



KERTAS POSISI SERIKAT PEKERJA – SERIKAT BURUH PENGEMBANGAN KETERAMPILAN UNTUK MEMENUHI TANTANGAN LAPANGAN KERJA

Latar Belakang

1. Setengah menganggur; dan Pengangguran terbuka;
2. Produktivitas rendah;
3. Ketimpangan;
4. Integrasi ekonomi;
5. Revolusi industri 4.0;
6. Perubahan iklim;
7. Bonus demografi;
8. Mengapa Serikat Pekerja (SP) dan Serikat Buruh (SB) harus terlibat;

Tujuan dan Sasaran

1. Apa tujuan dari kertas posisi
2. Kepada siapa posisi paper ditujukan

Tujuan

1. Mempengaruhi kebijakan ketenagakerjaan terkait pengembangan keterampilan untuk menjawab tantangan lapangan kerja;
2. Mengawasi implementasi kebijakan dan program ketenagakerjaan atas pengembangan keterampilan untuk memenuhi tantangan lapangan kerja;
3. Referensi bagi Serikat Pekerja/ Serikat Buruh dan pemangku kepentingan lainnya termasuk pengusaha, pemerintah, dan mitra pembangunan tentang peran dan posisi Serikat Pekerja / Serikat Buruh terkait dengan pengembangan keterampilan untuk memenuhi tantangan lapangan kerja.

Sasaran

1. Meningkatkan keterlibatan SP-SB dalam formulasi kebijakan dan monitoring atas implementasi kebijakan dan program pengembangan keterampilan;
2. Peningkatan akses bagi angkatan kerja dalam hubungan kerja dan angkatan purna kerja untuk mendapatkan pelatihan keterampilan (pelatihan meningkatkan keterampilan (*upskilling*) dan pelatihan ulang keterampilan (*reskilling*);
3. Peningkatan perbaikan program pelatihan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja;
4. Perbaikan sarana dan prasarana lembaga pelatihan keterampilan.

Sasaran Penerima manfaat:

Angkatan kerja baru, angkatan kerja dalam hubungan kerja, angkatan purna kerja, setengah pengangguran dan pengangguran terbuka.

Sektor:

Maritim, Pariwisata, Manufaktur, Agribisnis, Kesehatan dan Digital Ekonomi.

 Pihak yang terlibat	1. Konfederasi Sarikat Buruh Muslimin Indonesia (K – Sarbumusi) 2. Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) 3. Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI) 4. Konfederasi Serikat Pekerja Nasional (KSPN) 5. Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI-Rekonsiliasi) 6. Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI)
 Permasalahan	1. Ketidakpaduan keterampilan (<i>Skill Mismatch</i>) antara penawaran dan kebutuhan yang disebabkan salah satunya, minimnya keterlibatan sektor industry; 2. Standarisasi kompetensi yang terbatas dan tidak memenuhi kebutuhan pasar; 3. Kurang efektifnya Kebijakan Pasar Kerja Aktif seperti tidak mengisi lembar informasi lapangan kerja di industri, ketidaktersediaan data kebutuhan dan penawaran pasar tenaga kerja; 4. Kurang efektifnya BLK, Lembaga pelatihan dalam menjawab kebutuhan pasar kerja. Termasuk manajemen BLK, kualitas instruktur, program pelatihan, dan sarana pendukung; 5. Tidak terintegrasinya/ tidak ada koordinasi antara lembaga-lembaga terkait seperti lembaga sertifikasi, BNSP, industri, lembaga pelatihan keterampilan, lembaga produktivitas dan layanan ketenagakerjaan; 6. Disharmonisasi kebijakan yang ada; 7. Minimnya dan belum efektifnya alokasi anggaran (ketergantungan tinggi atas APBN dan disalokasi anggaran); 8. Kesenjangan jender dan disabilitas dalam partisipasi angkatan kerja dalam usia produktif masih tinggi; 9. Rendahnya tingkat pendidikan angkatan kerja 10. Pengangguran kaum muda (tingkat pengangguran terbuka dan proporsi penganggur lebih tinggi dibandingkan kelompok usia lainnya); 11. Rendahnya keterlibatan SP-SB dalam formulasi kebijakan dan monitoring implementasi kebijakan terkait; pengembangan keterampilan: SP-SB belum menempatkan isu pengembangan keterampilan sebagai isu prioritas, dan tidak terlibat dalam komite vokasi yang ada.

Rekomendasi

1. Ketidak- paduan keterampilan (Skill Mismatch) antara penawaran dan kebutuhan yang disebabkan salah satunya adalah minimnya keterlibatan sektor industri	1.1. Memastikan keterlibatan industri dalam standarisasi dan pelatihan keterampilan; 1.2. Memastikan keterkaitan antara pelatihan keterampilan dan layanan ketenagakerjaan (penguatan fungsi Kios 3-in-1) dan koordinasi pelatihan keterampilan, sertifikasi dan penempatan kerja);
2. Standarisasi kompetensi yang terbatas dan tidak memenuhi kebutuhan pasar	2.1. Memastikan pengembangan peta industri khususnya di sektor-sektor prioritas; 2.2. Memastikan industri dan pemerintah untuk mengembangkan standarisasi dan sertifikasi kompetensi pada setiap jenjang jabatan, sesuai dengan kebutuhan pasar kerja nasional, regional dan internasional; 2.3. Memastikan penetapan sistem / struktur remunerasi berdasarkan sertifikasi standar kompetensi; 2.4. Memastikan peningkatan pelaksanaan program transisi dari pelatihan ke dunia kerja dan memenuhi hak-hak peserta program.
3. Kurang efektifnya Kebijakan Pasar Kerja Aktif. Tidak tersedia informasi dan data terkait permintaan dan penawaran pasar tenaga kerja	3.1. Memastikan kebijakan dan mekanisme pengumpulan data dan informasi pasar tenaga kerja (sisi penawaran dan permintaan) tersedia di layanan ketenagakerjaan; 3.2. Memastikan agar pemerintah mengintegrasikan lembaga pelatihan (Balai Latihan Kerja (BLK) & Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), lembaga sertifikasi, dan lembaga layanan ketenagakerjaan; 3.3. Memastikan efektivitas penempatan melalui konseling yang mencakup bimbingan karir, vokasional konseling dan konseling ketenagakerjaan bagi pencari kerja dalam layanan ketenagakerjaan; 3.4. Mengkaji ulang regulasi terkait Layanan Ketenagakerjaan dengan melibatkan serikat pekerja dengan fokus pada: • Kewajiban para pemangku kepentingan; • Tripartit Kelembagaan, Struktur kelembagaan; • Sebaran teritorial Sistem dan layanan ketenagakerjaan; 3.5. Memastikan terwujudnya sistem asuransi ketenagakerjaan yang terintegrasi sebagai bagian dari kebijakan pasar kerja aktif;

Rekomendasi (lanjutan)

4. Kurang efektifnya BLK, Lembaga pelatihan menjawab kebutuhan pasar kerja seperti manajemen BLK, kualitas instruktur dan program pelatihan, sarana pendukung	4.1. Memastikan kemitraan antara BLK nasional/ daerah dan industri melalui proyek percontohan dengan mengembangkan BLK nasional dan daerah sebagai pusat unggulan; 4.2. Memastikan keterlibatan industri dalam pengembangan kurikulum (melalui metode pembelajaran: teori dan praktek kerja), instruktur dan program pelatihan di BLK untuk merespon kebutuhan pasar tenaga kerja nasional, regional dan internasional. 4.3. Memastikan Pencitraulangan (<i>rebranding</i>) BLK melalui peningkatan kapasitas manajerial BLK dalam menjalankan aktivitas BLK 4.4. Memastikan BLK memberikan pelatihan bahasa asing (sesuai destinasi pekerjaan) terutama bahasa Inggris dan sebagai materi wajib bagi peserta pelatihan 4.5. Memastikan BLK memberikan pelatihan Keterampilan non-teknis (<i>soft skills</i>) terutama Keterampilan kesiapan kerja (<i>employability skills</i>) sebagai materi wajib bagi setiap peserta pelatihan; 4.6. Memastikan pengembangan BLK sesuai dengan kebutuhan sektor industri dan potensi lokal.
5. Tidak terintegrasinya lembaga-lembaga terkait dengan pengembangan keterampilan seperti lembaga sertifikasi, BNSP, industri, lembaga pelatihan keterampilan, lembaga produktivitas dan layanan ketenagakerjaan.	5.1. Harmonisasi kebijakan terkait pengembangan keterampilan, lembaga terkait pelatihan vokasi, sertifikasi, standarisasi kompetensi, pengupahan dan informasi pasar kerja; 5.2. Memastikan konsultasi tripartit melibatkan SP dan SB dalam perumusan harmonisasi kebijakan tersebut. 5.3. Memastikan perluasan Komite Vokasi Nasional menjadi Dewan Vokasi Nasional¹ yang melibatkan perwakilan-perwakilan dari SP-SB, sektor industri, lembaga standarisasi profesi, lembaga sertifikasi, lembaga pemerintah terkait termasuk lembaga layanan ketenagakerjaan; 5.4. Memastikan efektivitas dan efisiensi mekanisme akreditasi standar kompetensi sektor industri ; 5.5. Memastikan pengakuan pengalaman kerja sebagai bagian dari sertifikasi kompetensi melalui uji kompetensi.

1 Dewan Vokasi Nasional – memiliki struktur dan tupoksi yang jelas dan di tingkat nasional di berikan SK oleh Presiden

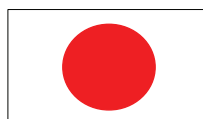
Rekomendasi (lanjutan)

6. Ketidakter-sediaan dan belum efektifnya alokasi anggaran (ketertarikan tinggi dengan APBN dan disalokasi anggaran)	6.1. Memastikan keberlangsungan ketersediaan anggaran melalui pengembangan mekanisme alokasi anggaran dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), kontribusi industri, dan sumber lain, termasuk iuran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenahakerjaan; 6.2. Memastikan peningkatan kebijakan industri di tingkat nasional, regional dan sektoral melalui inisiatif pembuatan analisis kebutuhan pelatihan keterampilan, dan mempebaharui kebutuhan anggaran yang sesuai dengan kebutuhan tersebut; 6.3. Memastikan peran Dewan Vokasi Nasional dalam mengawasi alokasi dan penggunaan anggaran untuk pengembangan keterampilan; 6.4. Mendorong investasi bagi pengembangan keterampilan yang berkualitas.
7. Kesenjangan gender dan disabilitas dalam partisipasi angkatan kerja dalam usia produktif masih tinggi	7.1. Merancang dan melaksanakan intervensi yang mendorong akses dan peluang bagi perempuan atas pelatihan, penempatan kerja, dan peningkatan jenjang karir. 7.2. Mendorong pengembangan program pelatihan jarak jauh terutama untuk perempuan dan kelompok rentan. 7.3. Memastikan peningkatan kesadaran SP-SB terkait kesetaraan gender dan disabilitas atas akses terhadap pengembangan keterampilan, penempatan kerja, dan peningkatan jenjang karir.
8. Rendahnya tingkat pendidikan angkatan kerja	8.1. Memastikan adanya peningkatan akses pendidikan dan keterampilan yang dibutuhkan bagi 60% kelompok masyarakat berpendidikan rendah, sehingga dapat menjadi tenaga kerja yang terdidik dan terampil. 8.2. Memastikan pendirian dan pengelolaan LPK dan LSP oleh SP-SB sesuai sektor industri dan kompetensi masing-masing SP-SB.

Rekomendasi (lanjutan)

9. Penggguran Kaum Muda (tingkat pengangguran terbuka dan proporsi penganggur lebih tinggi dibandingkan kelompok usia lainnya)	9.1. Mendorong pengembangan dan pelaksanaan program pelatihan jarak jauh dan tatap muka langsung di lembaga-lembaga pelatihan (Balai Latihan Kerja (BLK), BLK Komunitas, Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) terutama untuk generasi milenial/kaum muda; 9.2. Memastikan integrasi data dan informasi layanan ketenagakerjaan dengan dunia pendidikan bagi kaum muda; 9.3. Memastikan formulasi dan implementasi kebijakan yang mendukung kaum muda dalam melalui masa transisi dari sekolah ke pasar kerja.
10. Rendahnya keterlibatan SP-SB dalam formulasi kebijakan, implementasi dan monitoring kebijakan terkait pengembangan keterampilan: SP-SB belum menempatkan isu pengembangan keterampilan sebagai isu prioritas, tidak terlibat dalam komite vokasi yang ada	10.1. Memastikan peran serta aktif SP-SB dalam tata kelola sistem pengembangan keterampilan dan pembelajaran orang dewasa (sistem pembelajaran partisipatori); 10.2. Memastikan penyusunan program kerja masing-masing Konfederasi berdasarkan kertas posisi ini; 10.3. Memastikan integrasi agenda pembelajaran dengan fungsi SP-SB, seperti sosialisasi fungsi dan peran SP-SB, pelatihan keterampilan negosiasi, komunikasi, dan kepemimpinan. 10.4. Memastikan peningkatan aktivitas dan representasi keanggotaan SP-SB; 10.5. Memastikan peluang, seperti pengembangan keterampilan kerja, pendidikan, pelatihan seumur hidup (pelatihan, pelatihan ulang dan peningkatan pelatihan (<i>skilling</i>, <i>re-skilling</i>, dan <i>up-skilling</i>), dan akses terhadap layanan ketenagakerjaan tersedia untuk semua; 10.6. Memastikan keterwakilan SP-SB dalam Komite Vokasi Nasional yang akan diperluas menjadi Dewan Vokasi Nasional; 10.7. Memastikan monitoring implementasi kebijakan pengembangan keterampilan oleh SP-SB di tingkat perusahaan melalui LKS bipartit yang dituangkan dalam PKB, dan di tingkat sektor melalui LKS bipartit sektoral yang dituangkan dalam PKB sektoral; 10.8. Mendorong pelaksanaan studi dampak digitalisasi terhadap kaum muda termasuk kebutuhan pelatihan yang responsif terhadap permintaan industri.

Didukung oleh:



ILO/Japan
Multi-bilateral
Programme

J.P.Morgan