, 2004 (No. 195)



Rekomendasi Pengembangan Sumber Daya Manusia menyerukan kepada anggota untuk:

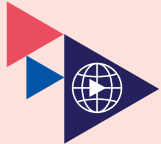
- mengakui bahwa diklat merupakan hak untuk semua dan dengan bekerja sama dengan mitra sosial berupaya memastikan akses bagi semua orang ke pembelajaran sepanjang hayat;
- mempromosikan persamaan kesempatan bagi perempuan dan laki-laki dalam pendidikan, pelatihan dan pembelajaran sepanjang hayat; dan
- mempromosikan akses ke pendidikan, pelatihan dan pembelajaran sepanjang hayat bagi orang berkebutuhan khusus yang diidentifikasi secara nasional, misalnya kaum muda, orang berketerampilan rendah, penyandang disabilitas, migran, pekerja tua, masyarakat adat, kelompok etnis minoritas dan yang terpinggirkan secara sosial.

Yang lebih terbaru, pada 2015 Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa menyepakati serangkaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDG), yang salah satunya (SDG4) adalah “memastikan inklusivitas dan pemerataan pendidikan berkualitas dan mempromosikan kesempatan pembelajaran sepanjang hayat untuk semua”, dengan target khusus terkait dengan gender, disabilitas, masyarakat adat dan anak-anak dalam situasi rentan (Kotak 8.2).



Kotak 8.2.

Tujuan Pembangunan Berkelanjutan PBB dan target



SDG4. Memastikan Pendidikan yang inklusif dan setara dan mempromosikan kesempatan pembelajaran sepanjang hayat untuk semua

- Pada 2030, memastikan bahwa semua anak perempuan dan laki-laki menyelesaikan pendidikan dasar dan menengah secara gratis, setara dan berkualitas, yang mengarah pada hasil pembelajaran yang relevan dan efektif;
- Pada 2030, memastikan persamaan akses bagi semua perempuan dan laki-laki ke pendidikan teknis, vokasi dan tinggi, termasuk universitas yang terjangkau dan berkualitas;
- Pada 2030, secara substansial meningkatkan jumlah anak muda dan orang dewasa yang memiliki keterampilan yang relevan, termasuk keterampilan teknis dan vokasi untuk pekerjaan, pekerjaan yang layak dan kewirausahaan; dan
- Pada 2030, menghapus ketimpangan gender dalam pendidikan dan memastikan persamaan akses ke semua tingkat diklat vokasi bagi kelompok rentan, termasuk penyandang disabilitas, masyarakat adat dan anak-anak dalam situasi rentan.

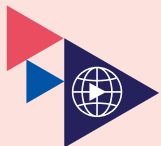
Dalam Deklarasi Seabad-nya, Konferensi Perburuhan Internasional menyatakan bahwa ILO harus mengarahkan upayanya untuk mempromosikan perolehan keterampilan, kompetensi dan kualifikasi bagi semua pekerja sepanjang kehidupan kerja mereka sebagai tanggung jawab bersama antara pemerintah dan mitra sosial, guna:

- ▶ menangani kesenjangan keterampilan yang sudah ada dan yang diperkirakan akan ada;
- ▶ memberikan perhatian khusus untuk memastikan bahwa sistem diklat responsif terhadap kebutuhan pasar kerja dengan mempertimbangkan evolusi kerja; dan
- ▶ meningkatkan kapasitas pekerja untuk memanfaatkan peluang yang tersedia bagi pekerjaan yang layak.

Tujuan Pembangunan Berkelanjutan PBB dan target ini ambisius. Untuk sebagian negara tujuan dan target tersebut akan dapat dicapai, namun untuk sebagian yang lain tidak. Bahkan di negara-negara di mana tujuan ini dapat dicapai, pengalaman menunjukkan bahwa orang yang lebih berkualifikasi memiliki lebih banyak kesempatan untuk diklat teknis dan vokasi, dan kerap kali orang-orang yang paling membutuhkannya tidak mendapatkannya (Kotak 8.3).

Kotak 8.3.

Akses ke pelatihan – Tantangan yang teridentifikasi di Eropa (angka untuk tahun 2018)



- Hanya 4,3 persen orang Eropa dengan kualifikasi paling tinggi sekolah menengah pertama yang mengikuti pendidikan atau pelatihan, berbanding dengan 18,6 persen orang berkualifikasi tinggi;
- Di banyak negara, pekerja di pekerjaan non-standar tidak memiliki akses ke peluang pelatihan dan pengembangan karier yang sama dengan rekan-rekan mereka di pekerjaan standar;
- Sedikit di atas 6 persen warga berusia tua (berusia 55 hingga 64 tahun) yang mengikuti pembelajaran, berbanding dengan 17,8 persen anak muda (berusia 25 hingga 34 tahun); dan
- Orang yang bekerja di usaha mikro, kecil dan menengah memiliki lebih sedikit kesempatan untuk mengikuti pelatihan lanjutan dibandingkan orang yang bekerja di perusahaan besar.

Sebagai contoh lebih lanjut, pekerjaan paruh waktu – yang sering dianggap sebagai bentuk terbaik pekerjaan non-standar – dikaitkan dengan tingkat pelatihan yang rendah atau lebih rendah. Pekerja penuh waktu di Jepang lebih cenderung mengikuti pelatihan dibandingkan pekerja non-standar, termasuk pekerja paruh waktu serta pekerja sementara dan kontrak. Di Uni Eropa, kemungkinan pekerja paruh waktu mendapatkan pelatihan menurun sesuai fungsi dan jumlah jam mereka bekerja.

Seluruh kelompok sosial yang sangat kurang terwakili termasuk anak perempuan dan perempuan dewasa, penyandang disabilitas, migran dan minoritas.

Hambatan bisa fisik, terkait misalnya dengan arsitektur bangunan atau ketersediaan fasilitas transportasi yang sesuai. Ini menjadi masalah khusus bagi penyandang disabilitas, tetapi juga bagi anak perempuan dan perempuan dewasa. Hambatan bisa non-fisik, berdasarkan diskriminasi sosial atau agama, warna kulit, stereotip budaya, rendahnya harapan atau bahasa. Ini menjadi masalah tidak hanya untuk anak perempuan dan perempuan dewasa, tetapi juga untuk penyandang disabilitas dan migran. Hambatan bisa juga hukum – khususnya bagi para migran.

Lebih khusus untuk perempuan, ILO telah mengindikasikan hal-hal berikut:

- ▶ Pilihan pekerjaan tetap berbasis gender;
- ▶ Perempuan masih menghadapi lebih banyak hambatan di kota, terutama di perdesaan, perekonomian informal dan tradisional;
- ▶ Bagi perempuan, tingkat keterampilan lebih tinggi tidak (belum) berarti pekerjaan lebih baik; dan
- ▶ Perempuan masih tertinggal di bidang sains, teknologi, teknik dan matematika (STEM).

Apa yang dapat dilakukan untuk mencapai Tujuan Pembangunan Berkelanjutan PBB dan target tersebut serta mengatasi hambatan tersebut?

► Mengembangkan kebijakan atau strategi yang memungkinkan

Serangkaian langkah berbeda dapat diambil untuk mendukung kelompok yang kurang terwakili berdasarkan pengalaman dan praktik yang ada, sebagaimana telah ditunjukkan oleh ILO.

Penyandang disabilitas

Bagi penyandang disabilitas, akses ke diklat vokasi mungkin didukung oleh ketentuan hukum. Ini mungkin undang-undang (UU) khusus – misalnya, UU Kebutuhan Pendidikan Khusus dan Disabilitas di Inggris, Skotlandia dan Wales – yang memberikan hak kepada penyandang disabilitas untuk tidak didiskriminasi dalam diklat. Atau mungkin menjadi bagian dari undang-undang yang secara khusus ditujukan untuk diklat vokasi, misalnya di Jerman, di mana “penyusunan topik, sifat, tujuan dan durasi pelatihan vokasi harus disesuaikan dengan kebutuhan khusus penyandang disabilitas, atau orang yang kurang beruntung secara sosial, serta penyusunan tersebut harus disertai dengan bimbingan dan dukungan yang komprehensif” (*Departemen Pendidikan dan Penelitian Federal Jerman, 2005*).

Kebijakan atau strategi yang memungkinkan dapat melayani semua individu dalam populasi (misalnya di Bangladesh); dapat berusaha mempromosikan akses untuk semua bagi kelompok kurang beruntung dalam populasi (misalnya di Afrika Selatan); atau dapat fokus semata pada pelibatan penyandang disabilitas (misalnya di Kosta Rika). Kebijakan atau strategi semacam itu mungkin didukung oleh jaringan lembaga diklat vokasi khusus, misalnya di Perancis, atau, dalam beberapa kasus, prakarsa yang dipimpin oleh LSM, misalnya EBTESSEMA di Mesir, atau lembaga diklat vokasi satuan, misalnya Balai Besar Rehabilitasi Vokasional Penyandang Disabilitas (BBRVPD) di Indonesia, atau Lembaga Pemagangan Nasional di Kosta Rika.

Anak perempuan dan perempuan

Untuk anak perempuan dan perempuan, akses ke diklat vokasi dapat didukung dengan memastikan bahwa basis pendidikan yang kuat telah ada, tempat keterampilan lanjutan dapat dikembangkan. Ini harus mencakup, misalnya:

- menyampaikan program sektor publik dan swasta berskala besar untuk pendidikan, keterampilan dan pelatihan yang disesuaikan dengan pasar bagi anak perempuan; dan
- meningkatkan kualitas dan relevansi pengajaran dan pembelajaran untuk memungkinkan anak perempuan mengembangkan keterampilan dasar yang dapat dialihkan dan teknis/vokasi yang dibutuhkan untuk hidup dan bekerja.

Kebijakan atau strategi yang memungkinkan dapat mengajukan target numerik – misalnya 40 persen pendaftaran perempuan di diklat vokasi pada 2020 di Bangladesh – dan meningkatkan pelaporan, akuntabilitas dan transparansi – misalnya dengan menerbitkan angka penyelesaian dan angka transisi ke pekerjaan dalam pelatihan pemagangan – dengan angka-angka dipecah berdasarkan jenis kelamin. Ini akan memastikan bahwa program diklat vokasi lebih fleksibel dalam hal penyampaian, sehingga memungkinkan paduan yang lebih baik antara pelatihan dengan tugas rumah tangga atau pengasuhan anak atau pekerjaan pertanian musiman.

Migran dan minoritas

Untuk migran, ini dapat mencakup langkah-langkah yang sejalan dengan Pasal 33(c) Rekomendasi ILO tentang Pekerjaan dan Pekerjaan yang Layak dan kualifikasi pengungsi melalui mekanisme yang sesuai, serta memberikan akses ke peluang pelatihan dan pelatihan ulang yang disesuaikan, termasuk pelatihan bahasa intensif”. Contoh bagi pengungsi adalah portal informasi yang didirikan oleh pemerintah Jerman untuk pengakuan kualifikasi profesi asing. Untuk migran purna, contohnya adalah prakarsa di Srilanka untuk mengakui keterampilan pekerja migran Srilanka. Namun, dalam studi ILO tentang perjanjian bilateral dan nota kesepahaman tentang migrasi pekerja berketerampilan rendah antar negara, hanya ada sedikit atau tidak ada penyebutan dukungan untuk pelatihan.

Langkah menyeluruh

Serangkaian langkah menyeluruh lebih lanjut akan menjadi penting untuk memastikan keberhasilan kebijakan atau strategi yang memungkinkan untuk semua kelompok yang kurang terwakili:

- ▶ Layanan informasi dan bimbingan vokasi untuk memungkinkan pelajar menjadi sadar akan berbagai jenis pekerjaan dan ketersediaan program diklat vokasi yang sesuai dan persyaratan masuknya;
- ▶ Pelatihan pra-vokasi untuk memastikan peserta didik memiliki keterampilan dasar – khususnya membaca dan berhitung – dan selanjutnya dipersiapkan untuk memulai program diklat vokasi;
- ▶ Mekanisme pengakuan pembelajaran sebelumnya atau validasi pembelajaran non-formal dan informal yang memungkinkan pekerja berpengalaman menunjukkan bahwa mereka memiliki keterampilan yang diperlukan (dan sertifikat untuk membuktikannya) untuk mengambil tugas-tugas terampil dan dipertimbangkan untuk pekerjaan berkualifikasi lebih tinggi – dan dibayar lebih tinggi – sebagaimana yang ditunjukkan di Modul 7; dan
- ▶ Program pasar kerja aktif untuk memungkinkan pekerja yang menganggur atau rentan mengakses pelatihan atau penempatan kerja sehingga mereka dapat tetap terhubung dengan dunia kerja.

▶ **Serikat pekerja dan meningkatkan akses untuk semua ke pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat**

Serikat pekerja dapat mendukung kelompok rentan dalam berbagai cara dalam mengakses pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat.

Kemitraan antara ILO dan Pemerintah Yordania memungkinkan pengungsi Suriah di sektor konstruksi meningkatkan keahlian profesional mereka dan memperoleh sertifikat keterampilan terakreditasi. Menindaklanjuti hal tersebut, Kementerian Tenaga Kerja dan Federasi Umum Serikat Pekerja Yordania menandatangani nota kesepahaman untuk mempermudah proses pemberian izin kerja bagi pengungsi Suriah di sektor konstruksi. Pemohon izin kerja baru harus memiliki sertifikat yang dikeluarkan oleh Pusat Akreditasi dan Jaminan Kualitas (CAQA), berdasarkan proses pengakuan pembelajaran sebelumnya.

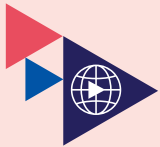
Konfederasi Buruh Demokratik Perancis (CFDT), bekerja sama dengan ILO, telah membuat Panduan Integrasi Pekerja Migran, yang mencakup satu bab tentang hak atas pelatihan di tempat kerja, dengan penjelasan tentang:

- ▶ rencana pelatihan di tempat kerja;
- ▶ penilaian keterampilan perorangan;
- ▶ cuti pelatihan perorangan;
- ▶ hak individu atas pelatihan; dan
- ▶ validasi pembelajaran dan pengalaman sebelumnya.

Kongres Serikat Pekerja Inggris telah mengambil pendekatan menyeluruh dan membuat serangkaian publikasi: “Menangani kesetaraan gender pemagangan”; “Mendukung peserta pemagangan etnis kulit hitam dan minoritas”; dan “Pemagangan terakses untuk pekerja dengan disabilitas”. Mereka menunjukkan mengapa serikat pekerja harus bernegosiasi untuk keragaman dan kesetaraan dalam program pemagangan dan menyarankan isu-isu praktis yang harus dimasukkan oleh serikat pekerja ke dalam agenda perundingan bersama. Contoh bagaimana seharusnya serikat pekerja menangani masalah atas nama perempuan dapat ditemukan di Kotak 8.4.

Kotak 8.4.

Menangani kesetaraan gender pemagangan – Inggris



Serikat pekerja harus berunding dengan pemberi kerja untuk dukungan keuangan bagi peserta pemagangan yang memiliki tanggung jawab pengasuhan dan memastikan bahwa ketersediaan dukungan semacam itu dikomunikasikan melalui proses perekrutan.

Serikat pekerja harus memastikan bahwa pemberi kerja mempertimbangkan opsi paruh waktu atau jam kerja fleksibel dalam program pemagangan, baik untuk staf yang ada maupun pemula.

Serikat pekerja harus memastikan bahwa kebutuhan perempuan ditangani secara khusus dalam manajemen kesehatan dan keselamatan.

Serikat pekerja mungkin ingin membuat skema pendampingan sendiri, yang mencakup jaringan dukungan sesama khusus perempuan.

Serikat pekerja Anda akan memiliki model kebijakan untuk membantu Anda merundingkan perjanjian pelecehan seksual di tempat kerja Anda, untuk memastikan bahwa:

- *organisasi mengadopsi pendekatan nol toleransi terhadap pelecehan;*
- *terdapat prosedur yang transparan untuk menangani pengaduan secara adil dan efektif, dan ini dikomunikasikan kepada semua staf; dan*
- *semua staf, terutama manajer, diberi pelatihan tentang apa yang dimaksud dengan pelecehan seksual, undang-undang dan cara menanggapi laporan.*

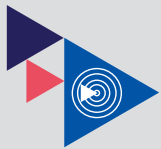
Prioritas utama organisasi pekerja

Serikat pekerja perlu mendukung penguatan langkah-langkah untuk memastikan inklusivitas akses ke pelatihan bagi kelompok kurang terwakili.

Banyak kelompok sosial merasa kesulitan mendapatkan akses ke program diklat vokasi awal dan lanjutan. Di Argentina, serikat pekerja dapat memainkan peran penting sebagai advokat untuk dimasukkannya kelompok kurang terwakili ke dalam program diklat vokasi – anak perempuan dan perempuan, penyandang disabilitas, migran dan minoritas, pengungsi dan yang kembali, pekerja dalam pekerjaan non-standar dan mantan pelaku pelanggaran yang menjalani rehabilitasi – dan sebagai penyedia dukungan praktis.

Kegiatan 8.1.

Mengapa pekerja dengan kontrak kerja non-standar cenderung tidak mendapatkan pelatihan di tempat kerja?



Tujuan

Tujuan kegiatan ini adalah mengkaji alasan mengapa pekerja dengan kontrak kerja non-standar cenderung tidak mendapatkan pelatihan di tempat kerja.



Metode

Sebuah publikasi ILO baru-baru ini “Pekerjaan non-standar di seluruh dunia” mengidentifikasi empat kategori pekerjaan non-standar:

1. Pekerjaan sementara: kontrak waktu tertentu, termasuk kontrak berbasis proyek atau tugas; kerja musiman; kerja lepas, termasuk kerja harian; kontrak terbuka;
2. Kerja paruh waktu dan panggilan: jam kerja normal lebih sedikit dibandingkan kerja penuh waktu yang setara; paruh waktu marjinal; kerja panggilan, termasuk kontrak tanpa jam kerja; ini bukan pekerjaan penuh waktu
3. Hubungan kerja multi-pihak: juga dikenal sebagai “*dispatch* (iriman)”, “*brokerage* (perantaraan)” dan “*labour hire* (sewa tenaga kerja)”; pekerjaan agen sementara; tenaga kerja subkontrak; ini tidak melibatkan hubungan bawahan langsung dengan pihak yang menggunakan tenaga kerja; dan
4. Pekerjaan terselubung/pekerjaan mandiri bergantung: pekerjaan mandiri palsu yang salah klasifikasi; ini tidak melibatkan hubungan kerja.

Laporan yang sama menyimpulkan bahwa “(p)ekerja di NSE (pekerjaan non-standar) cenderung tidak mendapatkan pelatihan di dalam kerja (*on the job*), yang dapat berdampak negatif pada pengembangan karier, terutama bagi pekerja muda”.

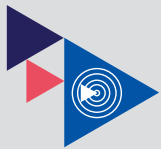
Berdasarkan pengalaman Anda, sebutkan

1. apa yang dimaksud dengan pekerjaan non-standar di negara Anda; dan
2. apakah pekerja dalam pekerjaan non-standar di negara Anda cenderung tidak mendapatkan pelatihan di dalam kerja, dan, jika ya, mengapa.

Bersiaplah untuk berpartisipasi dalam diskusi di sesi pleno tentang arti ungkapan “pekerjaan non-standar” dan alasan mengapa pekerja dalam pekerjaan non-standar di negara Anda cenderung tidak mendapatkan pelatihan di dalam kerja.

Kegiatan 8.2.

Apa fitur utama strategi untuk mempromosikan inklusivitas dalam diklat vokasi arus utama? – *Penyandang disabilitas*



Tujuan

Tujuan kegiatan ini adalah mengidentifikasi fitur utama strategi untuk mempromosikan inklusivitas dalam diklat vokasi arus utama bagi penyandang disabilitas.



Metode

ILO menerbitkan sebuah Ringkasan kebijakan pada 2018 berjudul “Menjadikan pemagangan dan pembelajaran di tempat kerja inklusif bagi penyandang disabilitas”, yang mencakup sebuah usulan strategi untuk secara efektif mempromosikan dimasukkannya penyandang disabilitas laki-laki dan perempuan ke dalam program diklat vokasi arus utama dan pengembangan keterampilan, yang mencakup unsur-unsur berikut:

- Kebijakan atau strategi yang memungkinkan harus diadakan;
- Asumsi yang salah tentang kemampuan dan kecakapan penyandang disabilitas harus ditantang;
- Bangunan dan transportasi harus dibuat terakses;
- Kriteria masuk, metode pengajaran, materi dan metode evaluasi harus ditinjau dan disesuaikan;
- Kapasitas tenaga kerja diklat vokasi harus diperkuat untuk mengajar peserta pelatihan penyandang disabilitas bersama dengan peserta pelatihan non-disabilitas;
- Aliansi operasional harus dibentuk dengan mitra utama;
- Harus dibangun sebuah sistem dukungan berkelanjutan, termasuk akomodasi yang wajar;
- Efektivitas kebijakan atau strategi harus dipantau dan ditinjau secara berkala; dan
- Sumber daya harus dialokasikan untuk memungkinkan perubahan ini. Berdasarkan pengalaman Anda, dan dengan bantuan lembar evaluasi (8.1),
 1. letakkan usulan-usulan tersebut dalam urutan prioritas; dan
 2. tunjukkan usulan-usulan lebih lanjut yang menurut Anda cocok.

Dalam kelompok tiga atau empat orang, tunjukkan mana dari usulan-usulan yang telah dipertimbangkan di negara Anda.

Bersiaplah untuk berpartisipasi dalam diskusi di sesi pleno tentang usulan-usulan ini untuk mempromosikan dimasukkannya penyandang disabilitas laki-laki dan perempuan dalam program diklat vokasi arus utama dan pengembangan keterampilan.

▶ 8.1 Lembar evaluasi – Usulan untuk mendorong dimasukkannya laki-laki dan perempuan dengan disabilitas ke dalam program diklat vokasi dan pengembangan keterampilan arus utama

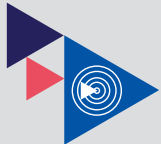
Usulan

Urutan prioritas dari 1 hingga 9

- | | |
|---|---|
| 1 | Kebijakan atau strategi yang memungkinkan harus diadakan; |
| 2 | Asumsi yang salah tentang kemampuan dan kecakapan penyandang disabilitas harus ditantang; |
| 3 | Bangunan dan transportasi harus dibuat terakses; |
| 4 | Kriteria masuk, metode pengajaran, materi dan metode evaluasi harus ditinjau dan disesuaikan; |
| 5 | Kapasitas tenaga kerja diklat vokasi harus diperkuat untuk mengajar peserta pelatihan dengan disabilitas bersama dengan peserta pelatihan non- disabilitas; |
| 6 | Aliansi operasional harus dibentuk dengan mitra utama; |
| 7 | Harus dibangun sebuah sistem dukungan berkelanjutan, termasuk akomodasi yang wajar; |
| 8 | Efektivitas kebijakan atau strategi harus dipantau dan ditinjau secara berkala; dan |
| 9 | Sumber daya harus dialokasikan untuk memungkinkan perubahan ini. |

Kegiatan 8.3.

Apa fitur utama strategi untuk mempromosikan inklusivitas dalam diklat vokasi arus utama?– *Anak perempuan dan perempuan*



Tujuan

Tujuan kegiatan ini adalah mengidentifikasi fitur utama strategi untuk mempromosikan inklusivitas dalam diklat vokasi arus utama untuk anak perempuan dan perempuan.



Metode

ILO menerbitkan Ringkasan Kebijakan pada 2014 berjudul “Kesenjangan gender dalam pengembangan keterampilan: Kemajuan, tantangan dan opsi kebijakan untuk pemberdayaan perempuan”, yang mencakup sejumlah opsi kebijakan “paling menjanjikan” untuk strategi mempromosikan inklusi perempuan dalam diklat vokasi dan pengembangan keterampilan arus utama.

Apa yang paling menjanjikan dari opsi kebijakan ini?

Merancang tanggapan yang tepat dan terarah berdasarkan keragaman konteks perempuan

Perempuan merupakan kelompok yang heterogen, yang berbeda di banyak dan ragam hal, termasuk misalnya menurut usia dan latar belakang budaya, serta tingkat pendidikan dan jenis pekerjaan yang mereka jalankan saat ini. Intervensi yang ditujukan untuk memperbaiki bias gender dalam pengembangan keterampilan harus didasarkan pada pemahaman yang baik tentang bagaimana kelompok-kelompok perempuan yang berbeda dipengaruhi oleh relasi kuasa sosial, ekonomi dan politik dan, dengan demikian, oleh ketidaksetaraan gender dalam institusi, pasar, masyarakat dan rumah tangga. Data yang dikumpulkan harus dipilah tidak hanya berdasarkan jenis kelamin, tetapi juga berdasarkan tingkat pendidikan dan faktor-faktor lain yang relevan.

Upaya mendorong perempuan berpartisipasi dalam pendidikan, pelatihan dan pekerjaan produktif, termasuk dalam pekerjaan yang selama ini didominasi oleh laki-laki, perlu:

- didasarkan pada konteks dan kelompok tertentu yang dipilih untuk intervensi;
- dirancang untuk mengatasi berbagai hambatan yang ada (biaya pelatihan, waktu, fasilitas, dll.) dan untuk secara fleksibel menanggapi beragam kebutuhan; dan
- dirancang untuk menjawab pertanyaan tentang status yang terkait dengan beragam pekerjaan dan membuka persepsi sosial terhadap tantangan ini.

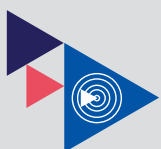
Berdasarkan pengalaman Anda, dalam kelompok tiga atau empat orang, berikan contoh upaya di negara Anda mendorong perempuan berpartisipasi dalam pendidikan, pelatihan dan pekerjaan produktif:

1. Disasarkan pada konteks dan kelompok tertentu yang dipilih untuk intervensi;
2. Dirancang untuk mengatasi berbagai hambatan yang ada (biaya pelatihan, waktu, fasilitas, dll.) dan untuk secara fleksibel menanggapi beragam kebutuhan; dan
3. Dirancang untuk menjawab pertanyaan tentang status yang terkait dengan beragam pekerjaan dan untuk membuka persepsi sosial terhadap tantangan ini.

Bersiaplah untuk berpartisipasi dalam diskusi di sesi pleno tentang usulan-usulan untuk mempromosikan inklusi perempuan dalam program diklat vokasi dan pengembangan keterampilan arus utama ini.

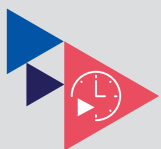
Kegiatan 8.4.

Dengan cara apa serikat pekerja dapat mempromosikan akses ke pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat untuk semua? – Penyandang disabilitas



Tujuan

Tujuan kegiatan ini adalah untuk mengkaji cara-cara serikat pekerja mempromosikan akses untuk semua ke pengembangan keterampilan, bagi penyandang disabilitas.



Metode

ILO menerbitkan ringkasan kebijakan pada 2018 berjudul “Membuat pemagangan dan pembelajaran di tempat kerja inklusif bagi penyandang disabilitas”.

Di bagian terakhir, diberikan serangkaian rekomendasi kebijakan yang mencakup acuan ke serikat pekerja, sebagai berikut:

Pemagangan inklusif membutuhkan lingkungan, kebijakan dan undang-undang yang mendukung dan menerapkan prinsip-prinsip Konvensi PBB tentang Hak Penyandang Disabilitas dan menetapkan dasar untuk mengarusutamakan disabilitas dalam penyelenggaraan diklat vokasi reguler. Kebijakan yang efektif dan relevan hanya dapat dihasilkan dari partisipasi serikat pekerja dan organisasi pengusaha serta dari organisasi penyandang disabilitas yang representatif. Otoritas pelatihan nasional, perguruan tinggi, diklat vokasi dan layanan ketenagakerjaan publik juga harus menjadi bagian dari proses semacam itu.

Program yang bermakna dan berfungsi dengan baik perlu memasukkan masalah dan pengalaman semua orang yang terlibat.

Serikat pekerja juga dapat mengadvokasi di antara anggotanya isu inklusi disabilitas dan mengembangkan strategi serikat pekerja untuk inklusi pekerja dengan disabilitas di diklat vokasi. Mereka harus aktif mewakili dan melindungi hak-hak ketenagakerjaan peserta pemagangan dengan disabilitas di tingkat kebijakan dan sektoral, di dalam dewan kerja perusahaan dan komite keselamatan. Mereka menempati posisi yang unik untuk mempromosikan sikap positif, inklusif dan hormat antar rekan kerja, memberikan informasi kepada peserta pemagangan dengan disabilitas tentang hak-hak mereka dan membimbing serta mendukung mereka jika ada keluhan.

Dalam kelompok tiga atau empat orang, tunjukkan:

1. Apakah serikat pekerja Anda memiliki strategi untuk memasukkan pekerja dengan disabilitas dalam pengembangan keterampilan;
2. Apakah serikat pekerja Anda menempati posisi untuk menerapkan rekomendasi kebijakan ini; dan
3. Apakah serikat pekerja Anda mampu melakukan kegiatan tambahan lainnya untuk mendukung akses pekerja dengan disabilitas ke pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat.

Bersiaplah untuk berpartisipasi dalam diskusi di sesi pleno tentang cara-cara serikat pekerja mempromosikan akses penyandang disabilitas ke program pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat.

► Referensi terpilih dan saran untuk bacaan lebih lanjut

Umum

- Komisi Eropa. 2020. *Note for the attention of social partners: Consultation on the update for the skills agenda of Europe* <https://www.cadrescfdt.fr/sites/default/files/inline-files-two/SP%20Consultation%20-%20Skills%20Agenda%20-%20Background%20paper%20-%2020231219.pdf>
- European Trade Union Confederation. 2018. *EU priorities on education and training post 2020 – Towards a European right to training for all* https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/ec226_resolution_future_of_vet_post-2020_en_adopted.pdf
- . 2020. *Consultation on the update of the skills agenda for Europe; ETUC written contribution* <https://www.etuc.org/system/files/circular/file/2020-02/ETUC%20Written%20Contribution%20%20hearing%20on%20Skills%20Agenda%20-%202017012020.pdf>
- Konferensi Perburuhan Internasional. 2019. *ILO Centenary Declaration for the Future of Work* https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS_711674/lang-en/index.htm
- Organisasi Perburuhan Internasional. 2004. *Human Resources Development Recommendation, 2004 (No. 195)* https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312533
- L20. 2018. *L20 statement to the G20 Labour and Employment Ministers' Meeting, Mendoza, Argentina, 6-7 September 2018* <https://tuac.org/news/to-the-g20-labour-and-employment-ministers-meeting-mendoza-argentina-6-7-september-2018/>
- OIT/Cinterfor. 2019. *Formación profesional y privación de libertad: Apuntes para una agenda* https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/Notas06_Octubre%202019_web.pdf
- Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa. 2015. *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development* https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E

Anak perempuan dan perempuan

- Organisasi Perburuhan Internasional. 2014. *The gender divide in skills development: Progress, challenges and policy options for empowering women* https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_244380/lang-en/index.htm
- . 2015. *Resource guide on gender mainstreaming into TVET in Bangladesh* https://www.ilo.org/dhaka/Whatwedo/Projects/WCMS_345696/lang-en/index.htm
- Organisasi Perburuhan Internasional dan United Nations Children's Fund. 2018. *GirlForce: Skills, education and training for girls now* https://www.unicef.org/sites/default/files/2018-10/Unicef_DayoftheGirl_Brochure_R7.pdf
- Unionlearn. 2018. *Tackling apprenticeship gender inequality* <https://www.unionlearn.org.uk/publications/tackling-apprenticeship-gender-inequality>

Migran dan minoritas

- Kementerian Federal Pendidikan dan Riset Jerman. t.t. *Recognition in Germany* <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/en/>
- IG Metall. 2013. *Bildung ist die Eintrittskarte auf dem Arbeitsmarkt* <https://www.igmetall.de/politik-und-gesellschaft/gleichstellung-und-integration/migration/bildung-ist-die-eintrittskarte-auf-dem-arbeitsmarkt>
- Organisasi Perburuhan Internasional. 2015. *Bilateral agreements and memoranda of understanding on migration of low skilled workers: A review* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/-protrav/-migrant/documents/publication/wcms_385582.pdf
- . 2017a. *Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017 (No. 205)* https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R205

- , 2017b. *How to facilitate the recognition of skills of migrant workers: Guide for employment services providers*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/—ifp_skills/documents/publication/wcms_572672.pdf
- , 2017c. *Skills recognition of Sri Lankan migrant workers*; <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=ilo+Mechanism+for+Assessing+Skills+of+Departing+and+Returnee+Migrant+Workers>
- Organisasi Perburuhan Internasional dan Confédération Française Démocratique du Travail. 2012. *Guide d'information et d'accueil des travailleurs migrants en France* ; https://www.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2012-12/guide_migrants_cfdt_bit.pdf
- Unionlearn. 2018. *Supporting Black and minority ethnic apprentices* ; <https://www.unionlearn.org.uk/publications/supporting-black-and-minority-ethnic-apprentices>

Pekerjaan non-standar

Organisasi Perburuhan Internasional. 2016. Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_534326/lang—en/index.htm

Penyandang disabilitas

- APF France Handicap. n.d. *APF France Handicap près de chez vous* ; <https://www.apf-francehandicap.org/carte>
- Kementerian Federal Pendidikan dan Riset Jerman. 2005. Vocational Training Act (Berufsbildungsgesetz) <https://www.apprenticeship-toolbox.eu/files/130/Legal-Framework/22/Germany—The-2005-Vocational-Training-Act.pdf>
- Organisasi Perburuhan Internasional. 2017. *Making TVET and skills systems inclusive of persons with disabilities* ; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/—ifp_skills/documents/publication/wcms_605087.pdf
- , 2018. *Making apprenticeships and workplace learning inclusive of persons with disabilities* ; https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_emp/—ifp_skills/documents/publication/wcms_633257.pdf
- Pemerintah Inggris. 2001. *Special Educational Needs and Disability Act 2001* ; <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2001/10/contents>
- Unionlearn. 2018. *Supporting Black and minority ethnic apprentices* ; <https://www.unionlearn.org.uk/publications/supporting-black-and-minority-ethnic-apprentices>
- Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa. 2015. *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development* ; https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E

► Keterampilan untuk kecakapan kerja dan pekerjaan yang layak

Modul 9 bertujuan untuk membuat pejabat dan perwakilan serikat pekerja mampu:

- meningkatkan pemahaman mereka tentang cara keterampilan dapat meningkatkan kecakapan kerja dan pekerjaan yang layak; dan
- mengkaji cara serikat pekerja mempromosikan dan mengadvokasi keterampilan untuk kecakapan kerja dan pekerjaan yang layak.

► Pendahuluan

Apa itu pekerjaan yang layak?

Menurut ILO, “pekerjaan yang layak” merangkum aspirasi masyarakat dalam kehidupan kerja mereka. Ini melibatkan: peluang untuk pekerjaan yang produktif dan memberikan penghasilan yang adil; keamanan di tempat kerja; perlindungan sosial bagi keluarga; prospek yang lebih baik untuk pengembangan pribadi dan panduan sosial; kebebasan untuk menyampaikan permasalahan, berorganisasi dan berpartisipasi dalam keputusan yang berdampak pada kehidupan; dan kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi semua perempuan dan laki-laki.

Pekerjaan yang layak dan empat pilar Agenda Pekerjaan yang layak – penciptaan lapangan kerja, perlindungan sosial, hak di tempat kerja dan dialog sosial – merupakan inti Agenda Pembangunan Berkelanjutan 2030 yang disepakati oleh Majelis Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa pada bulan September 2015.

Pekerja membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan kompetensi untuk berkembang di tempat kerja dan di masyarakat. Pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat merupakan prasyarat penting untuk memperkuat empat pilar Agenda Pembangunan Berkelanjutan 2030 dan untuk memastikan bahwa:

- penciptaan lapangan kerja memungkinkan munculnya lebih banyak pekerjaan dan pekerjaan berkualitas;
- perlindungan sosial menyediakan asuransi sosial dan bantuan sosial;
- hak di tempat kerja mencakup langkah-langkah untuk melindungi dari risiko kesehatan dan diskriminasi; dan
- dialog sosial memberi peluang bagi suara pekerja untuk didengar.

COVID-19 dan pekerjaan yang layak di sektor pendidikan

Di sebagian besar negara di seluruh dunia, sekolah, universitas, dan lembaga diklat vokasi ditutup dalam upaya untuk membatasi penyebaran COVID-19. Penutupan secara nasional telah diamanatkan di 192 negara, yang mengganggu pembelajaran hampir 1,58 miliar peserta didik (91,4 persen dari total peserta didik yang terdaftar) dan mendorong hampir semua sistem pendidikan untuk menerapkan solusi pembelajaran jarak jauh.

Gangguan tersebut juga berdampak pada pekerjaan lebih dari 63 juta guru sekolah dasar dan menengah, serta tenaga kependidikan yang tak terhitung jumlahnya. Gangguan tersebut juga berdampak pada tenaga pendidikan anak usia dini, tenaga pelatihan teknis dan vokasi serta staf pengajar pendidikan tinggi.

Memastikan bahwa pembelajaran berkualitas berlanjut selama krisis dalam bentuk baru yang diadopsi mengharuskan guru memiliki akses ke lingkungan pengajaran yang bersumber daya memadai dan aman serta kondisi pekerjaan yang layak. Pengalaman awal dengan guru saat mereka menavigasi tanggapan terhadap COVID-19 terfokus pada dukungan dan pelatihan profesional, keselamatan dan kesehatan kerja, pekerjaan dan kondisi kerja, serta keterlibatan dalam tanggapan pendidikan.

Mengacu pada standar internasional, ILO menyerukan:

- penjaminan upah dan tunjangan selama krisis bagi guru dan tenaga kependidikan, tanpa memandang hubungan kerja mereka;
- pelatihan dan dukungan yang memadai bagi guru saat mereka beralih ke pembelajaran jarak jauh;
- saat peserta didik kembali ke sekolah di beberapa negara, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang memadai bagi guru dan tenaga kependidikan; dan
- dialog sosial antara pemerintah, organisasi guru dan pemberi kerja sekolah swasta untuk merancang dan melaksanakan kebijakan pendidikan tanggap krisis segera dan pasca-pandemi.

ILO, 2020. COVID-19 and the education sector

► Dunia kerja berubah cepat

Menindaklanjuti Agenda Pembangunan Berkelanjutan 2030, ILO membentuk Komisi Global Pekerjaan Masa Depan, yang menyoroti perubahan yang terjadi di dunia kerja. Kemajuan teknologi, transisi menuju ekonomi yang ramah lingkungan dan tren demografis semuanya berdampak besar terhadap perkembangan di pasar kerja dan akan terus berlanjut. ILO mencatat hal-hal berikut:

- **Kemajuan teknologi** akan meningkatkan permintaan keterampilan teknis yang dapat memfasilitasi pemecahan masalah dan inovasi, terutama dalam pekerjaan yang terkait dengan sains, teknologi, teknik dan matematika. Selain itu, keterampilan vokasi khusus akan diperlukan guna menerapkan, mengoperasikan dan memelihara teknologi baru. Kombinasi tepat keterampilan teknis, keterampilan vokasi dan keterampilan kerja inti ini akan memberikan prospek pekerjaan yang baik bagi pekerja di masa depan, karena mereka akan dapat berpindah dengan mudah antar jabatan, pekerjaan dan sektor. Namun, tren ini kemungkinan akan memperburuk ketidakberuntungan yang saat ini dihadapi oleh pekerja berketerampilan rendah di pasar kerja. Mereka yang kehilangan pekerjaan akan menjadi yang paling tidak siap untuk memanfaatkan peluang baru.
- **Transisi menuju ekonomi yang ramah lingkungan** akan menghasilkan pekerjaan baru, menyebabkan hilangnya sebagian pekerjaan dan mengubah komposisi keterampilan sebagian besar pekerjaan. Peluang kerja baru dalam “ekonomi ramah lingkungan” akan muncul di bidang energi terbarukan, efisiensi energi, daur ulang, perbaikan dan manufaktur ulang. Ini akan memerlukan peningkatan dan penyesuaian kompetensi yang ada (misalnya, dengan menambahkan komponen pelatihan tentang solusi teknis ramah lingkungan dan kesadaran lingkungan ke dalam kurikulum yang diikuti oleh arsitek, tukang ledeng atau tukang listrik), serta peningkatan spesialisasi di bidang teknis tertentu. Namun, pekerjaan lain akan hilang saat negara-negara mengurangi industri yang padat karbon dan padat sumber daya.

- ▶ Perubahan demografi kemungkinan akan memengaruhi persyaratan keterampilan angkatan kerja yang menua di negara-negara maju, serta keterampilan yang dibutuhkan untuk menghadapi meningkatnya permintaan profesi perawatan. Angkatan kerja yang menua ini akan diwajibkan untuk terus meningkatkan keterampilan digital dan keterampilan lainnya yang terkait dengan teknologi agar mampu bertahan lebih lama di pasar kerja. Pada saat yang sama, negara-negara lain – terutama negara-negara berkembang – menghadapi tren sebaliknya, yaitu meningkatnya jumlah anak muda yang memasuki pasar kerja. Kesulitan mencari pekerjaan di negara berkembang cenderung meningkatkan tekanan untuk bermigrasi untuk mencari pekerjaan. Pada saat yang sama, terjadi peningkatan permintaan pekerja berketerampilan tinggi di negara maju, yang menyebabkan emigrasi dari negara berkembang dan menyebabkan larinya tenaga terampil di negara berkembang.

▶ **Mengembangkan keterampilan untuk kecakapan kerja dan pekerjaan yang layak**

Rekomendasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) ILO, 2004 (No. 195), menggarisbawahi hubungan antara diklat vokasi dan pekerjaan yang layak, dan peran anggota dalam mengidentifikasi pengembangan sumber daya manusia yang menghantarkan pada pekerjaan yang layak, sebagaimana disebutkan di Modul 8.

ILO kembali ke tema-tema ini pada Sesinya ke-108 (Seabad) pada bulan Juni 2019.

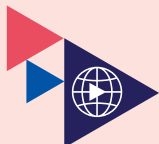
Dengan tujuan mengembangkan pendekatan yang berpusat pada manusia untuk pekerjaan masa depan, Deklarasi Seabad menggarisbawahi pentingnya pengembangan keterampilan bagi semua pekerja sepanjang kehidupan kerja mereka. Merupakan tanggung jawab bersama antara pemerintah dan mitra sosial – organisasi pengusaha dan serikat pekerja – untuk menangani kesenjangan keterampilan yang ada dan yang diperkirakan akan ada, memberikan perhatian khusus untuk memastikan bahwa sistem diklat tanggap terhadap kebutuhan pasar kerja, sekaligus meningkatkan kapasitas pekerja untuk memanfaatkan kesempatan yang tersedia untuk pekerjaan yang layak.

Selain itu juga digarisbawahi bahwa dialog sosial merupakan sarana untuk memperkuat kapasitas pekerja untuk menangani tantangan, memanfaatkan peluang dunia kerja yang terus berubah dan mewujudkan hak atas pembelajaran sepanjang hayat dan pendidikan berkualitas untuk semua.

Sejalan dengan Konvensi Pengembangan SDM 142, 1975, Komisi Global Pekerjaan Masa Depan menyerukan pengakuan formal atas hak universal untuk pembelajaran sepanjang hayat (*Kotak 9.1*) dan pembentukan sistem pembelajaran sepanjang hayat yang efektif (*Kotak 9.2*).

Kotak 9.1.

Hak universal atas pembelajaran sepanjang hayat



Pembelajaran sepanjang hayat meliputi pembelajaran formal dan informal, dari pendidikan anak usia dini dan pendidikan dasar hingga pembelajaran orang dewasa, yang menggabungkan keterampilan dasar, keterampilan sosial dan kognitif (misalnya pembelajaran untuk belajar) dan keterampilan yang dibutuhkan untuk jabatan, pekerjaan atau sektor tertentu.

Pembelajaran sepanjang hayat bukan hanya melibatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk bekerja; tetapi juga tentang mengembangkan kemampuan yang diperlukan untuk berpartisipasi di masyarakat demokratis.

Pembelajaran sepanjang hayat menawarkan jalan menuju inklusi di pasar kerja bagi anak muda dan penganggur. Pembelajaran sepanjang hayat juga memiliki potensi transformatif: investasi dalam pembelajaran pada usia dini memfasilitasi pembelajaran pada tahap kehidupan selanjutnya, dan pada gilirannya terkait dengan mobilitas sosial antar generasi, memperluas pilihan generasi mendatang.

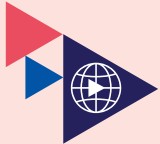
Sistem hak atas pelatihan yang dinegosiasikan melalui perundingan bersama akan memungkinkan pekerja mengambil cuti berbayar untuk mengikuti pelatihan. Pekerja berhak atas hak jam pelatihan dalam jumlah tertentu, tanpa memandang jenis pekerjaan yang mereka laksanakan.

Sistem semacam itu memiliki keuntungan mendukung pekerja yang paling berkebutuhan atas pendidikan lanjutan.



Kotak 9.2.

Sistem pembelajaran sepanjang hayat yang efektif



Membangun sistem pembelajaran sepanjang hayat yang efektif merupakan tanggung jawab bersama, yang mengharuskan adanya keterlibatan aktif dan dukungan pemerintah, organisasi pengusaha dan serikat pekerja serta lembaga pendidikan.

Agar pembelajaran sepanjang hayat menjadi hak, pemerintah harus memperluas dan mengkonfigurasi ulang kebijakan dan institusi dalam sistem ketenagakerjaan dan keterampilan untuk memberi pekerja waktu dan dukungan finansial yang mereka perlukan untuk belajar. Organisasi pengusaha dan serikat pekerja juga memiliki peran utama dalam sistem ini.

Pemerintah harus merancang mekanisme pembiayaan yang tepat yang disesuaikan dengan konteks negara dan sektoral mereka. Mengingat tetap pentingnya pelatihan di tempat kerja, pengusaha perlu berkontribusi terhadap pembiayaannya.

Bila pengusaha menjalankan program pelatihan sendiri, mereka dapat bekerja sama dengan serikat pekerja untuk merancang kerangka kerja yang relevan dan mengarahkan dana untuk program ini. Terdapat kebutuhan untuk menggali opsi-opsi yang layak untuk memberi insentif dunia usaha untuk meningkatkan investasinya dalam pelatihan.



Selain itu, Komisi Global Pekerjaan Masa Depan membuat sejumlah rekomendasi lebih lanjut:

- ▶ Menetapkan dana diklat nasional atau sektoral, yang dikelola oleh dewan tripartit untuk memberi pekerja akses ke diklat dengan fokus khusus pada keterampilan vokasi;
- ▶ Menciptakan mekanisme jaminan mutu untuk pembelajaran sepanjang hayat dan, bersama dengan organisasi pengusaha dan serikat pekerja, memantau efektivitas sistem pembelajaran sepanjang hayat; dan
- ▶ Meningkatkan kesempatan pekerjaan yang layak bagi anak muda melalui program ketenagakerjaan dan dukungan bagi wirausahawan muda, dengan perhatian khusus pada mempromosikan akses ke dan partisipasi dalam pembelajaran sepanjang hayat bagi anak muda yang tidak menjalani pekerjaan, pendidikan atau pelatihan sebagai upaya untuk memastikan inklusi sosial mereka.

▶ **Serikat pekerja dan pengembangan keterampilan untuk kecakapan kerja dan pekerjaan yang layak**

Panduan untuk Serikat Pekerja ini telah menyajikan banyak contoh berbeda tentang cara serikat pekerja di seluruh dunia berkontribusi banyak dan beragam untuk pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat untuk kecakapan kerja dan pekerjaan yang layak, sebagai berikut:

Di tingkat nasional

- ▶ Menggarisbawahi pentingnya diklat vokasi lanjutan (Jerman); Melobi pemerintah untuk menyediakan UU baru yang lebih baik (Perancis);
- ▶ Mempromosikan daya tarik pelatihan pemagangan melalui kontribusi pada strategi tripartit (Jerman);
- ▶ Berkontribusi pada strategi pengembangan keterampilan tripartit: “Kesepakatan Keterampilan Nasional” (Afrika Selatan);
- ▶ Mempromosikan penggunaan regulasi pelatihan berbasis kompetensi dan berbasis hasil yang memuat standar minimum untuk pelatih dan materi pelatihan melalui kontribusi kepada dewan tripartit Otoritas Pengembangan Pendidikan dan Keterampilan Teknis (Filipina);
- ▶ Berkontribusi pada Dewan Pengembangan Keterampilan Nasional, yang berperan untuk mengawasi dan memantau semua kegiatan penyelenggara pelatihan publik dan swasta yang terkait dengan pelatihan keterampilan (Bangladesh);
- ▶ Mendukung kerja Lembaga Pemagangan Nasional (Kosta Rika);
- ▶ Mendukung Lembaga Teknis Pelatihan dan Produktivitas dan kegiatannya untuk mengakui pembelajaran sebelumnya (Guatemala);
- ▶ Berkontribusi pada strategi tripartit melalui “Aliansi untuk Pelatihan Awal dan Lanjutan 2019-20” (Jerman);
- ▶ Menilai dampak digitalisasi pada tenaga kerja melalui kontribusi kepada Kelompok Ahli Kebutuhan Keterampilan Masa Depan (Irlandia);
- ▶ Berpartisipasi dalam administrasi Skillsfuture (Singapura);
- ▶ Berkontribusi pada penyusunan kualifikasi pemagangan (Irlandia);
- ▶ Menegosiasikan perjanjian tripartit untuk mempromosikan pengakuan pembelajaran sebelumnya dan penggunaan program orang dewasa dan lembaga pendidikan dan pelatihan vokasi lanjutan (CVET) (Denmark);
- ▶ Memberi saran kepada Kementerian Ketenagakerjaan tentang penetapan standar untuk silabus, peralatan, durasi kursus, metode pelatihan dan sertifikasi melalui kontribusi kepada Dewan Nasional Pelatihan Vokasi (India);
- ▶ Mengawasi penyusunan dan pelaksanaan Kerangka Kualifikasi Nasional (Afrika Selatan);

- ▶ Mengawasi Dewan Pendidikan Nasional, yang mengawasi kerangka validasi keterampilan nasional (Finlandia);
- ▶ Berpartisipasi dalam diskusi terkait sertifikasi kompetensi di Dewan Nasional Standardisasi dan Sertifikasi Kompetensi Pasar kerja (Meksiko);
- ▶ Berpartisipasi dalam diskusi dan keputusan Komisi Sistem Nasional Sertifikasi Kompetensi Pasar kerja Chili);
- ▶ Mengawasi penyelenggaraan diklat vokasi yang diselenggarakan oleh Lembaga Pelatihan Vokasi (*Berufsförderungsinstitut*) (Austria);
- ▶ Memproduksi materi praktis untuk mendukung integrasi pekerja migran (Perancis); dan
- ▶ Meningkatkan akses ke pelatihan pemagangan bagi perempuan, penyandang disabilitas dan kelompok etnis minoritas (Inggris)

Di tingkat sektor

- ▶ Menyetujui perusahaan sebagai lembaga pelatihan berkualifikasi dan memutuskan konflik yang mungkin berkembang antara peserta pemagangan dan perusahaan yang menyelenggarakan pelatihan praktis dengan berkontribusi kepada sekira 50 komite perdagangan sektoral (Denmark);
- ▶ Menentukan profil vokasi untuk rancangan kurikulum melalui kontribusi kepada Komite Teknis Sektoral Layanan Pelatihan Industri Nasional (SENAI) (Brasil);
- ▶ Menegosiasikan berbagai kesepakatan sektoral berkenaan dengan berbagai aspek diklat vokasi (Perancis);
- ▶ Mewakili kepentingan pekerja dalam kelompok kerja sektoral Layanan Pemagangan Nasional (Kolombia);
- ▶ Bersiap untuk berpartisipasi dalam pembentukan badan keterampilan sektor tripartit untuk meningkatkan hubungan antara industri dan sistem pelatihan diklat vokasi (Ghana);
- ▶ Mewakili kepentingan pekerja di Dewan Keterampilan Industri, di sektor-sektor seperti kulit, konstruksi, pakaian jadi dan pertanian pangan (Bangladesh);
- ▶ Mengkaji kebutuhan keterampilan dan memastikan bahwa penyelenggara pelatihan menanggapi kebutuhan ini – melalui kontribusi kepada SETA sektor (Afrika Selatan);
- ▶ Mengoordinasikan jaringan pusat diklat vokasi dengan tujuan menetapkan standar kualitas nasional untuk pelatihan dan pelatihan ulang yang mencakup rancangan kurikulum, pengembangan materi pelatihan, kegiatan pelatihan untuk pelatih serta persyaratan infrastruktur dan peralatan minimum (sektor konstruksi di Argentina);
- ▶ Berpartisipasi dalam administrasi dana pelatihan, Dana Bersama Antar-Profesi untuk Pelatihan dan Pendidikan Vokasi Lanjutan, untuk mendukung pelatihan ulang dan peningkatan keterampilan pekerja (Italia);
- ▶ Berpartisipasi dalam diskusi dan keputusan seputar kegiatan antisipasi dan perencanaan keterampilan observatorium peramalan sektoral untuk pekerjaan dan kualifikasi (Perancis);
- ▶ Berpartisipasi dalam Dewan Sektoral Pembelajaran Lanjutan dan Sertifikasi Keterampilan, yang mewakili permintaan sektor terkait identifikasi kebutuhan keterampilan dan standar kemahiran serta pelaksanaan evaluasi dan sertifikasi (Argentina); dan
- ▶ Bernegosiasi dengan Kementerian Tenaga Kerja untuk memudahkan proses pemberian izin kerja bagi pengungsi di sektor konstruksi (Yordania).

Di tingkat perusahaan

- ▶ Mengkaji kebutuhan pelatihan tertentu bagi pekerja sejalan dengan perkembangan teknologi di dalam perusahaan yang dilakukan melalui kontribusi kepada dewan kerja untuk diklat vokasi (Italia);
- ▶ Menegosiasikan perjanjian perusahaan untuk memberikan pelatihan bagi pekerja di bidang teknis (Kosta Rika);
- ▶ Menegosiasikan perjanjian perusahaan tentang pengembangan pelatihan pemagangan (Italia);

- ▶ Menegosiasikan perjanjian dengan Walmart Chile untuk melatih kasir saat waktu kerja mengenai penggunaan perangkat pemindaian mandiri baru, tanpa kehilangan upah; dan
- ▶ Menegosiasikan perjanjian pembelajaran tingkat perusahaan dan memberikan panduan pelatihan (Inggris)

Prioritas utama untuk serikat pekerja

Agar serikat pekerja dapat memainkan peran penting ini, mereka perlu:

- ▶ berkomitmen pada tingkat tertinggi pada kebijakan komprehensif pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat, serta menyusun strategi multi-tingkat untuk menyertai kebijakan tersebut;
- ▶ memastikan bahwa mereka menghindari perpecahan dan bersatu dalam masalah pengembangan keterampilan;
- ▶ memastikan bahwa pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat dipadukan ke dalam prioritas lain serikat pekerja;
- ▶ membangun kapasitas di dalam organisasi mereka sendiri sehingga pejabat serikat pekerja memiliki kualifikasi dan mampu membela kepentingan pekerja di dalam badan tripartit multi-sektoral dan sektoral berkenaan dengan isu-isu pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat dan – jika memungkinkan – merundingkan perjanjian kerja bersama;
- ▶ membangun kapasitas di dalam organisasi mereka sendiri sehingga perwakilan serikat pekerja memiliki kualifikasi dan mampu membela kepentingan pekerja di tempat kerja, mengomunikasikan informasi tentang kegiatan pengembangan keterampilan kepada anggotanya dan/atau pekerja, memberi bimbingan dan konseling dan memotivasi mereka agar mengambil kesempatan pengembangan keterampilan; dan
- ▶ mencari aliansi dengan organisasi pengusaha dan pengusaha untuk terlibat dalam proses dialog sosial di tingkat nasional, sektoral dan perusahaan, sehingga pengembangan keterampilan menjadi bagian integral dari perundingan bersama.

Kegiatan 9.1.

Apa itu pekerjaan yang layak?



Tujuan

Tujuan kegiatan ini adalah mengidentifikasi unsur-unsur utama pekerjaan yang layak dari perspektif anggota serikat pekerja



Metode

ILO telah mengunggah klip video pendek ke YouTube:

<https://www.youtube.com/watch?v=mZpyJwevPqc>

Lihatlah klip video ini, dan kemudian bersiaplah untuk berpartisipasi dalam diskusi di sesi pleno tentang unsur-unsur utama pekerjaan yang layak.

Jika klip video ini tidak dapat diakses, ambillah definisi ILO yang disajikan di awal modul:

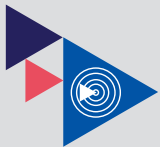
“Pekerjaan yang layak merangkum aspirasi masyarakat dalam kehidupan kerja mereka. Ini melibatkan: peluang untuk pekerjaan yang produktif dan memberikan penghasilan yang adil; keamanan di tempat kerja; perlindungan sosial bagi keluarga; prospek yang lebih baik untuk pengembangan pribadi dan integrasi sosial; kebebasan bagi orang untuk menyampaikan permasalahan, berorganisasi dan berpartisipasi dalam keputusan yang berdampak pada kehidupan mereka; dan kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi semua perempuan dan laki-laki.”

Apakah Anda setuju dengan unsur-unsur yang diusulkan oleh ILO?

Berdasarkan pengalaman Anda di tingkat nasional, sektoral atau tempat kerja, apakah Anda memiliki usulan lain yang ingin Anda tambahkan?

Kegiatan 9.2.

Bagaimana cara menerapkan hak universal atas pembelajaran sepanjang hayat dan pembentukan sistem pembelajaran sepanjang hayat yang efektif



Tujuan

Tujuan kegiatan ini adalah mempertimbangkan bagaimana menerapkan hak universal atas pembelajaran sepanjang hayat sebagaimana yang diusulkan oleh Komisi Global Pekerjaan Masa Depan ILO.



Metode

Sebagaimana terlihat dalam modul di atas, Komisi Global Pekerjaan Masa Depan ILO menyerukan pengakuan formal hak universal atas pembelajaran sepanjang hayat dan pembentukan sistem pembelajaran sepanjang hayat yang efektif dan membuat serangkaian tiga rekomendasi khusus:

- Menetapkan dana diklat nasional atau sektoral, yang dikelola oleh dewan tripartit, untuk memberi pekerja akses ke diklat dengan fokus khusus pada keterampilan vokasi;
- Menciptakan mekanisme jaminan mutu untuk pembelajaran sepanjang hayat dan, bersama dengan organisasi pengusaha dan serikat pekerja, memantau efektivitas sistem pembelajaran sepanjang hayat; dan
- Meningkatkan kesempatan pekerjaan yang layak bagi kaum muda melalui program ketenagakerjaan dan dukungan bagi wirausaha muda dengan perhatian khusus pada upaya mempromosikan akses ke dan partisipasi dalam pembelajaran sepanjang hayat bagi anak muda yang tidak menjalani pekerjaan, pendidikan atau pelatihan guna memastikan inklusi sosial mereka.

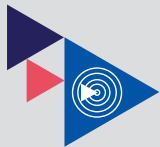
Dalam kelompok tiga atau empat orang, berdasarkan pengalaman Anda, pertimbangkan apakah mungkin untuk memasukkan hak dan rekomendasi ini ke dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat di negara atau sektor Anda.

Jika ini tidak memungkinkan, jelaskan mengapa.

Bersiaplah untuk berpartisipasi dalam diskusi di sesi pleno tentang kemungkinan memasukkan hak dan rekomendasi ini ke dalam pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat di negara atau sektor Anda.

Kegiatan 9.3.

Dengan cara apa serikat pekerja dapat mempromosikan penggunaan keterampilan pekerja secara lebih efektif?



Tujuan

Tujuan kegiatan ini adalah mengkaji cara serikat pekerja dapat memengaruhi promosi penggunaan keterampilan pekerja secara lebih efektif.



Metode

Terdapat daftar panjang di Modul 9 tentang cara serikat pekerja mendukung pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat untuk kecakapan kerja dan pekerjaan yang layak.

Dalam kelompok tiga atau empat orang, berdasarkan pengalaman Anda, pertimbangkan tiga cara yang paling mungkin bagi serikat pekerja di negara atau sektor Anda untuk berkontribusi pada pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat untuk kecakapan kerja dan pekerjaan yang layak.

Sebagai kegiatan kedua, tentukan tiga yang paling tidak mungkin.

Bersiaplah untuk berpartisipasi dalam diskusi di sesi pleno tentang kemungkinan atau ketidakmungkinan serikat pekerja di negara atau sektor Anda berkontribusi pada pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat untuk kecakapan kerja dan pekerjaan yang layak.

► Referensi terpilih dan saran untuk bacaan lebih lanjut

Betterwork. T.t.. *About us*

<https://betterwork.org/about-us/the-programme/>

European Trade Union Confederation. 2018. *EU priorities on education and training post 2020: Towards a European right to training for all*

https://www.etuc.org/sites/default/files/document/files/ec226_resolution_future_of_vet_post-2020_en_adopted.pdf

Komisi Global Masa Depan Kerja. 2018. *Skills policies and systems for a future workforce* (Organisasi Perburuhan Internasional)

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_618170.pdf

Konferensi Perburuhan Internasional. 2019. *ILO Centenary Declaration for the Future of Work*

https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/108/reports/texts-adopted/WCMS_711674/lang-en/index.htm

Organisasi Perburuhan Internasional. 2017. *International review of trade union involvement in skills development*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_585697.pdf

—. 2019a. *Work for a brighter future*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf

—. 2019b. *Integrated strategy on fundamental principles and rights at work 2017-2023*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipec/documents/publication/wcms_648801.pdf

Organisasi Perburuhan Internasional. t.t. *Decent work*

<https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-en/index.htm>



International
Labour
Organization

ILO Jakarta Office

Menara Thamrin Lantai 22
Jl. M.H. Thamrin Kav. 3
Jakarta 10250
INDONESIA
www.ilo.org/jakarta
jakarta@ilo.org