

Catatan teknis pendanaan pengembangan keterampilan di Indonesia

Maret 2023

Ikhtisar praktik global, temuan lokakarya konsultasi, dan rekomendasi

Latar belakang

Pada 2022, pemerintah Indonesia menerbitkan Peraturan Presiden No. 68/2022 tentang Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi. Peraturan tersebut mengatur prioritas nasional untuk strategi pengembangan SDM yang koheren untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan yang diperlukan untuk mencapai ambisi menjadi ekonomi berpenghasilan tinggi pada 2045. Peraturan selanjutnya yang diterbitkan oleh Kementerian Koordinator Pembangunan Manusia dan Kebudayaan No. 5 dan 6/2022 menguraikan struktur organisasi pembentukan Tim Koordinasi Nasional Revitalisasi Pendidikan Vokasi dan Pelatihan Vokasi (TKNV) sebagai pelaksanaan Peraturan Presiden, beserta Strategi Nasional (Stranas Vokasi) dan Rencana Aksi yang menetapkan peran dan tanggung jawab pemangku kepentingan utama.

Di antara tujuan lainnya, strategi yang dipublikasikan bertujuan untuk meningkatkan pembiayaan sektor swasta untuk diklat vokasi, yang dirinci dalam Rencana Aksi Stranas Vokasi di bawah Strategi 8: Memperkuat skema pendanaan untuk mendukung pelaksanaan diklat vokasi yang efisien, efektif dan berbasis permintaan.

Berdasarkan kontribusi teknis ILO yang berkesinambungan terhadap pengembangan strategi nasional ini di bawah Program Pekerjaan yang Layak Nasional Indonesia 2020–2025,¹ dan kerja-kerja dasar pengembangan Komite Keterampilan Sektor di sub-sektor maritim tertentu yang dikembangkan di bawah Program Skills for Prosperity, yang didanai

oleh Pemerintah Inggris,² Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) meminta dukungan ILO untuk mengadakan lokakarya peninjauan guna memfasilitasi dialog antara perwakilan TKNV dan pemangku kepentingan industri.

Catatan teknis ini menyatukan ikhtisar wawasan-wawasan global terkait, yang diambil dari dua penelitian tentang mekanisme pendanaan pengembangan keterampilan yang disusun oleh ILO dan UNESCO pada 2022 di lebih dari 75 negara, beserta temuan dari lokakarya konsultasi yang difasilitasi untuk perwakilan pemerintah dan industri pada bulan Desember 2022. Catatan tersebut didasarkan pada kerangka Sasaran, Penanggung jawab dan Kementerian Lini Terkait yang tercantum di dalam Stranas Vokasi, dan ditutup dengan rekomendasi untuk pengembangan dan implementasi konsep SDF lebih lanjut yang sesuai dengan strategi tersebut.

1. Pengantar Dana Pengembangan Keterampilan

Dana Pengembangan Keterampilan (SDF) adalah dana khusus yang sering kali berada di luar jalur anggaran pemerintah normal.³ SDF merupakan alat yang semakin populer yang ada di sekira 75 negara. SDF dapat diatur bersifat nasional atau daerah, yang mencakup beberapa (atau semua) sektor, atau dapat bersifat spesifik sektor atau industri, yang dirancang untuk mendukung sektor tertentu (misalnya pariwisata, industri ekstraktif, atau energi terbarukan).

1 ILO Decent Work Country Programme Indonesia 2020–2025 https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/publications/WCMS_757814/lang-en/index.htm, 2020.

2 ILO Skills for Prosperity Indonesia https://www.ilo.org/jakarta/whatwedo/projects/WCMS_761369/lang-en/index.htm, 2019.

3 Ikhtisar tingkat tinggi ini didasarkan pada dua tinjauan global terbaru: ILO, *Global Literature Review on Financing Mechanisms for Improving Social Inclusion in Skills and Lifelong Learning Systems* (Robert Palmer, 2023); UNESCO, *Global Review of Training Funds. Spotlight on Levy-Schemes in 75 Countries* (Robert Palmer, 2023).

SDF dapat dibiayai dari retribusi pengusaha, subsidi publik, pembiayaan oleh donor, atau gabungan pendekatan-pendekatan tersebut. Pembiayaan retribusi tetap menjadi sumber pembiayaan berkelanjutan untuk SDF yang paling penting dan dapat diprediksi, dan SDF yang dibiayai dari retribusi ada di setidaknya 75 negara di seluruh dunia.

Sebagian besar SDF yang dibiayai dari retribusi memiliki banyak tujuan. Namun, berikut ini tujuan paling umum SDF yang dibiayai dari retribusi:

- ▶ untuk memberi insentif untuk pelatihan pekerja di perusahaan pembayar retribusi;
- ▶ untuk mendanai prakarsa pelatihan khusus yang tidak mesti menguntungkan perusahaan pembayar retribusi secara langsung (misalnya pelatihan bagi kelompok kurang beruntung dan terpinggirkan; pelatihan bagi pengangguran, terutama anak muda; dan pelatihan bagi pekerja di perekonomian informal);
- ▶ untuk mendanai diklat vokasi awal yang diselenggarakan di lembaga publik

2. Wawasan global dan praktik baik tentang pengenalan SDF yang dibiayai dari retribusi

Wawasan berikut ini diambil dari praktik di lebih dari 75 negara secara global dan mencakup praktik relevan dan pelajaran yang dapat diterapkan untuk pengembangan prakarsa SDF yang dibiayai oleh industri dalam konteks Indonesia.

- ▶ **Bila SDF direncanakan untuk dibentuk dengan pembiayaan retribusi, atau dimaksudkan akan dibiayai dari retribusi di masa mendatang, pengusaha perlu sangat terlibat dalam proses penentuan tujuan dan sasaran dana.** Tanpa keterlibatan dan kesepakatan dari pengusaha, maka pengusaha kemungkinan akan melihat SDF yang dibiayai dari retribusi tidak relevan dan retribusi hanya sebagai perpajakan dalam bentuk lain.
- ▶ **Dana berbasis retribusi yang memberikan peran tata kelola utama kepada pengusaha cenderung berhasil.** Namun, adanya perwakilan pengusaha secara substansial di dewan SDF tidak secara otomatis menghantarkan pada SDF yang lebih efektif. Yang diperlukan adalah kombinasi perwakilan pengusaha, suara pengusaha dan tingkat otonomi yang baik. Sebagian besar dana pelatihan yang dibiayai dari retribusi memiliki struktur tata kelola tripartit, di mana

pemerintah, organisasi pengusaha dan organisasi pekerja terwakili.

- ▶ **Transparansi dalam pengumpulan, administrasi dan pencairan retribusi perlu dijamin sehingga pembayar retribusi (dan pemangku kepentingan lain) mengetahui jumlah dana yang terkumpul, serta ke mana dan bagaimana uang tersebut digunakan.** Transparansi memberikan keyakinan dan kepercayaan yang lebih besar pada pembayar retribusi terhadap operasional SDF. Sejumlah SDF menunjukkan tingkat transparansi administrasi yang baik dengan laporan tahunan rutin yang berisi laporan keuangan tahunan (yang telah diaudit) (misalnya Australia, Benin, Brasil, Botswana, Kanada (Quebec), Siprus, El Salvador, Perancis, Irlandia, Jamaika, Malaysia, Mauritius, Namibia, Peru, Afrika Selatan, Inggris dan Zambia). Beberapa SDF di Amerika Latin melangkah lebih jauh dengan memasukkan “portal transparansi” di situs web SDF, yang berisi informasi lebih rinci tentang data keuangan dan data lain.
- ▶ **Efisiensi pengelolaan SDF kemungkinan memiliki pengaruh yang kuat pada sejauh mana pembayar retribusi mendukung dana tersebut.** SDF yang menunjukkan biaya administrasi yang tinggi kemungkinan besar tidak beroperasi secara efisien dan alasan di baliknya harus dikaji sehingga lebih banyak dana retribusi dapat digunakan untuk tujuan pengusaha membayarnya: untuk mendukung pelatihan.
- ▶ **Konflik kepentingan yang menghambat efektivitas tata kelola SDF harus dihindari.** Dalam beberapa kasus, organisasi pengelola SDF juga menjadi pemungut dan pengguna retribusi, penyelenggara pelatihan, dan regulator diklat vokasi (ini terjadi di Malawi, Maroko, Namibia dan Republik Serikat Tanzania).
- ▶ **Sistem pemantauan dan evaluasi di SDF harus diperkuat dan efisien.** Ini mencakup: i) dana itu sendiri (misalnya, efisiensi pemrosesan permohonan, waktu yang diperlukan untuk memproses dan membayar klaim dan tingkat penyerapan – persentase perusahaan pembayar retribusi yang mengajukan hibah pelatihan yang tersedia); dan ii) pelatihan yang didanai (terdiri dari tingkat penyelesaian, tingkat kelulusan, tingkat pengulangan dan tingkat putus pelatihan).
- ▶ **Tidak ada tarif retribusi ideal yang harus dijadikan sasaran oleh negara karena ada sangat banyak variabel penentu yang spesifik untuk negara tersebut.** Sebagian

besar SDF nasional memiliki tarif retribusi sebesar 1-2 persen gaji, dan banyak SDF sektoral memiliki tarif kurang dari 1 persen. Praktik yang baik adalah membangun mekanisme tinjauan berkala atas tarif retribusi dan menyesuaikan tarif (sesuai kesepakatan dengan pembayar retribusi) untuk memastikan pelatihan tidak kekurangan dana atau menghasilkan surplus yang besar.

- **Proses pengumpulan dan pendistribusian SDF harus jelas dan transparan, tidak ada dana yang dialihkan untuk tujuan lain.** Sebagian besar retribusi untuk SDF di seluruh dunia dikumpulkan oleh lembaga jaminan sosial atau pengumpul pajak. Isu utamanya adalah perlu adanya tingkat transparansi yang baik dalam cara pemungutan retribusi dan jumlah dana yang diperoleh. Praktik yang baik adalah mengirimkan, secara penuh, semua retribusi yang terkumpul, dikurangi biaya pemungutan yang disepakati (biasanya sekira 1 persen), ke SDF.
- **Penggunaan jendela pendanaan yang jelas yang bersumber dari persentase khusus retribusi yang terkumpul mendorong kejelasan, transparansi dan akuntabilitas.** Jendela pendanaan hanyalah “pos” pendanaan yang dimaksudkan untuk tujuan tertentu. Misalnya, mungkin terdapat jendela pendanaan terkait dengan pelatihan pekerja di perusahaan pembayar retribusi, jendela lain untuk membiayai diklat vokasi awal dan jendela lain lagi untuk mendukung pelatihan anak muda penganggur. Menghubungkan keseluruhan tujuan dana pelatihan dengan jendela pendanaan yang jelas juga penting untuk memperjelas bagaimana tujuan SDF (misalnya memberikan insentif kepada pengusaha untuk memberikan pelatihan kepada pekerjanya) berkaitan dengan pendekatan pencairan.
- **Subsidi silang lazim dilakukan di SDF yang dibiayai dari retribusi di seluruh dunia dan berkontribusi pada tujuan sosial dan nasional yang sangat penting.** Dalam konteks ini, subsidi silang mengacu pada penggunaan sebagian retribusi yang terkumpul untuk mensubsidi silang pelatihan yang tidak secara langsung memberi manfaat pada perusahaan pembayar retribusi. Pendekatan semacam itu dapat memungkinkan tertanganinya prioritas pelatihan nasional atau sektoral, dan dapat mendukung pelatihan bagi kelompok kurang beruntung (misalnya pekerja di sektor informal) atau bagi perusahaan kecil yang tidak membayar retribusi. Dialog dengan mitra pembayar retribusi sangat penting untuk

menyepakati berapa tingkat subsidi silang yang dapat diterima bersama.

- **Suatu alternatif (atau pendekatan tambahan) untuk mengadakan subsidi silang adalah perpaduan antara pendanaan publik atau donor dengan dana retribusi yang terkumpul untuk membiayai tujuan yang terkait dengan pemerataan.** Pemerintah atau donor dapat memberikan hibah untuk dana pelatihan untuk membiayai keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat yang mempromosikan inklusi sosial. Di Malaysia, misalnya, pemerintah memberikan hibah kepada HRDC (yang dibiayai dari retribusi) untuk mendukung pelatihan bagi kelompok kurang beruntung melalui HRDC. Di Madagaskar, dana donor digunakan untuk mendukung tujuan pelatihan sosial, sedangkan dana retribusi mendukung pelatihan perusahaan pembayar retribusi.

3. Mengembangkan SDF untuk konteks Indonesia

Rencana Aksi Stranas Vokasi mencakup pembentukan mekanisme SDF sebagai komitmen kebijakan di bawah Strategi 8: Memperkuat skema pendanaan untuk mendukung implementasi diklat vokasi yang efisien, efektif dan berbasis permintaan. Strategi yang dipublikasikan mengisyaratkan kementerian-kementerian yang akan terlibat dalam implementasi ini, yang meliputi: Bappenas, Kementerian Keuangan, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Dalam Negeri dan Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN). Kamar Dagang Indonesia (KADIN), pemerintah kabupaten/kota dan pemerintah provinsi serta kementerian lini/sektoral terkait juga berperan dalam memfasilitasi dan menguji coba pendekatan.⁴

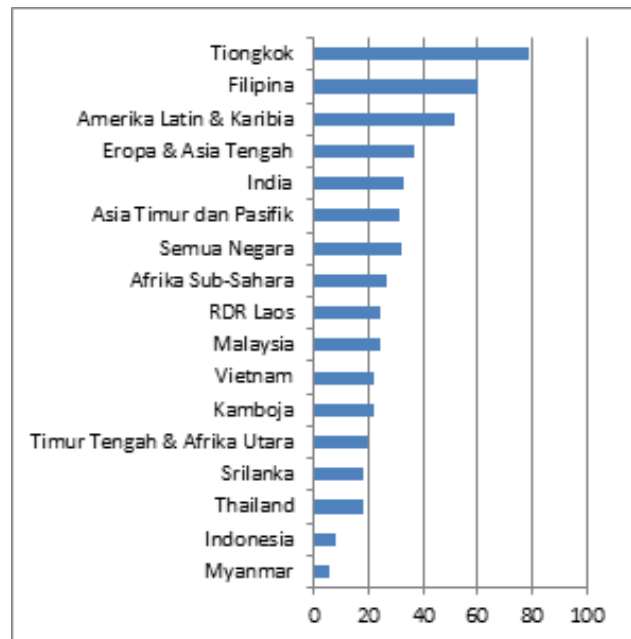
Terdapat sejumlah keharusan terkait keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat di Indonesia yang mengisyaratkan diperlukannya pendekatan baru untuk pembiayaan keterampilan.

- **Setidaknya 2,9 juta anak muda baru memasuki pasar tenaga kerja di Indonesia setiap tahunnya.** Apakah ini akan berkontribusi pada bonus demografi atau bencana demografi? Faktor penentu utama adalah keterampilan yang dimiliki oleh anak muda untuk memasuki pasar tenaga kerja, serta jenis peluang yang ada untuk meningkatkan keterampilan (*upskilling*) dan pelatihan kembali (*reskilling*) begitu mereka memasuki pasar tenaga kerja.

4 Rencana Aksi Stranas Vokasi Strategi 2.4: Meningkatkan peran KADIN dalam mendukung pendanaan Diklat Vokasi, 2022.

- **Pergeseran lapangan pekerjaan karena otomatisasi dan digitalisasi membuat sangat diperlukannya *reskilling* dan *upskilling*.** McKinsey & Company (2019)⁵ memperkirakan 23 juta lapangan pekerjaan akan hilang pada 2030, sementara 24-27 juta pekerjaan baru akan tercipta dalam jangka waktu yang sama. Masalahnya adalah pekerjaan baru tersebut akan membutuhkan keterampilan berbeda yang perlu direncanakan melalui sistem keterampilan Indonesia.
- **Indonesia memiliki angka terendah kedua di dunia untuk pelatihan internal perusahaan. Kurang dari 8 persen perusahaan memberikan pelatihan formal di Indonesia, dibandingkan dengan rata-rata regional sebesar 35 persen di Asia Timur dan Pasifik.** Memahami mengapa hal ini terjadi dan sejauh mana kaitannya dengan kurangnya insentif keuangan untuk investasi menjadi penting (ADB 2021,⁶ World Bank 2019⁷). Ini memiliki relevansi langsung untuk SDF di masa depan jika tujuannya mencakup pemberian insentif untuk pelatihan internal perusahaan. Alasan lain rendahnya angka pelatihan internal perusahaan mungkin karena ketergantungan yang besar pada kontrak jangka pendek di pasar tenaga kerja Indonesia, yang seringkali ditujukan bagi orang berketerampilan rendah, yang mengakibatkan pengusaha maupun pekerja enggan berinvestasi dalam *upskilling*. Di sisi pengusaha, prospek untuk mempertahankan pekerjaanya hanya dalam waktu singkat berarti biaya pelatihan mungkin lebih besar dibandingkan laba dari investasi tersebut (Allen 2016)⁸. Di sisi pekerja, mereka mungkin kurang termotivasi untuk berinvestasi dalam pelatihan keterampilan karena mereka merasa kurang adanya peluang untuk peningkatan karier (ADB 2021)⁹.

Gambar 1. Persentase perusahaan yang memberikan pelatihan, negara Asia terpilih dan rata-rata regional (tahun terkini)



Sumber: www.enterprisesurveys.org (10.12.22), Data Indonesia dari tahun 2015

4. Masukan dari lokakarya konsultasi tentang pengenalan SDF di Indonesia

Bappenas dan ILO bersama-sama memfasilitasi lokakarya konsultasi pada tanggal 13 Desember 2022 di Jakarta. Setidaknya 20 organisasi berbeda terwakili, dengan peserta yang meliputi Bappenas, Kementerian Ketenagakerjaan dan KADIN, serta perwakilan industri, pekerja dan akademisi/keahlian dari sektor maritim dan pariwisata. Ini meliputi, antara lain, Ikatan Perusahaan Industri Kapal dan Lepas Pantai Indonesia (IPERINDO), Consortium of Indonesian Manning Agencies (CIMA), PT ABUBA, Perhimpunan Hotel dan Restaurant Indonesia (PHRI), Politeknik Perkapalan Negeri Surabaya (PPNS) dan Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK). Pemilihan sektor maritim dan pariwisata mencerminkan keterlibatan ILO secara berkelanjutan dengan sektor-sektor industri tersebut terkait topik keterampilan. Kelompok ini menjadi kelompok peserta yang mengetahui tantangan keterampilan di sektor mereka dan arah kebijakan pemerintah di tingkat nasional.

Lokakarya konsultasi tersebut berlangsung dalam dua bagian:

- Peningkatan kapasitas dan berbagi informasi tentang praktik global pengembangan SDF; dan
- Lokakarya konsultasi dengan diskusi yang difasilitasi dan latihan pengumpulan informasi.

5 McKinsey & Company, *Automation and the Future of Work in Indonesia. Jobs Lost, Jobs Gained, Jobs Changed*, 2019.

6 Asian Development Bank, *Reaping the Benefits of Industry 4.0 through Skills Development in Indonesia*, 2021.

7 World Bank, *"Indonesia Skills Development Project"*, Dokumen Informasi Program Tahap Konsep, 2019.

8 Allen, E, *Analysis of Trends and Challenges in the Indonesian Labor Market* (Asian Development Bank, 2016).

9 Asian Development Bank, *Reaping the Benefits of Industry 4.0 through Skills Development in Indonesia*, 2021.



Lokakarya konsultasi tentang SDF pada 13 Desember 2022

Temuan utama latihan pengumpulan informasi adalah sebagai berikut:

- ▶ **Peserta dari industri terbuka terhadap konsep SDF, termasuk kemungkinan dibiayai dari retribusi.** Ada diskusi di kelompok ini bahwa masuk akal untuk memiliki SDF yang multiguna, meliputi pemberian insentif kepada industri untuk menyelenggarakan pelatihan bagi pekerja mereka (*upskilling*), penguatan lembaga pelatihan sehingga mereka bisa menyelenggarakan lebih banyak diklat vokasi awal yang relevan dengan industri (*skilling*) dan pengembangan keterampilan bagi orang kurang beruntung dan pengangguran (*reskilling*).
- ▶ **Terdapat keinginan kuat bahwa SDF hendaknya diselenggarakan dan dikelola berdasarkan sektoral.** Ini karena sangat beragamnya respons keterampilan dan tingkat perubahan yang dialami oleh sektor-sektor industri utama. Tingkat penyelenggaraan ini akan melengkapi pendekatan sektoral yang dianjurkan dalam Rencana Aksi Stranas Vokasi. Proyek percontohan disarankan untuk uji coba di klaster geografis sektoral, misalnya di zona ekonomi khusus atau di sekitar destinasi wisata super prioritas.
- ▶ **Dalam hal tata kelola, keinginan bersama adalah agar SDF sektoral mandiri dari pemerintah,** dan memiliki dewan pengurus yang beranggotakan perwakilan pengusaha, perwakilan pemerintah dan perwakilan lain (misalnya penyelenggara pelatihan dan organisasi pekerja). Namun, perlu dicatat bahwa fungsi utama, misalnya pemungutan retribusi, harus dilakukan oleh pemerintah.
- ▶ **Dalam hal sumber daya SDF sektor, sebagaimana disebutkan di atas, secara umum diterima bahwa instrumen retribusi dapat digunakan, tetapi juga disepakati bahwa layak bila dana publik dalam jumlah tertentu berkontribusi pada SDF** (misalnya untuk memperluas penawaran pelatihan yang dibiayai oleh SDF yang memiliki tujuan untuk memberikan pemerataan lebih). Selain itu, sebagian peserta memberikan catatan bahwa pembiayaan eksternal hendaknya diupayakan dari mitra pembangunan untuk berkontribusi pada SDF sektor. Sebagian lainnya menyatakan bahwa sebagian pengusaha sudah terlibat dalam memberikan pelatihan bagi staf mereka atau menawarkan pemagangan; dalam hal ini, mungkin ada baiknya menjajaki pendekatan pembebasan retribusi (selain penggantian retribusi) di mana perusahaan yang telah memberi pelatihan bagi staf mereka sendiri (hingga tingkat tertentu) dibebaskan dari pembayaran sebagian retribusi (artinya perusahaan tersebut membayar tarif retribusi yang dikurangi).
- ▶ **Untuk alokasi SDF, pendanaan multi-jendela bisa diperkenalkan di SDF sektor** untuk mendukung pelatihan internal perusahaan, diklat vokasi awal, dan pelatihan bagi orang kurang beruntung.
- ▶ **Transparansi dan akuntabilitas** (dalam pemungutan retribusi, alokasi, pengeluaran dan pelacakan) merupakan salah satu yang menjadi persoalan utama bagi pemangku kepentingan terkait pendekatan SDF. Untuk memitigasi persoalan tersebut, disarankan hendaknya SDF mandiri; memiliki prosedur operasional standar yang transparan dan jelas; memiliki pemantauan yang baik dan evaluasi yang transparan; memiliki pelaporan yang kuat dan transparan; dan memiliki strategi komunikasi yang baik.
- ▶ **Kurang tersedianya data menjadi persoalan lain karena ini mempersulit dalam mengidentifikasi, mengantisipasi, dan memprioritaskan kebutuhan keterampilan secara akurat, serta menargetkan dan menjangkau kelompok tertentu untuk mempekerjakan SDF.** Ini sejalan dengan poin utama Stranas Vokasi tentang perlunya

memperkuat Sistem Informasi Pasar Tenaga Kerja (SIPTK).¹⁰

5. Rekomendasi pengembangan dan implementasi konsep SDF dalam konteks Indonesia

Berdasarkan hal-hal tersebut di atas, ILO memberikan rekomendasi berikut kepada pemerintah Indonesia untuk mendorong implementasi SDF di Indonesia dalam Strategi Nasionalnya.

- **Membentuk Kelompok Kerja (Pokja) SDF khusus, Kerangka Acuan, dan tanggung jawab yang jelas.** Pokja harus mencakup perwakilan dari Kementerian Ketenagakerjaan, Bappenas, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi, Kementerian Keuangan dan KADIN. Ini akan sesuai dengan kementerian-kementerian terkait yang diidentifikasi di Stranas Vokasi untuk tugas ini. Kerangka proses yang jelas perlu disusun oleh pemerintah, mungkin menggunakan matriks Penetapan Tanggung Jawab tingkat tinggi (matriks RACI) dengan nama perorangan dan lembaga (Gambar 2).¹¹

Gambar 2. Contoh tajuk dalam matriks RACI tingkat tinggi

Uraian tugas	Tanggung jawab	Akuntabel	Dikonsultasikan	Diinformasikan	% Kemajuan	Tenggat	Status	Keterangan

- **Melakukan penguatan kapasitas pengambil keputusan nasional utama yang terlibat sehingga proses pengembangan SDF di Indonesia mendapat informasi dari praktik baik internasional dan pelajaran yang dipetik.** Meskipun terlihat memiliki

ketertarikan dan keterikatan dengan topik SDF, namun para pemangku kepentingan nasional tampaknya masih harus melalui jalan panjang untuk mengembangkan pemahaman yang mereka perlukan untuk berkontribusi secara efektif pada dialog dan mengambil keputusan berdasarkan informasi tentang pembentukan SDF. Pusat Pelatihan Internasional ILO di Turin menawarkan sejumlah kursus penguatan kapasitas, secara tatap muka langsung dan daring, termasuk tentang “Pembiayaan Pengembangan Keterampilan”.¹² Salah satu pilihan adalah mengatur agar para ahli memberikan pelatihan secara tatap muka langsung kepada para pengambil keputusan nasional utama di Indonesia.

- **Meminta dilakukannya analisis sistematis mekanisme pembiayaan nasional, provinsi dan sektoral di Indonesia.** Penting untuk mendokumentasikan apa yang sudah ada, sejauh mana itu berfungsi yang ditunjukkan oleh bukti evaluasi efisiensi dan efektivitas, dan bagaimana bisa berkaitan dengan SDF di masa depan.
- **Melakukan proses konsultasi menyeluruh untuk memastikan bahwa suara pengusaha dan pemangku kepentingan utama lainnya memberi informasi tentang desain dan pengembangan SDF.** Proses

semacam itu dapat mencakup survei pengusaha yang representatif (misalnya di dalam sektor-sektor prioritas atau ruang lingkup percontohan yang teridentifikasi) serta konsultasi tatap muka di seluruh negeri. Sesuai Rencana Aksi Stranas Vokasi, keanggotaan KADIN dan representasi daerah

dapat memberikan infrastruktur dan koneksi lokal untuk mendukung proses ini.

Implementasi nasional secara penuh akan membutuhkan serangkaian kegiatan konsultasi tatap muka langsung untuk terlibat dengan pemangku kepentingan dari 38 provinsi di seluruh Indonesia, termasuk dukungan signifikan dan koordinasi seluruh pemerintah pusat dan provinsi; KADIN dan kelompok perwakilan industri lain; dan pemangku kepentingan lainnya termasuk perwakilan pekerja dan akademisi/ penyelenggara pelatihan. Ini akan membutuhkan perencanaan dan sumber daya yang signifikan.

¹¹ Akronim “RACI” mengacu pada berbagai jenis tanggung jawab: responsible (bertanggung jawab), accountable (akuntabel), consulted (dikonsultasi) dan informed (diinformasi).

- Orang(-orang) yang memikul tanggung jawab atas tugas atau hasil biasanya bertanggung jawab atas pengembangan hasil atau penyelesaian kegiatan.
- Pihak yang akuntabel biasanya adalah orang atau kelompok yang bertanggung jawab memastikan pekerjaan selesai dan sesuai. Ini biasanya adalah seseorang yang memiliki kewenangan tanda tangan atau pengambil kebijakan.
- Orang yang dikonsultasi adalah orang yang diminta umpan balik dan masukannya.
- Orang yang diinformasi adalah orang yang Anda ingin pertahankan saja. Orang-orang ini tidak harus dikonsultasi atau menjadi bagian dari pengambilan keputusan.

¹² ILO International Training Centre Turin, 2023. *Financing Skills Development Training Course* <https://www.itcilo.org/courses/financing-skills-development>

Pendekatan bertahap akan memberikan kesempatan untuk mempelajari dan meningkatkan model sepanjang implementasi.

Pertanyaan-pertanyaan berikut dapat digunakan sebagai dasar untuk merumuskan desain SDF dan kegiatan konsultasi:

- **Tujuan:** Apa tujuan SDF berbasis sektor?
- **Tata kelola:** Bagaimana seharusnya SDF berbasis sektor dikelola (dan oleh siapa)?
- **Administrasi:** Bagaimana seharusnya SDF berbasis sektor dikelola/diselenggarakan (dan oleh siapa)?
- **Sumber dana:** Bagaimana seharusnya SDF berbasis sektor didanai? Oleh pemerintah (pusat/daerah)? Retribusi pengusaha (apa jenisnya, berapa tarifnya, dan berapa ambang batasnya)? Dengan dukungan mitra pembangunan? Atau semua sumber di atas?
- **Siapa yang membayar:** Bila retribusi disetujui, pengusaha yang bagaimana (misalnya ukuran perusahaan) yang harus membayarnya?
- **Pengumpulan dana:** Bagaimana seharusnya sumber dana (termasuk retribusi pengusaha) dikumpulkan/ditransfer ke SDF?
- **Alokasi dana:** Bagaimana seharusnya dana berbasis sektor dialokasikan? Kepada siapa? Di mana? Sektor apa? Apakah akan ada alokasi khusus untuk mendukung orang kurang beruntung?
- **Pencairan dana:** Bagaimana seharusnya dana berbasis sektor dicairkan? Dengan mekanisme apa (misalnya hibah, pinjaman atau penggantian)? Apakah beberapa dari mekanisme ini akan dirancang khusus untuk mendorong inklusi sosial? Kriteria apa yang akan digunakan dan siapa yang akan memutuskan?

- **Pengaturan transparansi dan pemantauan:** Pengaturan pelaporan seperti apa yang diperlukan oleh kontributor keuangan (TKNV, industri dan mitra pembangunan) untuk melihat bagaimana dana dialokasikan dan digunakan?

- ▶ **Membangun keyakinan dan kepercayaan, terutama di kalangan pengusaha formal yang mungkin diharapkan menjadi pembayar retribusi di masa mendatang,** dalam proses perancangan SDF di Indonesia. Ini adalah masalah yang diidentifikasi oleh pemangku kepentingan pemerintah utama. Proses konsultasi yang dipikirkan dengan baik dan menyeluruh harus dapat membangun kepercayaan dan keyakinan dalam proses perancangan SDF di Indonesia. Selain itu, rencana komunikasi yang baik akan diperlukan untuk memberikan informasi kepada (dan meyakinkan) pengusaha formal yang tidak diminta pendapatnya secara langsung bahwa proses desain SDF sudah menyeluruh, dan bahwa suara pengusaha telah dilibatkan dalam proses dialog dan implementasi sejak awal.
- ▶ **Melakukan uji coba desain dan pelaksanaan dana pelatihan sektor,** dimulai dengan banyak sektor di mana sudah terdapat gerakan ke arah pembentukan komite sektoral. Sektor-sektor tersebut meliputi perkapalan, logistik internasional, pelayaran, dan perhotelan dan pariwisata.
- ▶ **Mengaitkan proses “pembentukan Komite Sektoral” (aksi 2.5.1, Stranas Vokasi PMK 6) dengan “penyusunan skema SDF” (aksi 2.4.1, Stranas Vokasi PMK 6).** Jika SDF didasarkan pada pendekatan sektoral, kedua aksi dalam Stranas Vokasi ini dapat dikembangkan secara paralel untuk mewujudkan sinergi.

ILO berterima kasih kepada Dr Robert Palmer atas fasilitasi lokakarya dan kontribusi teknis, serta Mahatmi Parwiasari Saronto ST MSIE, Direktur Unit Ketenagakerjaan Bappenas dan semua peserta yang hadir dan menyumbangkan pandangan mereka selama proses lokakarya konsultasi.

Disusun untuk: Bappenas

Disusun oleh: ILO Indonesia, dengan fasilitasi lokakarya dan konten teknis yang disediakan oleh Dr Robert Palmer

Kontak

International Labour Organization
Kantor ILO Jakarta
Menara Thamrin Lantai 22
Jl. M.H. Thamrin Kav, 4 - Jakarta 10250

T: +62 21 391 3112
E: jakartga@ilo.org
▶ www.ilo.org