

G20



International
Labour
Office

Angkatan Kerja yang Terampil untuk Pertumbuhan yang Kuat, Berkelanjutan dan Seimbang

Strategi Pelatihan G20

Kantor Perburuhan Internasional
Jenewa, November 2010

Angkatan Kerja yang Terampil untuk Pertumbuhan yang Kuat, Berkelanjutan dan Seimbang

Strategi Pelatihan G20

Kantor Perburuhan Internasional
Jenewa

Copyright © International Labour Organization 2015
Edisi Bahasa Indonesia, Cetakan Pertama 2015

Publikasi-publikasi International Labour Office memperoleh hak cipta yang dilindungi oleh Protokol 2 Konvensi Hak Cipta Universal. Meskipun demikian, kutipan-kutipan singkat dari publikasi tersebut dapat diproduksi ulang tanpa izin, selama terdapat keterangan mengenai sumbernya. Permohonan mengenai hak reproduksi atau penerjemahan dapat diajukan ke ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, or by email: pubdroit@ilo.org. International Labour Office menyambut baik permohonan-permohonan seperti itu.

Perpustakaan, lembaga dan pengguna lain yang terdaftar dengan Reproduction Rights Organizations terkait, dapat membuat fotokopi sejalan dengan lisensi yang diberikan kepada mereka untuk tujuan ini. Kunjungi www.ifrro.org untuk mencari *reproduction rights organization* di negara Anda.

ISBN 978-92-2-824277-5 (print)
978-92-2-824278-2 (web pdf)

ILO

Angkatan Kerja yang Terampil untuk Pertumbuhan yang Kuat, Berkelanjutan dan Seimbang/Kantor Perburuhan Internasional – Jakarta: ILO, 2015
vi, 46 p

Tersedia juga dalam bahasa Inggris, “*A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth: A G20 Training Strategy*”, ISBN 978-92-2-124277-2 (print); ISBN 978-92-2-124278-9 (Web pdf) / International Labour Office – Geneva, 2010

training policy / vocational training / vocational education / skill requirements / training employment relationship / economic recovery / economic growth
06.02

ILO Katalog dalam terbitan

Penggambaran-penggambaran yang terdapat dalam publikasi-publikasi ILO, yang sesuai dengan praktik-praktik Perserikatan Bangsa-Bangsa, dan presentasi materi yang ada di dalamnya tidak mewakili pengekspresian opini apapun dari sisi International Labour Office mengenai status hukum negara, wilayah atau teritori manapun atau otoritasnya, atau mengenai batas-batas negara tersebut.

Tanggungjawab atas opini-opini yang diekspresikan dalam artikel, studi, dan kontribusi lain yang ditandatangani merupakan tanggungjawab penulis, dan publikasi tidak mengandung suatu dukungan dari International Labour Office atas opini-opini yang terdapat di dalamnya.

Rujukan ke nama perusahaan dan produk komersil dan proses tidak menunjukkan dukungan dari International Labour Office, dan kegagalan untuk menyebutkan suatu perusahaan, produk komersil atau proses tertentu bukan merupakan tanda ketidaksetujuan.

Publikasi ILO dapat diperoleh melalui penjual buku besar atau kantor lokal ILO di berbagai negara, atau secara langsung dari ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland; atau Kantor ILO Jakarta, Menara Thamrin, Lantai 22, Jl. M.H. Thamrin Kav. 3, Jakarta 10250, Indonesia. Katalog atau daftar publikasi tersedia secara cuma-cuma dari alamat di atas, atau melalui email: pubvente@ilo.org
Kunjungi halaman web kami: www.ilo.org/publns

Prakata

Berapa banyak perempuan dan laki-laki yang bekerja dan seberapa produktif mereka di tempat kerja sangat bergantung pada kesempatan yang tersedia untuk mendapatkan dan mempertahankan keterampilan yang sesuai. Negara, perusahaan dan individual menganggappengembangan keterampilan merupakan hal yang strategis, dan sebagai konsekuensinya berupaya untuk meningkatkan investasi mereka dalam keterampilan. Dalam upaya mewujudkan potensi pengembangan keterampilan, mereka biasanya mengalami tantangan yang sama.

Di Pittsburgh pada September 2009, para Pemimpin G20 meminta agar pekerjaan yang berkualitas menjadi inti dari pemulihan, dan berkomitmen untuk melaksanakan rencana pemulihan yang mendukung pekerjaan layak, membantu menjaga tersedianya lapangan kerja dan memprioritaskan pertumbuhan pekerjaan. Artinya mereka menyambut Pakta Lapangan Kerja Global ILO dan sepakat akan pentingnya mengembangkan kerangka berorientasi pada lapangan kerja demi pertumbuhan ekonomi di masa depan.

Para pemimpin mengadopsi kerangka untuk pertumbuhan yang kuat, berkelanjutan dan seimbang sebagai instrumen kerjasama mereka. Mereka mengakui peran pengembangan keterampilan pada kerangka itu dengan menyatakan bahwa “setiap negara melalui kebijakan nasional mereka akan perlu memperkuat kemampuan para pekerja agar dapat beradaptasi dengan permintaan pasar yang berubah, serta memanfaatkan inovasi dan investasi pada teknologi baru, energi, lingkungan yang bersih, kesehatan dan infrastruktur.”

Mereka meminta ILO dalam kemitraannya dengan organisasi lain, bersama-sama dengan pengusaha dan pekerja, mengembangkan strategi pelatihan untuk tujuan itu.

ILO menyiapkan strategi ini yang kemudian diserahkan kepada dan disambut oleh para pemimpin pada pertemuan mereka di Toronto, Juni 2010. Di Seoul pada November 2010, para pemimpin bertekad melanjutkan dukungan mereka terhadap strategi nasional untuk pengembangan keterampilan, yang dikembangkan dari Strategi Pelatihan G20.

Dalam menyiapkan strategi ini, ILO bekerja sama erat dengan pengusaha dan pekerja. Kemudian ILO menyusun kesimpulan mengenai keterampilan guna meningkatkan produktivitas, pertumbuhan dan pengembangan lapangan kerja yang disepakati dalam Konferensi Perburuhan Internasional pada Juni 2008.

ILO juga berinteraksi secara luas dengan organisasi dan lembaga internasional, regional dan nasional. Strategi ini merupakan buah dari kerjasama intensif dan mendapatkan masukan dari Organisasi untuk Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan (OECD). Para ahli dari berbagai lembaga internasional, regional dan nasional berbagi pandangan, pengalaman dan hasil temuan mereka terutama dari Bank Pembangunan Asia, Kelompok Kerja Kerjasama Ekonomi Asia Pasifik (APEC) untuk Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yayasan Pelatihan Eropa, Kelompok Pakar Uni Eropa mengenai Keterampilan Baru untuk Pekerjaan Baru, UNESCO, Bank Dunia; serta Pusat Pelatihan Internasional

ILO di Turin dan Inter-American Center for Knowledge Development in Vocational Training (ILO/Cinterfor). Inter-Agency Group on Technical and Vocational Education and Training juga ikut serta dalam pelatihannya.

Versi awal dari strategi pelatihan ini dibahas dalam Pertemuan Menteri Ketenagakerjaan dan Perburuhan G20 di Washington DC pada April 2010 yang merekomendasikan prioritas pada pendidikan, kecakapan hidup, strategi pelatihan kerja dan pengembangan keterampilan yang dikaitkan dengan strategi pertumbuhan.

Konsultasi meluas yang telah kami akukan, sekumpulan pengetahuan yang telah kami analisis, menunjukkan sejumlah unsur penting.

Yang pertama, tersedianya pendidikan berkualitas sebagai dasar untuk pelatihan di masa depan. Pendidikan bagi semua, dan anak-anak bersekolah serta tidak bekerja, merupakan landasan penting untuk pelatihan di masa datang.

Yang kedua, membangun jembatan yang kokoh antara dunia kerja dan penyedia jasa pelatihan sehingga dapat menyesuaikan keterampilan dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini biasanya berhasil pada tingkat sektoral di mana partisipasi langsung pengusaha dan pekerja bersama-sama dengan pemerintah dan penyedia pelatihan dapat memastikan keterkaitan pelatihan.

Yang ketiga adalah pelatihan kerja dan kecakapan hidup berkesinambungan yang memberikan kesempatan bagi pekerja dan perusahaan untuk menyesuaikan irama perubahan yang semakin cepat.

Yang keempat adalah mengantisipasi dan mengembangkan kompetensi untuk kebutuhan di masa datang. Dialog berkelanjutan antara pengusaha dan pelatih, koordinasi antar lembaga pemerintah, informasi pasar kerja, pelayanan ketenagakerjaan dan tinjauan kinerja merupakan langkah-langkah dalam mengidentifikasi kebutuhan keterampilan awal.

Yang kelima adalah memastikan akses kesempatan pelatihan yang luas bagi perempuan dan laki-laki dan terutama bagi mereka yang mengalami kesulitan terutama anak muda, pekerja dengan keterampilan rendah, pekerja dengan disabilitas dan masyarakat pedesaan.

Pekerjaan layak, sebuah aspirasi universal, merupakan cara terampuh untuk meningkatkan kemampuan perempuan maupun laki-laki. Pekerjaan layak menjadi dasar untuk stabilitas masyarakat dan keluarga. Pekerjaan layak merupakan unsur integral dari strategi pertumbuhan dan pembangunan berkelanjutan. Dan keterampilan merupakan hal penting dalam strategi pekerjaan layak.

Strategi pelatihan untuk pertumbuhan yang kuat, berkelanjutan dan seimbang dalam menangani isu-isu strategis dan juga pengaturan praktis. Strategi pelatihan memberikan landasan sehingga pertukaran gagasan dan pengalaman antara sejumlah lembaga, perusahaan dan ahli dari berbagai negara bisa lebih baik. Hal ini juga akan memperkuat kerjasama di antara lembaga-lembaga internasional dan menginformasikan pekerjaan yang dilakukan ILO.

Kami sangat berbahagia dapat menyediakan strategi pelatihan G20 ini secara luas. Saya yakin Anda akan mendapati dokumen ini berguna untuk penilaian diri yang akan berujung pada pelatihan yang lebih efektif dan luas terutama dalam penyediaan keterampilan yang relevan dan pada akhirnya mendatangkan pekerjaan layak pada perusahaan yang berkelanjutan.

Juan Somavia
Direktur Jenderal
Kantor Perburuhan Internasional

Daftar Isi

Prakata	iii
Intisari	1
Pendahuluan	5
Berinvestasi pada keterampilan angkatan kerja: Sebuah tujuan bersama	5
Definisi pelatihan dan keterampilan yang luas	6
Manfaat dari investasi pada pendidikan dan keterampilan berkualitas yang memadai	6
Prinsip-prinsip pemandu yang disepakati secara luas yang mengaitkan keterampilan dan kerja	7
Menjaga kesesuaian terhadap dunia kerja	8
Apa saja yang ada dalam laporan ini	9
BAGIAN I: Pendorong perubahan di tingkat global: Kesempatan dan tantangan bagi pengembangan pelatihan dan keterampilan	11
Perubahan demografis	11
Pencapaian pendidikan	12
Keadilan dan pertumbuhan yang inklusif	14
Globalisasi pasar	14
Teknologi dan inovasi	16
Perubahan iklim dan perubahan menuju ekonomi yang lebih hijau	17
BAGIAN II: Kerangka strategis untuk menjembatani pelatihan dan dunia kerja	19
Beragamnya kenyataan, tantangan yang sama dan berbeda	19
Kerangka umum untuk pengembangan keterampilan	22
Memenuhi kebutuhan keterampilan hari ini dan masa depan	22
Pendekatan holistik	22
Perspektif siklus kehidupan	23
Konvergensi lintas kebijakan	24
BAGIAN III: Unsur-unsur penting dalam strategi pelatihan dan pengembangan keterampilan yang kuat	25
Mengantisipasi kebutuhan keterampilan masa depan	25
Partisipasi para mitra sosial	27
Pendekatan sektoral	29
Informasi pasar kerja dan pelayanan ketenagakerjaan	30
Kualitas dan relevansi pelatihan	31

Kesetaraan gender	33
Akses yang lebih luas kepada pelatihan	33
Anak muda	33
Penyandang disabilitas	34
Pekerja migran	34
Perusahaan kecil, pekerja mandiri, dan ekonomi informal	35
Bukan hanya sekedar pelatihan, tapi menggunakan pelatihan itu	36
Pendanaan pelatihan	37
Menilai kinerja kebijakan	38
Ilustrasi penerapan kebijakan pelatihan terkini	39
Keterampilan untuk pemulihan ekonomi	39
Keterampilan untuk green jobs (pekerjaan yang ramah lingkungan)	41
Berbagi pengetahuan dan pengalaman	43
Kerjasama pelatihan dan pengembangan	43
Kesimpulan	44
Beberapa bahan rujukan	45

Melengkapi angkatan kerja dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan pada masa sekarang maupun masa depan merupakan hal strategis yang perlu dipertimbangkan demi pertumbuhan nasional dan prospek pembangunan pada seluruh negara G20. Para pemimpin G20 telah berjanji untuk mendukung strategi pelatihan yang kuat sehingga dapat memenuhi tantangan guna mencapai pertumbuhan yang kuat, berkelanjutan dan seimbang di setiap negara maupun pada tataran global.

Globalisasi pasar mempercepat difusi teknologi dan percepatan inovasi. Pekerjaan-pekerjaan baru mulai muncul dan menggantikan pekerjaan lama. Pada setiap jenis pekerjaan, keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan mengalami perubahan, seiring dengan semakin meningkatnya pengetahuan akan proses dan pelayanan produksi.

Tantangan terbesar yang dihadapi negara-negara G20 adalah secara bersamaan mereka harus meningkatkan daya tanggap sistem pendidikan dan pelatihan terhadap perubahan-perubahan dalam permintaan akan keterampilan dan meningkatkan akses terhadap pelatihan dan pengembangan keterampilan.

Banyak negara-negara G20 menggunakan pelatihan dan melatih ulang kemampuan mereka dalam menanggapi tantangan dunia kerja yang mengemuka sebagai akibat krisis keuangan global pada 2008. Pelajaran yang dipetik sejak krisis tersebut telah diaplikasikan lebih luas lagi.

Pada akhirnya kesejahteraan setiap negara bergantung pada berapa banyak orang di negara tersebut yang bekerja dan seberapa produktif mereka, yang bersandar pada keterampilan yang mereka miliki dan seberapa efektif mereka menggunakan keterampilan itu. Keterampilan merupakan landasan pekerjaan yang layak.

Kerangka strategis untuk pengembangan keterampilan

Beberapa dasar dari kerangka kebijakan untuk mengembangkan angkatan kerja yang terampil adalah ketersediaan luas pendidikan berkualitas sebagai landasan untuk latihan di datang; kesesuaian pasokan keterampilan dengan kebutuhan perusahaan dan pasar kerja; para pekerja dan perusahaan yang memiliki kemampuan penyesuaian yang tinggi sehingga dapat sejalan dengan perubahan teknologi dan pasar; serta mengantisipasi dan menyiapkan kebutuhan keterampilan di masa depan.

Ketika semua ini diterapkan dengan baik, pendekatan ini akan menyuburkan sebuah lingkaran mulia di mana pendidikan dan pelatihan yang lebih banyak dan lebih baik akan mendorong inovasi, investasi, diversifikasi ekonomi dan daya saing, serta mobilitas sosial dan kerja—dan dengan

demikian tidak hanya menciptakan pekerjaan yang lebih banyak namun juga lebih produktif dan lebih bermartabat.

Pendidikan dasar dan menengah yang berkualitas, dilengkapi dengan pelatihan keterampilan dan kesempatan pengembangan keterampilan dapat menyiapkan generasi masa depan untuk hidup yang lebih produktif, mewariskan kepada mereka keterampilan penting yang memungkinkan mereka untuk terus belajar.

Perempuan dan laki-laki muda yang mencari pekerjaan pertama lebih siap dalam menghadapi transisi yang lebih mulus dari sekolah ke dunia kerja ketika mereka mendapatkan pendidikan keterampilan yang memadai dan kesempatan pelatihan, termasuk pemagangan kerja dan pengalaman ketika bekerja.

Secara berkala perempuan dan laki-laki yang bekerja membutuhkan kesempatan untuk memperbarui keterampilan mereka dan belajar keterampilan baru. Kecakapan hidup sebagai kemampuan kerja menjadi prinsip kebijakan pemandu di sini.

Menjaga kebijakan dan sistem pelatihan yang kuat

Kebijakan dan sistem pelatihan yang kuat berakar pada karakteristik dan lembaga yang ada di setiap negara. Namun sejumlah unsur penting dapat diidentifikasi. Sistem pengembangan keterampilan yang baik akan dapat mengantisipasi kebutuhan keterampilan; melibatkan pengusaha dan pekerja dalam membuat keputusan mengenai pelatihan, termasuk pada sejumlah sektor khusus; menjaga kualitas dan keterkaitan pelatihan; memudahkan akses terhadap pelatihan bagi semua sektor dalam masyarakat; memastikan mekanisme pendanaan yang dapat dilaksanakan dan adil; dan mengevaluasi hasil ekonomi dan sosial dari pelatihan secara berkelanjutan.

Untuk menjaga agar pelatihan tetap relevan, pengaturan kelembagaan dan keuangan harus mengembangkan keterkaitan yang kuat antara dunia belajar dan dunia kerja. Menyatukan dunia usaha dan tenaga kerja, pemerintah dan penyedia jasa pelatihan di tingkat lokal, industri maupun nasional merupakan cara yang efektif dalam menjamin relevansi pelatihan terhadap kebutuhan perusahaan dan pasar kerja yang semakin berubah.

Lembaga yang melanggengkan keterlibatan pengusaha dan pekerja serta organisasi yang mewakili mereka merupakan elemen penting dalam menjaga kesesuaian pelatihan dan memastikan biaya pelatihan dan hasil peningkatan produktivitas dapat dibagi rata.

Menjaga hubungan yang erat antara kebijakan pelatihan dan kebijakan ketenagakerjaan menciptakan keterkaitan yang efektif antara dunia belajar dan kerja. Kebijakan untuk meningkatkan keterampilan dipadukan dengan kebijakan untuk menjaga pertumbuhan dan investasi, memfasilitasi pencarian kerja dan mendukung pasar kerja akan dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak dan lebih baik.

Banyak keuntungan yang didapat dari membuka akses kesempatan pelatihan dan keterampilan bagi semua laki-laki maupun perempuan. Tindakan-tindakan khusus dapat membantu mengatasi kesulitan yang dihadapi sejumlah kelompok dalam mengakses keterampilan—misalnya para penyandang disabilitas, anggota kelompok minoritas serta mereka yang membutuhkan kesempatan kedua.

Berbagi pengetahuan dan pengalaman

Cakupan untuk melanjutkan dan mendalami saling berbagi pengetahuan dan pengalaman antara negara dalam hal kebijakan dan sistem pengembangan pelatihan dan keterampilan sangatlah banyak. Berbagi pengalaman guna menghadapi tantangan yang lebih sulit dalam menjaga kesesuaian pendidikan dan pelatihan dengan dunia kerja serta dalam bergerak dari prinsip kebijakan ke penerapan sangatlah berharga bagi negara-negara yang ada.

Ada juga kemungkinan untuk mengamati keterkaitan antara kebijakan keterampilan, sistem dan pengembangan pelatihan, meninjau bagaimana pengetahuan dan pengalaman strategi dan kebijakan pelatihan dapat membantu negara-negara berpendapatan rendah mengatasi tantangan pertumbuhan dan pembangunan mereka.

Pendahuluan

Pada 2009 di Pittsburg, para pemimpin G20 berjanji untuk “mendukung upaya pelatihan yang kuat dalam strategi dan investasi pertumbuhan [mereka]” dalam konteks kerangka untuk pertumbuhan yang kuat, berkelanjutan dan seimbang.

Untuk memenuhi hal tersebut, mereka meminta “ILO bermitra dengan organisasi lain untuk mengumpulkan konstituen dan LSM dalam mengembangkan strategi pelatihan untuk pertimbangan [mereka]”.¹

ILO bekerjasama dengan organisasi lain termasuk Organisasi untuk Kerjasama Ekonomi dan Pembangunan (OECD) dan lembaga pelatihan di tingkat regional untuk mengembangkan strategi pelatihan. Konsultasi intensif dilakukan dengan perwakilan pengusaha dan buruh, dan dengan keterampilan para ahli dari negara G20 dan lainnya.²

Versi awal dari strategi pelatihan diserahkan kepada Pertemuan Menteri Ketenagakerjaan dan Perburuhan G20 yang diselenggarakan di Washington DC pada April 2010. Pada pertemuan mereka di Toronto, para pemimpin negara G20 menyambut Strategi Pelatihan G20.

Strategi Pelatihan telah mendatangkan manfaat terlihat dari pendapat para menteri juga konsultasi dengan perwakilan pekerja dan pengusaha serta organisasi dan ahli di tingkat internasional.

Berinvestasi pada keterampilan angkatan kerja: Sebuah tujuan bersama

Semua negara G20 telah sepakat bahwa pengembangan keterampilan merupakan tujuan strategis. Semua berupaya untuk meningkatkan investasi pada keterampilan. India mengadopsi Kebijakan Pengembangan Keterampilan Nasional yang sangat ambisius pada 2009. Afrika Selatan menyesuaikan strategi pelatihan di bawah kementerian baru, Kementerian Pendidikan Tinggi dan Pelatihan.

PBB berkomitmen pada pemenuhan Tujuan Pembangunan Millenium untuk mencapai pendidikan dasar universal: memastikan bahwa pada 2015 anak-anak dimanapun, laki-laki maupun perempuan,

1 Dokumen ini disiapkan dengan masukan penting dari OECD.

2 Konsultasi formal diselenggarakan sebagai berikut: Pertemuan Ahli bidang Keterampilan mengenai Strategi Pelatihan Global, Turin, 15-17 Maret 2010 dengan peserta dari lembaga pemerintah, pekerja dan pengusaha, universitas dan penasihat pemerintah; Meningkatkan kemunduran: Forum Dialog Global mengenai Strategi untuk Pelatihan Sektor dan Jaminan Pekerjaan, Jenewa 29-30 Maret 2010; Seguimiento a la “Carta de Brasilia”: Estrategia de Formacion G20, Lima, 4-5 Maret 2010, diselenggarakan oleh ILO/CINTERFOR (Inter-American Center for Knowledge Development in Vocational Training); pertemuan khusus antar lembaga mengenai TVET, Jenewa Februari 2010 (termasuk dengan UNESCO, OECD, Bank Dunia, European Training Foundation dan Asian Development Bank).

dapat menyelesaikan pendidikan sekolah dasar. UNESCO, dalam dukungannya terhadap kampanye Pendidikan untuk Semua, baru-baru ini mengadopsi panduan baru dalam pendidikan dan latihan teknis dan keterampilan.

Pada 2008, perwakilan pemerintah, pekerja dan pengusaha pada Konferensi Perburuhan Internasional menyepakati serangkaian kesimpulan mengenai keterampilan untuk meningkatkan produktivitas, pertumbuhan dan pengembangan lapangan kerja (ILO, 2008a).

OECD telah mengeluarkan beberapa laporan penting mengenai pelatihan dan pendidikan keterampilan dan transisi dari sekolah ke dunia kerja (OECD, 2009; OECD, 2010a).

Komisi Eropa telah memulai Inisiatif Keterampilan Baru untuk Pekerjaan Baru (KE, 2010).

Bank Dunia menyiapkan strategi keterampilan baru yang dibuat untuk meningkatkan kemampuan kerja dan produktivitas.

Definisi pelatihan dan keterampilan yang luas

Secara luas pelatihan dan pengembangan keterampilan dipahami sebagai sesuatu yang mencakup seluruh tahap kehidupan.

Pendidikan dasar memberikan setiap orang dasar untuk mengembangkan potensi mereka, yang akan memberi landasan untuk kemampuan kerja (*employability*).

Pelatihan awal memberikan keterampilan kerja dasar, pengetahuan umum dan kompetensi berbasis industri maupun profesional yang dapat membantu mereka melakukan transisi dari dunia pendidikan ke dunia kerja.

Pembelajaran sepanjang hayat menjaga keterampilan dan kompetensi seseorang di tempat kerja, perubahan persyaratan teknologi dan keterampilan.

Negara-negara berfokus pada berbagai unsur yang berbeda karena mereka melihat kekuatan dan kelemahan yang ada dalam sistem pengembangan keterampilan mereka dan juga karena mereka lebih mengetahui mengenai inovasi dan pengalaman dari negara lain.

Manfaat dari investasi pada pendidikan dan keterampilan berkualitas yang memadai

Pengembangan keterampilan meningkatkan kemampuan seseorang bekerja dan juga kesempatannya di tempat kerja, memberikan lebih banyak ruang bagi kreativitas dan kepuasan pada pekerjaan.

Kemakmuran suatu negara bergantung pada jumlah orang yang bekerja dan seberapa produktif mereka bekerja. Banyak sekali literatur mengenai keterkaitan pendidikan, keterampilan, produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Perkiraan untuk negara-negara Eropa menunjukkan bahwa 1 persen peningkatan pada hari pelatihan menghasilkan 3 persen kenaikan dalam produktivitas dan pertumbuhan produktivitas yang disumbangkan oleh pelatihan adalah sebesar 16 persen (CEDEFOP, 2007).

Bukti yang ada menegaskan bahwa menyatukan pendidikan dengan pelatihan yang berkualitas baik dan relevan untuk pasar kerja akan:

- memberdayakan manusia sehingga dapat mengembangkan kapasitasnya dan mendapatkan kesempatan kerja dan sosial;
- meningkatkan produktivitas, baik bagi pekerja maupun perusahaan;
- berkontribusi untuk peningkatan inovasi dan pengembangan di masa datang;
- mendorong investasi dalam negeri dan asing, dan pada akhirnya meningkatkan pertumbuhan lapangan kerja, menurunkan angka pengangguran, dan setengah pengangguran;
- Menghasilkan upah yang lebih tinggi; dan
- Ketika diakses secara meluas, dapat memperluas kesempatan pasar kerja dan mengurangi ketidaksetaraan sosial.

Prinsip-prinsip pemandu yang disepakati secara luas yang mengaitkan keterampilan dan kerja

Pendidikan dasar berkualitas bagi semua merupakan prasyarat penting dan tujuan yang disepakati bersama untuk pengembangan keterampilan.

Menjembatani pendidikan keterampilan, pelatihan dan pengembangan keterampilan dengan dunia kerja memperbesar kemungkinan para pekerja mempelajari keterampilan yang “tepat”, terutama yang dibutuhkan permintaan pasar kerja yang semakin berubah, perusahaan, tempat kerja di berbagai sektor dan industri ekonomi.

Kemitraan efektif antara pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja, dan lembaga dan penyedia jasa pelatihan sangat penting dalam mengaitkan dunia pendidikan dan dunia kerja.

Akses yang luas dan berkelanjutan terhadap pengembangan pelatihan dan keterampilan membuka kesempatan dan manfaat dari pembelajaran awal dan sepanjang hayat bagi semua, membuka kemungkinan bagi perempuan dan laki-laki dari semua usia, baik di daerah perkotaan maupun pedesaan, untuk mewujudkan cita-cita mereka.

Kebijakan dan tindakan khusus diperlukan untuk memfasilitasi akses terhadap pelatihan dan pengembangan keterampilan untuk individu maupun kelompok yang terhambat berbagai halangan, termasuk kemiskinan dan pendapatan rendah, asal usul etnis, disabilitas dan status migran.

Kebijakan pendidikan dan keterampilan akan jauh lebih efektif ketika terkoordinasi baik dengan ketenagakerjaan, perlindungan sosial, industri, investasi dan kebijakan perdagangan.

Dengan menggunakan informasi terkini, mereka yang bekerja di sektor pendidikan dan pelatihan dapat menilai kesesuaian antara keterampilan yang mereka ajarkan dan yang dibutuhkan di tempat kerja.

Ketika informasi itu dapat diakses oleh anak muda dan pekerja menurut pekerjaan dan pelayanan keterampilan, informasi ini dapat membantu mereka dalam membuat keputusan yang lebih baik tentang pendidikan dan pelatihan.

Menjaga kesesuaian terhadap dunia kerja

Negara-negara memiliki kesulitan yang sama dalam memastikan pembelajaran tetap efektif, berkelanjutan dan sesuai untuk dunia kerja.

Di dalam belanja pemerintah, anggaran pendidikan umum biasanya mengambil proporsi yang cukup besar. Namun pencapaian pendidikan sangat beragam baik antar negara maupun dalam negara itu sendiri. Ketika pendidikan umum gagal memenuhi tujuan dasarnya yakni meningkatkan keterampilan kognitif di dalam negara itu, maka biaya untuk ekonomi dan sosial dapat menjadi sangat tinggi. Di sejumlah negara, pengurangan belanja pendidikan dan pelatihan dalam kerangka kebijakan konsolidasi fiskal dapat secara substansial menghambat pembangunan di masa datang. Mengelola sumber daya pelatihan umum menjadi sangat penting mengingat hal tersebut menjadi pendorong pertumbuhan jangka panjang.

Ketika krisis keuangan terjadi pada 2008, pelatihan dan pendidikan menjadi komponen utama dalam paket stimulus yang diadopsi banyak negara-negara G20. Kini, seiring dengan dilakukannya konsolidasi fiskal pada negara-negara tersebut, sangatlah penting membentengi anggaran pendidikan dan pelatihan. Pemotongan belanja sosial pada bidang tersebut dapat membahayakan perspektif pertumbuhan jangka panjang dan malah memperburuknya bukan meringankan permasalahan fiskal.

Kesenjangan antara dunia pendidikan dan dunia kerja bisa sangat lebar. Dunia pendidikan seringkali berbasis ruang kelas dan akademik, sementara dunia kerja lebih didominasi oleh permintaan praktis dalam proses produksi, tenggat waktu, dan organisasi tempat kerja. Dalam dunia kerja perubahan terjadi dengan sangat cepat, didorong oleh inovasi dan perkembangan teknologi dan pasar. Dunia pendidikan mengalami kesulitan dalam mengejar percepatan perubahan pada dunia kerja. Partisipasi aktif perwakilan pengusaha dan pekerja pada pendidikan keterampilan dan lembaga pelatihan menjadi penting dalam menjembatani kesenjangan ini. Menjembatani kesenjangan ini akan sulit terutama bagi perempuan, penyandang disabilitas, masyarakat di daerah pedesaan dan mereka yang tidak memiliki akses pendidikan berkualitas baik.

Meskipun banyak negara yang sudah mulai memerhatikan perluasan dasar pendidikan dan keterampilan yang sebelumnya belum pernah mereka perhitungkan selama beberapa dasawarsa terakhir, kesenjangan antara pengetahuan dan keterampilan yang paling dibutuhkan di tempat kerja dengan yang diberikan sistem pendidikan dan pelatihan terus-menerus melebar. Mudahnya perempuan dan laki-laki muda memasuki pasar kerja merupakan pertanda baik bahwa pelatihan keterampilan yang mereka lakukan sudah sesuai.

Menilai kesesuaian dan kualitas lembaga dan program pelatihan, bergantung pada biayanya, tetap merupakan sebuah tantangan. Alat dan metode termasuk perbandingan internasional perlu dikembangkan lebih jauh.

Yang terpenting keterampilan dengan sendirinya tidak secara serta merta mendatangkan pekerjaan lebih banyak dan lebih baik. Kebijakan keterampilan harus menjadi bagian dari kebijakan yang lebih luas yang kondusif terhadap tingginya pertumbuhan dan investasi termasuk investasi pada pendidikan dasar, perawatan kesehatan dan infrastruktur fisik, pertumbuhan kuat pada pekerjaan berkualitas baik dan penghargaan terhadap hak para pekerja.

Apa saja yang ada dalam laporan ini

Laporan ini terdiri dari tiga unsur: alasan mengapa strategi keterampilan dibutuhkan; kerangka konseptual untuk strategi tersebut; serta rekomendasi untuk pelaksanaan yang efektif. Hal ini sejalan dengan tiga bagian dalam laporan ini yang pada akhirnya menjawab mengapa, apa dan bagaimana melengkapi angkatan kerja dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk pertumbuhan yang kuat, berkelanjutan dan seimbang.

Bagian I secara singkat menjabarkan mengenai beberapa pendorong perubahan jangka panjang yang dihadapi oleh sistem pengembangan keterampilan di tingkat nasional dan memberikan motivasi dalam berkomitmen untuk meningkatkannya.

Bagian II menjabarkan mengenai kerangka konseptual strategi pengembangan keterampilan merujuk pada tujuan kebijakan nasional yang relevan dengan kenyataan yang beragam dan kebutuhan negara-negara secara individual.

Bagian III menjabarkan unsur-unsur penting dalam strategi pelatihan yang kuat seperti yang dimintakan oleh para pemimpin G20 dengan menampilkan serangkaian contoh di tingkat nasional.

BAGIAN I

Pendorong perubahan di tingkat global:

Kesempatan dan tantangan bagi Pengembangan pelatihan dan keterampilan

Tren global, yang memengaruhi semua kawasan menjadi konteks pendidikan dan pelatihan saat ini maupun di masa depan. Sejumlah pendorong perubahan di tingkat global dipertimbangkan di sini, terutama tantangan-tantangan perubahan demografis pada sisi pasokan, keberlanjutan pendidikan dan komitmen untuk pertumbuhan yang lebih inklusif, dan tantangan globalisasi pasar yang berorientasi pada permintaan, inovasi teknologi dan perubahan iklim.

Perubahan demografis

Di seluruh dunia, tingkat pertumbuhan populasi mengalami penurunan meskipun di beberapa negara dan wilayah angka ini tetap tinggi. Beberapa negara menghadapi masyarakat yang semakin menua. Yang lain mengalami pertumbuhan populasi muda yang sangat tinggi.

Secara keseluruhan populasi dunia ditandai dengan semakin menurunnya angka fertilitas dan semakin tingginya angka harapan hidup. Konsekuensi utama dari kedua tren tersebut adalah semakin menuanya populasi. Proporsi populasi yang berusia 60 tahun ke atas akan semakin tinggi pada kawasan yang lebih maju, meningkat dari 22 persen pada 2010 menjadi 33 persen pada tahun 2050, dan di kawasan yang kurang maju meningkat dari 9 persen menjadi 20 persen.³

Populasi usia kerja (25-59 tahun) akan menurun pada kawasan yang lebih maju antara tahun 2010 hingga 2050 secara absolut dan proporsional, turun dari 49 menjadi 41 persen dari total populasi. Sebaliknya, populasi usia kerja pada kawasan yang kurang maju akan mengalami pertumbuhan melamban terhadap proporsi keseluruhan, dari 43 persen pada tahun 2010 menjadi 46 persen pada tahun 2050.⁴

3 PBB, *World Population Prospects: The 2008 revision* (New York, Department of Economic and Social Affairs, 2008)

4 Ibid.

Tren-tren ini memiliki dampak besar bagi pendidikan, keterampilan dan pelatihan.

Pertama, pertumbuhan ekonomi akan jauh lebih bergantung pada produktivitas angkatan kerja dibanding kondisi saat ini, yang diikuti dengan meningkatnya angka partisipasi angkatan kerja terutama pada perempuan dan pekerja yang lebih tua. Tantangan pembelajaran sepanjang hayat, terutama di antara orang-orang yang semakin lanjut usia namun juga semakin aktif secara ekonomi, akan meningkat secara signifikan. Contohnya Cina akan mengalami populasi yang menua dengan cepat pada beberapa dasawarsa ke depan, dan karenanya mereka harus menjaga dan meningkatkan keterampilan dari populasi pekerja yang lebih dewasa dan tua yang semakin besar jumlahnya, selain juga harus menunjukkan kemajuan pada pendidikan formal.

Yang kedua, pada beberapa kawasan jumlah anak muda yang semakin besar akan terus menjadi tantangan pada kemampuan pendidikan dan pelatihan serta angka penciptaan lapangan kerja karena semakin banyak anak muda yang masuk dunia kerja. Di mana-mana, anak muda yang memiliki tingkat keterampilan rendah akan sulit mempertahankan pekerjaan.

Yang ketiga, arus pekerja migran internasional akan semakin deras, menimbulkan tantangan dalam hal akses yang adil terhadap pelatihan dan bagaimana mengisi kesenjangan di beberapa negara tanpa perlu menciptakan jurang lain pada bidang yang lain.

Pencapaian pendidikan

Pendidikan telah ditengarai sebagai penentu penting dalam pertumbuhan ekonomi. Semakin tingginya pencapaian pendidikan akan menghasilkan angkatan kerja yang lebih terampil dan produktif, yang akan menghasilkan standar barang dan jasa yang lebih efisien, yang pada akhirnya akan menjadi dasar untuk pertumbuhan ekonomi yang lebih cepat dan semakin tingginya standar hidup.

Seiring dengan kemajuan yang dicapai dalam pemenuhan tujuan pendidikan dasar universal—yang didorong oleh inisiatif Tujuan Pembangunan Milenium dan Pendidikan untuk Semua dengan dukungan UNESCO—permintaan akan sekolah lanjutan meningkat, termasuk pendidikan keterampilan dan pelatihan. Negara-negara di seluruh kawasan dan yang memiliki tingkatan pembangunan berbeda-beda berupaya untuk memastikan pendidikan dasar memiliki kualitas yang baik sehingga dapat mempersiapkan siswa untuk keterampilan dan pelatihan lanjutan.⁵

Data dari UNESCO Institute for Statistics, yang dikumpulkan oleh Barro dan Lee menunjukkan kemajuan besar pada pencapaian pendidikan sepanjang waktu, namun juga perbedaan besar antar negara. Rata-rata masa sekolah mereka yang berusia di antara 15-24 tahun pada negara-negara berkembang meningkat dari 3,5 tahun pada 1950 menjadi lebih dari 8,5 tahun pada 2010. Pada periode yang sama, rata-rata masa sekolah bagi orang berusia 15-24 tahun di negara-negara industrialis meningkat dari tujuh tahun menjadi sepuluh tahun. Pada 2010, rata-rata masa sekolah

⁵ Data komparatif mengenai angka partisipasi di dunia pendidikan dipublikasikan oleh UNESCO. Pengukuran kualitas pendidikan juga ada, didorong oleh uji yang dibandingkan secara internasional untuk pencapaian pendidikan. Pengukuran seperti itu termasuk International Adult Literacy Survey yang dilakukan oleh Statistics Canada dan OECD; angka PISA yang disurvei oleh OECD setiap tiga tahun sekali mengukur kemampuan baca, matematika dan melek pengetahuan pada anak usia 15 tahun; dan Trends in International Mathematics and Science Study, kini sudah kali ketiga (dimulai pada tahun 2003; survey sebelumnya dilakukan pada tahun 1995 dan 1999) mencakup 49 negara. Pada awal 2011, OECD Programme for the International Assessment of Adults' Competencies (PIAAC) akan mengembangkan bukti yang dapat dibandingkan secara internasional dari keterampilan pada angkatan kerja dewasa dan bagaimana keterampilan ini digunakan di tempat kerja.

anak perempuan mencapai 84 persen dari angka rata-rata anak laki-laki di negara berkembang dan 98 persen di negara maju.⁶

Pendidikan dasar berkualitas baik sangat terkait dengan pertumbuhan ekonomi meskipun tidak dapat dikatakan mengikuti. Pendidikan yang baik menjadi landasan untuk pengembangan keterampilan lebih lanjut pada pekerjaan produktif, baik di awal maupun sepanjang usia dewasa mereka. Terlebih lagi, penyebaran pencapaian pendidikan yang luas pada masyarakat menjadi indikator yang lebih baik dalam memprediksi pertumbuhan ekonomi di masa datang ketimbang angka rata-rata yang tinggi. Kemampuan suatu negara untuk mempelajari teknologi baru dan mengubahnya menjadi keuntungan ekonomi lebih besar bila sistem pendidikan dan pelatihannya menciptakan dasar yang luas bagi individual yang terdidik sehingga mampu melanjutkan pembelajarannya sepanjang masa karir mereka.

Tabel 1: Proporsi siswa yang mendapatkan kemampuan melek huruf dasar berdasarkan nilai ujian rata-rata pada mata pelajaran matematika dan ilmu pengetahuan dari awal sekolah dasar hingga akhir sekolah menengah (skala PISA)

Negara	%
Argentina	49.2
Australia	93.8
Brasil	33.8
Kanada	94.8
Cina	93.5
Perancis	92.6
Jerman	90.6
India	92.2
Indonesia	46.7
Italia	87.5
Jepang	96.7
Republik Korea	96.2
Meksiko	48.9
Federasi Rusia	88.4
Arab Saudi	33.1
Afrika Selatan	35.3
Turki	58.2
Inggris	92.8
Amerika Serikat	91.8

Sumber: OECD, 2010b, TabelA3

⁶ Robert Barro dan Jong-Wha Lee, "A new data set of educational attainment in the world, 1950-2010", Working Paper 15902, National Bureau of Economic Research, April 2010.

Angka keaksaraan merupakan indikator dasar dari cakupan pendidikan dan beragam pada semua negara-negara G20 (tabel 1). Angka keaksaraan yang rendah menjadi tanda bahwa sistem pendidikan tidak mempersiapkan masyarakat sebagai suatu kesatuan untuk pembelajaran dan kerja produktif berkelanjutan.

Semakin diakui bahwa pengembangan pelatihan dan keterampilan baik di sekolah atau tempat lain merupakan pelengkap penting pada pendidikan umum yang akan memperlengkapi orang sehingga bisa menangkap kesempatan di dunia kerja.

Keadilan dan pertumbuhan inklusif

Komitmen negara-negara G20 terhadap pencapaian pertumbuhan yang inklusif dan seimbang, serta komitmen masyarakat internasional untuk mengurangi kemiskinan menjadi pendorong upaya-upaya untuk memperluas ketersediaan pendidikan dan pelatihan yang baik.

Semakin meningkatnya partisipasi perempuan di pasar kerja formal dan semakin meningkatnya pencapaian pendidikan berkontribusi pada semakin besarnya keadilan sosial antara laki-laki dan perempuan. Kinerja pendidikan perempuan secara umum lebih baik dibandingkan laki-laki. Namun perempuan menghadapi hambatan besar dalam upayanya mencapai tujuan kesetaraan kesempatan dan perlakuan pada dunia kerja. Mendapatkan keterampilan baru dan tingkat tinggi dapat membantu lebih banyak perempuan masuk ke pasar kerja dan berkontribusi terhadap pengurangan kesenjangan gender di pasar kerja.

Upaya-upaya untuk memerangi marginalisasi dunia kerja lebih baik bila berfokus pada pendidikan usia dini dan pekerjaan bagi kaum muda. Kaum muda yang memasuki dunia kerja pada usia dini memiliki risiko tinggi mendapatkan upah yang lebih rendah dan ketidakamanan pekerjaan, dan angka pengangguran muda cenderung berbanding terbalik dengan tingkat pencapaian pendidikan.

Di banyak negara transisi dari sekolah ke dunia kerja merupakan batasan yang penting. Transisi yang berhasil biasanya disebabkan oleh akses yang baik terhadap pendidikan dan pelatihan keterampilan serta pengalaman di tempat kerja.

Di seluruh dunia, 80 persen penyandang disabilitas hidup di bawah garis kemiskinan. Bukti yang menunjukkan kurangnya keterampilan di antara para penyandang disabilitas terlihat di negara-negara di mana kuota pekerjaan bagi penyandang disabilitas tidak terpenuhi karena rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan.

Globalisasi pasar

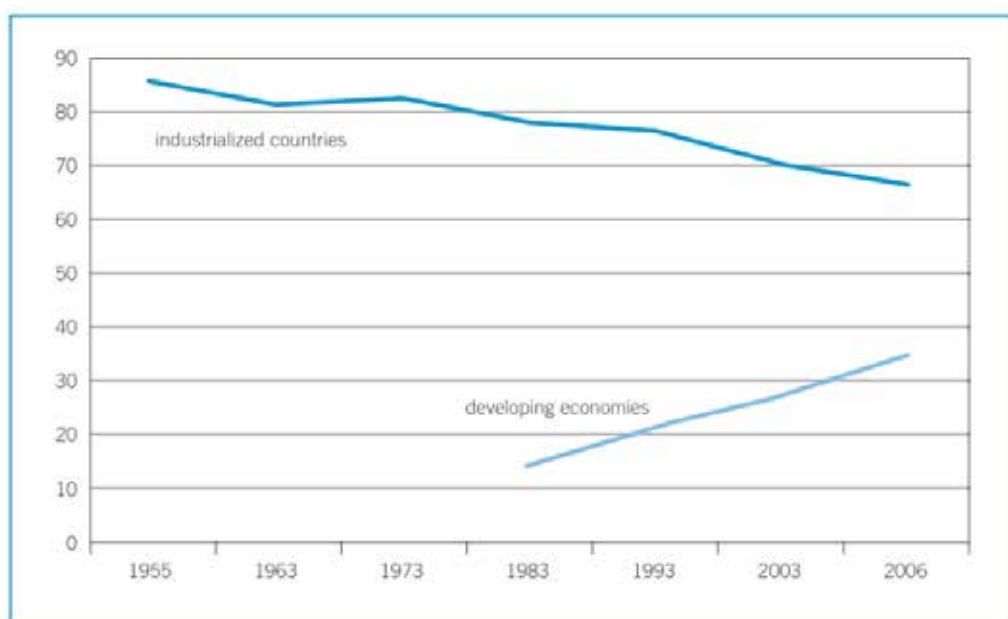
Karakteristik yang menentukan pertumbuhan ekonomi dunia selama 50 tahun terakhir adalah integrasi pasar yang semakin dekat lintas kawasan. Hal ini terlihat nyata pada pertumbuhan perdagangan dunia, investasi asing langsung (FDI) dan migrasi.

Perdagangan dunia bertumbuh 1,6 kali lebih cepat dibandingkan PDB dunia antara tahun 1950 hingga 2007. Pada periode terakhir perdagangan mengalami peningkatan sebesar 5 persen per tahunnya, sementara PDB hanya bertumbuh sebesar 2,9 persen. Antara tahun 1950-73 dan 1974-

2007, FDI di tingkat global sebagai bagian dari PDB dunia tumbuh pada angka kelipatan lima hingga mencapai lebih dari 25 persen pada periode terakhir.⁷

Karena perdagangan dunia mengalami pertumbuhan, pola ekspor pun mengalami perubahan. Proporsi negara-negara industrialis pada ekspor dunia dari sektor manufaktur mengalami penurunan sejak tahun 1950an dan menukik lebih tajam sejak tahun 1980an. Penurunan ini menunjukkan semakin meningkatnya spesialisasi negara-negara industrialis pada jasa. Hubungannya adalah proporsi negara berkembang pada ekspor manufaktur dunia meningkat lebih dari sepertiga pada 2006, dua kali lebih besar dari angka pada 25 tahun yang lalu (gambar 1).

Figure 1: Share in world manufactures exports, % (1955–2006)



Source: World Trade Organization, *World Trade Report 2008: Trade in a globalizing world*. (Geneva, WTO, 2008).

Pergeseran pada asal geografis dan komposisi perdagangan menimbulkan konsekuensi yang cukup besar pada persyaratan keterampilan. Transformasi ekonomi misalnya dari pertanian ke manufaktur dan jasa, atau perubahan dalam sektro ekonomi, misalnya dari manufaktur yang padat karya menjadi manufaktur dengan nilai tambah yang tinggi, perubahan persyaratan keterampilan. Menyesuaikan keterampilan angkatan kerja terhadap persyaratan yang berubah ini, baik pada skala nasional, lokal atau perusahaan individual tetap menjadi tantangan di manapun.

Pergerakan tenaga kerja secara internasional dari selatan ke utara namun juga yang terjadi di dalam kawasan selatan maupun kawasan utara juga menjadi ciri lain dari globalisasi. Jumlah migran secara internasional telah mengalami pertumbuhan hingga mencapai 214 juta pada 2010, di mana ILO memperkirakan setengahnya adalah mereka yang aktif secara ekonomi maupun pekerja migran.

Peningkatan migrasi di dalam maupun antar negara membutuhkan pengaturan khusus untuk pendidikan dan pelatihan keterampilan bagi para imigran, serta pengakuan terhadap keterampilan

⁷ World Trade Organization, *World Trade Report 2008: Trade in a globalizing world* (Jenewa, WTO, 2008).

yang mereka miliki. Kondisi ini juga membutuhkan kebijakan untuk menjaga modal sumber daya manusia dan menghindari kekosongan bakat (*brain drain*). Hal lain yang juga mengkhawatirkan adalah menurunnya pergerakan tenaga kerja yang terampil akan membebani pertumbuhan dan inovasi:⁸ permasalahan ini mendapatkan perhatian dari berbagai negara yang mengalami populasi yang menua dan kekurangan tenaga kerja di masa yang akan datang.

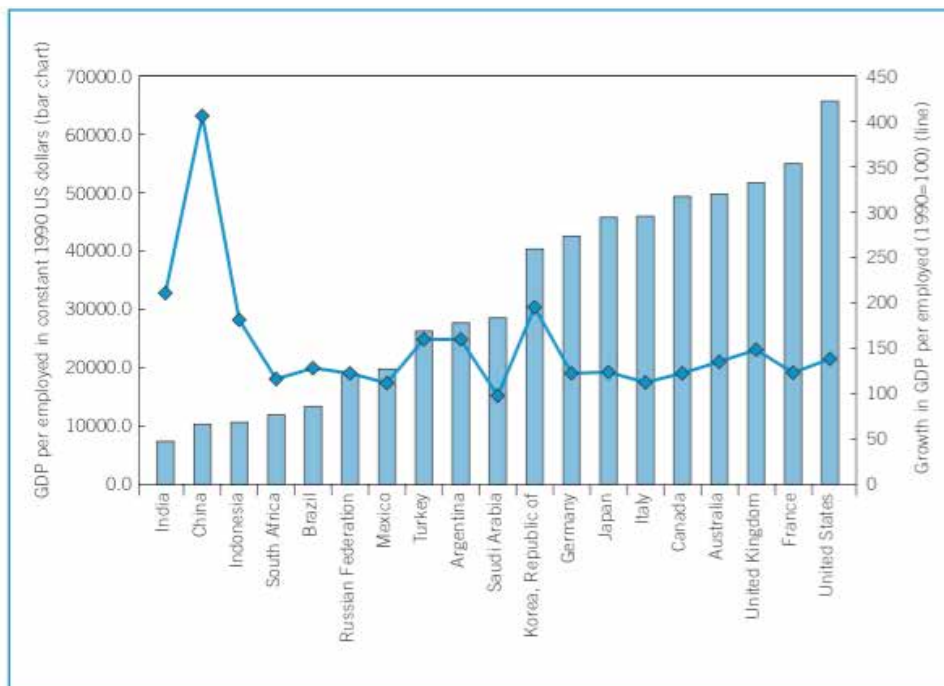
Teknologi dan inovasi

Perubahan inovasi dan teknologi merupakan pendorong pertumbuhan ekonomi yang kuat. Hal ini terbukti di masa lampau, masih akan menjadi ciri yang menetap pada dunia masa kini, dan tidak diragukan akan terus berlanjut hingga masa depan. Yang perlu diingat pada lingkungan saat ini adalah cepatnya inovasi menyebar sehingga bisa digunakan secara massal.

Ada beberapa bidang dalam kehidupan modern, dari kesehatan hingga transportasi, dan beberapa proses produksi maupun tempat kerja, dari pertanian hingga konstruksi, di mana barang dan jasa belum pernah mengalami inovasi dan perbaikan secara konstan.

Mungkin inovasi yang paling menggambarkan kondisi masa sekarang adalah yang berhubungan dengan *microprocessing chips*. Telepon genggam muncul pada tahun 1980an. Serikat Telekomunikasi Internasional memperkirakan bahwa pada 2008 telepon genggam dan penetrasi *fixed broadband* di negara berkembang mencapai tingkatan yang sama di Swedia pada satu dasawarsa sebelumnya. Pada 2009 diperkirakan 26 persen populasi dunia (1,7 miliar orang) menggunakan internet.

Figure 2: GDP per person employed, 2008 (constant 1990 US\$ at PPP), and change since 1990



Source: ILO labour statistics database, *Key indicators of the labour market*, 6th edition (Geneva, ILO, 2009).

Tren-tren ini terlihat pada output maupun perdagangan. Nilai perdagangan dunia pada barang teknologi informasi dan komunikasi (TIK) meningkat dari US\$1,000 miliar pada 1996 menjadi lebih dari US\$3,500 miliar pada 2007. Negara-negara non-OECD juga ikut berkontribusi hampir setengah dari total pada 2007, dibandingkan dengan hanya 15 persen pada sepuluh tahun sebelumnya (OECD, 2008).

Inovasi dan teknologi artinya terdapat investasi pada kapital tetap dan pada angkatan kerja dan keterampilan wirausaha yang pada akhirnya akan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi. Negara-negara dengan pembangunan ekonomi yang lebih rendah menunjukkan keluaran yang lebih rendah per pekerja. Namun, negara-negara ini juga cenderung menunjukkan peningkatan yang sangat cepat dalam hal keluaran (Gambar 2).

Inovasi yang cepat akan terus menjadi ciri dari investasi karena perusahaan akan terus mengembangkan produk dan jasa yang baru. Sementara percepatan perubahan mungkin lebih cepat pada ekonomi yang sedang bertumbuh, negara-negara yang lebih maju akan berupaya menjaga daya saing mereka melalui investasi pada inovasi.

Di semua negara dampak pengembangan keterampilan sangat penting. Banyak pekerjaan yang akan diciptakan dalam dua dasawarsa ke depan belum ada saat ini; namun angkatan kerja yang akan bekerja pada dasawarsa itu kini telah duduk di bangku pendidikan dan pelatihan. Meskipun demikian, kebutuhan untuk meningkatkan keterampilan tidak hanya berlaku pada anak-anak muda yang masih bersekolah, kuliah dan mengikuti pelatihan pada lembaga pelatihan, namun juga generasi pekerja saat ini.

Perubahan iklim dan perubahan menuju ekonomi yang lebih ramah lingkungan (*green economy*)

Perubahan iklim merupakan pendorong utama perubahan teknologi dan inovasi pada upaya mencari tindakan dan kebijakan untuk memitigasi atau membantu menyesuaikan dampaknya. Pembangunan berkelanjutan dan integrasi perlindungan lingkungan ke dalam pembangunan ekonomi dan sosial menjadi isu yang paling menantang pada agenda kebijakan nasional dan internasional.

Tingkatan dan struktur ketenagakerjaan dan kebutuhan keterampilan di seluruh dunia akan dipengaruhi oleh dampak langsung dari pemanasan global (terutama pada sektor pertanian, perikanan, pariwisata dan pertambangan) dan oleh kebijakan yang diterapkan di tingkat lokal, nasional dan internasional dalam mengurangi emisi karbon.

Gagasan mengenai pekerjaan ramah lingkungan telah menjadi simbol penting dari ekonomi dan masyarakat yang lebih berkelanjutan. Pekerjaan pada seluruh sektor ekonomi harus berubah menjadi lebih "hijau", namun enam sektor tetap menjadi sektor yang penting dalam hal ini: pasokan energi, terutama untuk energi terbarukan; konstruksi; transportasi; industri dasar; pertanian; dan kehutanan. Jutaan pekerjaan yang ramah lingkungan sudah ada di seluruh dunia. Laporan yang diluncurkan oleh *Green Jobs Initiative* menghitung setidaknya 2,3 juta pekerjaan pada sektor energi terbarukan saja pada enam negara dari G20.⁹

9 *"Green Jobs"* dijabarkan sebagai pekerjaan layak yang berkontribusi pada pelestarian atau pengembalian kualitas lingkungan (*Green Jobs Initiative: United Nations Environment Programme (UNEP), ILO, International Organization of Employers (IOE) dan International Trade Union Confederation (ITUC), Green jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world* (Jenewa, 2008)

Laporan yang sama memperkirakan bahwa tindakan untuk mengurangi konsumsi energi dan emisi CO₂ di sektor pembangunan kawasan hunian bisa menghasilkan 3,5 juta pekerjaan baru pada 2050.

Yang mengkhawatirkan, kurangnya keterampilan yang sesuai dapat menjadi penghambat pada upaya “menghijaukan” perekonomian. Ada kebutuhan mendesak pelatihan untuk melengkapi keterampilan yang dibutuhkan pada berbagai pekerjaan sehingga perekonomian dapat terus “menghijau” dan mewujudkan pertumbuhan pekerjaan potensial yang ditawarkan proses.

Pelajaran yang dapat dipetik dari pengalaman transisi sebelumnya menunjukkan bahwa transisi menuju energi yang lebih bersih membutuhkan langkah-langkah proaktif sehingga dapat memfasilitasi penyesuaian pasar kerja, baik untuk memaksimalkan kesempatan pekerjaan baru maupun menangani permasalahan yang timbul akibat hilangnya pekerjaan. Pengembangan keterampilan memainkan peran penting pada kedua aspek upaya ini.

Beberapa negara melaporkan telah terjadi “kesenjangan keterampilan” antara pekerja yang ada dan kebutuhan industri yang lebih ‘hijau’. Survei yang dilakukan oleh Jerman pada 2007 terhadap industri energi terbarukan menyimpulkan bahwa perusahaan-perusahaan mengalami kekurangan pegawai yang memiliki kualifikasi baik, terutama pada pekerjaan yang padat pengetahuan. Confederation of British Industri juga mengungkapkan kekhawatiran yang sama bahwa sektor-sektor yang semakin ‘hijau’ mengalami hambatan dalam mencari spesialis teknis, termasuk perancang, insinyur dan ahli kelistrikan. Di Amerika Serikat, National Renewable Energi Laboratory telah mengidentifikasi kurangnya keterampilan dan pelatihan sebagai hambatan terbesar dalam mewujudkan pertumbuhan yang efisien secara energi. Di Brasil, penyulingan bahan bakar bio mengalami hambatan dalam pengembangannya karena kurangnya personil yang memiliki keterampilan tinggi (UNEP, ILO, IOE, ITUC, 2008).

BAGIAN II

Kerangka strategis...

...untuk menjembatani pelatihan dan dunia kerja

Semua negara memiliki alasan-alasan yang tepat, yang tanpa dipungkiri beragam sesuai dengan kondisi di negara masing-masing, untuk meningkatkan strategi pengembangan keterampilan sehingga bisa membawa hasil yang lebih baik. Belajar dari pengalaman negara-negara yang kaya dan beragam, sangatlah mungkin untuk membuat kerangka strategi pengembangan keterampilan yang dapat diterapkan pada seluruh kondisi ekonomi dan sosial yang sangat luas.

Beragamnya kenyataan, tantangan yang sama dan berbeda

Perbedaan dalam demografi, struktur ekonomi, dan tingkat pengembangan ekonomi membuat kebijakan berbagai negara mengenai pembangunan keterampilan dan pelatihan berbeda.

Tantangan kebijakan utama yang dihadapi banyak negara maju adalah bagaimana memastikan keterampilan yang dimiliki oleh orang yang baru pertama kali bekerja dengan pekerja yang sudah ada tetap sesuai sepanjang karir mereka. Kesenjangan keterampilan dapat menghambat pertumbuhan perusahaan dan membahayakan kemampuan dipekerjakan para pegawai. Perubahan struktural pada perekonomian dan semakin ketatnya persaingan antar perusahaan mengurangi jumlah pekerjaan yang memiliki persyaratan keterampilan rendah.

Tantangan-tantangan ini membutuhkan akses luas terhadap pelatihan sejak para pekerja masuk pasar kerja, peningkatan kesesuaian dan kualitas pelatihan, dan perluasan kesempatan pembelajaran sepanjang hayat, semuanya dijadikan satu dengan kebijakan pasar kerja yang aktif. Sejumlah besar populasi yang bekerja membutuhkan keterampilan yang lebih banyak dan lebih baik (Kotak 1). Selain dari keterampilan teknis khusus, kompetensi transversal, dan keterampilan 'halus' menjadi semakin penting termasuk kemampuan untuk terliabt dan berinteraksi secara efektif dengan orang lain, membangun kesepakatan, dan memberikan bantuan, arahan dan kepemimpinan sesuai kebutuhan. Karena mobilitas pekerjaan dan tenaga kerja semakin meningkat, portabilitas keterampilan dan migrasi internasional sumber daya manusia pun menjadi isu yang penting.

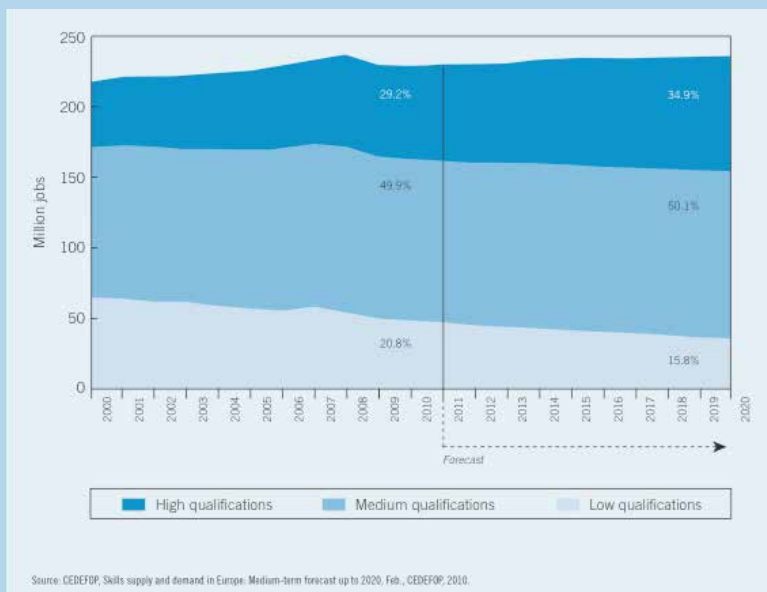
Pada negara-negara di *Eropa Tengah dan Timur*, upaya-upaya untuk meningkatkan sistem pengembangan keterampilan telah memasukkan restrukturisasi pendidikan dan sistem pelatihan sehingga bisa sejalan dengan permintaan ekonomi pasar yang baru, menggunakan lembaga pasar kerja

untuk meredam dampak negatif restrukturisasi ekonomi, dan menysar pelatihan dan pembelajaran sepanjang hayat pada semakin meningkatnya kemampuan adaptasi dan mobilitas angkatan kerja. Banyak negara yang memiliki pengalaman sama sebagai negara pengirim maupun penerima dalam alur migrasi pekerja.

Karakteristik khusus dari banyak negara di *Asia dan Amerika Latin* adalah kombinasi dari pertumbuhan dan produktivitas yang tinggi pada beberapa sektor dan kawasan dengan rendahnya produktivitas dan kemiskinan yang menetap pada ekonomi informal di kawasan pedesaan maupun perkotaan.

Kotak 1: Persyaratan keterampilan di Eropa pada 2020

Proyeksi untuk 27 negara **Uni Eropa** ditambah Norwegia dan Swiss menunjukkan bahwa antara tahun 2010 dan 2020 sekitar 80 juta lapangan kerja akan muncul, termasuk 7 juta pekerjaan baru tambahan. Sebagian besar pekerjaan yang meningkat diharapkan muncul pada pekerjaan tingkat tinggi. Selama dasawarsa ini, proporsi orang yang dipekerjakan pada pekerjaan dengan kualifikasi tinggi diperkirakan meningkat dari 29 menjadi 35 persen. Proporsi pekerjaan yang membutuhkan kualifikasi tingkat menengah diharapkan menurun dari 21 menjadi 15 persen.



Menghindari kekurangan keterampilan pada sektor dengan pertumbuhan yang tinggi membutuhkan koordinasi yang baik antara calon pemberi kerja dan penyedia jasa pendidikan dan pelatihan, semakin meningkatnya ketersediaan pelatihan dan dukungan pembelajaran di tempat kerja. Di beberapa negara, seperti Cina dan India, kurangnya pekerja berketerampilan tinggi akan membuat mereka sulit mempertahankan pertumbuhan ekonomi yang tinggi (Kotak 2).

Peran pelatihan dalam mendorong alih kegiatan dari ekonomi informal ke formal membutuhkan akses yang luas terhadap pendidikan dasar, dukungan terhadap cara-cara informal dalam mengembangkan keterampilan dan menggabungkan pelatihan keterampilan dan kewirausahaan sehingga dapat memfasilitasi formalisasi perusahaan kecil.

Kotak 2: Kualifikasi pekerja di Cina dan India: Tantangan pengembangan

Angkatan kerja di **Cina** hanya 4 persen yang memiliki kualifikasi yang tinggi. Hanya 36 persen pekerja di Cina memiliki kualifikasi sekolah menengah. Sisanya hanya memiliki sedikit atau tidak memiliki keterampilan dan dianggap sebagai “pekerja di tingkat dasar”, termasuk 200 juta imigran dari daerah pedesaan ke perkotaan. Empat dari lima perusahaan Jerman di Cina menganggap kurangnya pekerja yang memiliki kualifikasi menjadi hambatan terbesar dalam hal pertumbuhan dan daya saing.* Namun, perkiraan menunjukkan bahwa sepertiga dari semua lulusan pendidikan kejuruan menengah tidak dapat menemukan pekerjaan yang tepat, dan sepertiga lulusan universitas gagal mendapatkan pekerjaan pada tahun pertama setelah lulus.

Unsur-unsur utama dalam “Pendapat mengenai Upaya Penguatan untuk Menghasilkan Pekerja Berketerampilan Tinggi” yang dikeluarkan oleh pemerintah pada 2006 termasuk mendorong keberagaman penyedia jasa pelatihan seraya meningkatkan kurikulum dan penilaian; insentif bagi pemberi kerja yang mempekerjakan pekerja terampil; skema pengupahan khusus yang menyasar pekerja dengan keterampilan yang lebih tinggi; meningkatkan pelatihan bagi pekerja migran dan yang baru memulai usaha; dan meningkatkan investasi pada fasilitas pusat pelatihan dan profesi guru.

Di India, pertumbuhan lapangan kerja hampir terkonsentrasi pada ekonomi informal, di mana lebih dari 90 persen pekerja India dipekerjakan pada tingkat produktivitas dan pendapatan yang rendah. Setengah dari penduduk negara ini berusia lebih dari 25 tahun dan belum pernah mengenyam bangku pendidikan dan sekitar sepertiganya hanya lulus sekolah dasar. Empat dari lima orang pekerja baru belum pernah memiliki kesempatan untuk pelatihan keterampilan. Meskipun angka siswa pada lembaga pendidikan teknis meningkat (dari 2,1 juta pada 2000 menjadi 3,8 juta pada 2008), angka putus sekolah sangat tinggi pada lembaga-lembaga tersebut. Ada kekurangan yang cukup besar dalam hal pengajar di kampus-kampus jurusan teknik/rekayasa. Pada saat yang bersamaan, kekurangan keterampilan juga terjadi pada ekonomi formal. Pada sektor teknologi informasi saja, kurangnya jumlah insinyur/teknisi diperkirakan sekitar setengah juta orang.

Agar dapat menghadapi tantangan-tantangan ini, India menerapkan Kebijakan Pengembangan Keterampilan Nasional pada 2009. Tujuan utamanya, seperti yang diungkapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan, adalah memberdayakan semua orang melalui keterampilan, pengetahuan yang meningkat dan kualifikasi yang diakui secara internasional sehingga dapat memberikan akses terhadap pekerjaan yang layak dan mendorong pertumbuhan nasional yang inklusif. Salah satu tujuan besarnya adalah meningkatkan kemampuan pelatihan keterampilan menjadi 15 juta siswa selama periode Rencana Lima Tahunan yang ke-11 (2007-2012).

*Gessellschaft fuer Technische Zusammenarbeit (GTZ China), 2009

Pada *kawasan Arab*, investasi pada pendidikan dan pelatihan telah meningkat secara signifikan. Namun kaum muda yang menghadapi kesulitan dalam melakukan transisi dari pendidikan ke dunia kerja, dan perusahaan seringkali sulit mencari jumlah orang yang cukup dengan keterampilan yang mereka butuhkan sehingga bisa memperluas atau mengadopsi teknologi baru. Menyiapkan angkatan kerja untuk pasar kerja di masa depan tetap menjadi tantangan.

Pada *negara-negara berkembang dengan pendapatan yang rendah*, terutama di daerah *sub-Sahara Afrika* dan sebagian *Asia*, lingkaran setan pendidikan dan keterampilan rendah, produktivitas yang rendah dan kemiskinan hanya ditangani secara perlahan. Hanya seperlima dari anak laki-laki dan anak perempuan pada usia sekolah menengah di daerah Sub-Sahara Afrika bersekolah.

Prioritasnya di sini termasuk meningkatkan akses terhadap pendidikan dan pelatihan; meningkatkan kualitas pemagangan, menjadikan pelatihan di lembaga publik lebih sesuai dengan kebutuhan tempat kerja dengan memperkuat koordinasi dan kemitraan dengan sektor swasta; dan menggabungkan pendidikan dan pelatihan berbasis lembaga dengan pembelajaran berbasis perusahaan.

Kerangka umum untuk pengembangan keterampilan

Memenuhi kebutuhan keterampilan hari ini dan masa depan

Pengalaman internasional menunjukkan bahwa negara-negara yang telah berhasil mengaitkan pengembangan keterampilan dengan meningkatnya produktivitas, pekerjaan dan pembangunan menyoroti kebijakan pengembangan keterampilan untuk memenuhi tiga tujuan utama:

- Menyesuaikan pasokan dengan permintaan keterampilan saat ini;
- Membantu pekerja dan perusahaan menyesuaikan diri dengan perubahan; dan
- Mengembangkan dan menjaga kompetensi demi kebutuhan pasar kerja di masa yang akan datang.

Tujuan pertama adalah relevansi dan kualitas pertanian. Menyesuaikan ketersediaan keterampilan dengan permintaan pasar kerja membutuhkan sistem informasi pasar kerja sehingga bisa memunculkan, menganalisis dan menyebarluaskan informasi sektoral dan pekerjaan yang dapat diandalkan, dan lembaga-lembaga yang menghubungkan pemberi kerja/pengusaha dengan penyedia pelatihan. Juga mengenai kesetaraan kesempatan terhadap akses untuk pendidikan, pelatihan, pelayanan ketenagakerjaan dan pekerjaan, sehingga permintaan pelatihan dari berbagai sektor dapat terpenuhi.

Tujuan kedua adalah memudahkan pergerakan pekerja dan perusahaan dari kegiatan dan sektor yang memiliki produktivitas rendah menuju kegiatan dan sektor yang meluas dan memiliki produktivitas tinggi. Belajar keterampilan baru, meningkatkan keterampilan yang ada dan pembelajaran sepanjang hayat dapat membantu para pekerja mempertahankan kemampuan kerja dan perusahaan dapat menyesuaikan dan tetap menjaga daya saing mereka.

Tujuan yang ketiga membutuhkan perspektif jangka panjang, mengantisipasi keterampilan yang akan dibutuhkan di masa depan dan memunculkan sebuah siklus yang lebih baik di mana pendidikan dan pelatihan yang lebih banyak dan lebih baik mendorong inovasi, investasi, perubahan teknologi, diversifikasi dan daya saing ekonomi, dan akhirnya pertumbuhan pekerjaan.

Pendekatan holistik

Pada sesinya yang ke-97 pada 2008, Konferensi Perburuhan Internasional membutuhkan pendekatan holistik terhadap pengembangan keterampilan yang mencakup beberapa hal berikut:

- (1) *jalur pembelajaran yang menerus dan mulus*, dimulai sejak pendidikan pra sekolah dan dasar yang memadai sehingga bisa menyiapkan anak-anak untuk pendidikan menengah dan lanjutan serta pelatihan kejuruan/keterampilan, dan berlanjut hingga dibuatnya panduan karir, informasi pasar kerja dan konseling bagi perempuan muda dan laki-laki muda yang masuk ke pasar kerja dan memberikan pekerja maupun pengusaha kesempatan untuk pembelajaran

berkelanjutan dalam meningkatkan kompetensi mereka dan belajar keterampilan baru sepanjang hayat;

- (2) pengembangan *keterampilan utama*—termasuk keaksaraan, berhitung, keterampilan komunikasi, kerja kelompok, keterampilan menyelesaikan permasalahan dan kemampuan belajar—yang, sejalan dengan kesadaran akan hak pekerja dan pemahaman akan kewirusahaan, tidak berhubungan dengan kinerja pada pekerjaan tertentu namun menjadi dasar untuk pembelajaran sepanjang hayat dan kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan;
- (3) pengembangan *keterampilan tingkat tinggi*—keterampilan profesional, teknis dan sumber daya manusia—memungkinkan pekerja mendapatkan manfaat atau menciptakan kesempatan untuk pekerjaan yang berkualitas tinggi dan/atau berubah besar;
- (4) *portabilitas keterampilan*, pertama berdasar pada keterampilan utama, sehingga pekerja dapat menerapkan pengetahuan dan pengalaman mereka pada pekerjaan atau industri baru, dan kedua pada sistem yang mengkodifikasi, membuat standar, menilai dan mensertifikasi keterampilan sehingga derajat kompetensinya dapat diakui oleh mitra sosial pada berbagai sektor tenaga kerja lintas nasional, kawasan atau pasar kerja internasional; dan
- (5) *kemampuan kerja* (untuk pekerjaan yang diupah atau pekerja mandiri) yang dihasilkan oleh berbagai faktor berikut—landasan yang terdiri dari keterampilan utama, akses terhadap pendidikan, ketersediaan kesempatan pelatihan, motivasi, kemampuan menggunakan kesempatan untuk pembelajaran berkelanjutan dan dukungan dalam melakukannya serta pengakuan keterampilan yang didapat.

Perspektif siklus kehidupan

Pengembangan keterampilan dapat dipandang dari perspektif siklus kehidupan dalam membangun, menjaga dan meningkatkan keterampilan. Intervensi kebijakan harus dirancang sesuai dengan hal ini. Tahap-tahap pentingnya dapat disarikan sebagai berikut:

- Anak-anak: membangun keterampilan dasar melalui masa awal kanak-kanak dan pendidikan dasar, dengan mengingat bahwa manfaat dari investasi pada masa ini dapat dituai di jangka panjang.
- Kaum muda: menyatukan keterampilan dasar dan mendapatkan keterampilan serta pengalaman di tempat kerja yang penting sehingga bisa melalui transisi dari sekolah ke tempat kerja yang penting.
- Pekerja dewasa dan lanjut usia: menjaga dan meningkatkan keterampilan yang ada dan mendapatkan keterampilan baru sembari mensertifikasi keterampilan dan kompetensi yang diperlukan pada kehidupan kerja.

Juga penting diingat bahwa keterampilan saling mengembangkan satu sama lain, dan mendapatkan keterampilan dasar dalam keaksaraan dan berhitung serta “belajar untuk belajar” sangatlah penting dalam mencari keterampilan dan kompetensi lebih lanjut.

Mengingat keterbatasan sumberdaya, perlu ada beberapa hal yang harus dikorbankan antara berbagai tujuan kebijakan dalam menentukan prioritas investasi pemerintah dalam pengembangan keterampilan.

Konvergensi lintas kebijakan

Kebijakan keterampilan dan ketenagakerjaan harus dipandang sebagai satu kesatuan. Nilai sebuah kebijakan akan terwujud bila mendukung tujuan dari kebijakan yang lain.

Salah satu tantangan besar pada kebijakan publik adalah untuk menumbuhkan pengaturan kelembagaan di mana departemen pemerintah, pengusaha, pekerja dan lembaga penyedia jasa pelatihan dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan kebutuhan keterampilan dan pelatihan, dan jelas memainkan peran strategis dan maju dalam mengantisipasi kebutuhan masa depan. Agar investasi pada pelatihan menghasilkan manfaat sebesar-besarnya bagi pekerja, perusahaan dan perekonomian, kemampuan negara dalam berkoordinasi sangat penting pada tiga bidang:

- (1) menghubungkan pendidikan dasar dengan pelatihan teknis, pelatihan teknis dengan masuknya ke dunia kerja, dan masuknya ke dunia kerja dengan tempat kerja dan pembelajaran sepanjang hayat;
- (2) memastikan terjadinya komunikasi yang lancar antara pengusaha dan penyedia jasa pelatihan sehingga pelatihan dapat memenuhi kebutuhan dan aspirasi pekerja dan perusahaan; serta
- (3) memadukan kebijakan pengembangan keterampilan dengan bidang kebijakan lain—tidak hanya kebijakan pasar kerja dan perlindungan sosial, namun juga kebijakan industrial, investasi, perdagangan dan teknologi, dan kebijakan pembangunan di tingkat regional atau daerah.

Negara-negara menggunakan berbagai mekanisme koordinasi: lembaga antar kementerian di tingkat nasional; lembaga berbasis sektor yang menyatukan lembaga pelatihan dan penyedia jasa dengan perwakilan pengusaha dan pekerja; dan lembaga lokal yang terdesentralisasi. Mekanisme-mekanisme tersebut membutuhkan investasi waktu dan uang yang cukup besar, dan mereka bekerja, hanya bila semua pemangku kepentingan bisa melihat tujuan mereka didukung oleh yang lain. Misalnya:

- kementerian dan lembaga yang bertanggungjawab untuk infrastruktur umum, penelitian dan inovasi, perlindungan lingkungan, daya saing internasional dan integrasi regional—di antaranya—sangat membutuhkan angkatan kerja yang terampil;
- pengusaha mencari angkatan kerja terlatih yang mampu mengenyam pendidikan lebih lanjut sehingga perusahaan dapat memanfaatkan teknologi baru dan menyesuaikan dengan kondisi pasar yang berubah; dan
- pekerja dan serikat pekerja mengetahui bahwa waktu yang mereka luangkan untuk mendapatkan keterampilan akan menghasilkan pekerjaan dan standar hidup yang lebih baik.

Singkatnya, penggunaan keterampilan di tempat kerja bergantung pada dan berkontribusi untuk kondisi yang kondusif terhadap inovasi dan pengembangan perusahaan; orientasi pasar kerja dan pelayanan mediasi yang efektif; dan keputusan yang tepat mengenai kebijakan pendidikan dan pelatihan.

BAGIAN III

Unsur-unsur penting...

...dalam strategi pengembangan pelatihan dan keterampilan yang kuat

Strategi dan kebijakan pelatihan dan keterampilan yang kuat dibangun dari berbagai unsur. Termasuk didalamnya mengantisipasi kebutuhan keterampilan masa depan; partisipasi para mitra sosial; pendekatan sektor; pelayanan ketenagakerjaan dan informasi pasar kerja; kualitas dan kesesuaian pelatihan; kesetaraan gender; akses yang meluas terhadap pelatihan; pembiayaan pelatihan; dan penilaian atas kinerja kebijakan.

Mengantisipasi kebutuhan keterampilan masa depan

Para pemimpin G20 menegaskan di Pittsburg bahwa “saat ini melatih pekerja saja tidak dapat memenuhi kebutuhan khusus yang ada; kita harus pastikan akses terhadap program pelatihan yang mendukung pengembangan keterampilan sepanjang masa dan fokus pada kebutuhan pasar di masa depan”.

Karenanya penting untuk mengantisipasi kebutuhan keterampilan dan menyesuaikan pelatihan dengan perubahan kebutuhan di pasar kerja. Hal ini berlaku bagi perubahan dalam hal jenis dan tingkatan keterampilan yang dibutuhkan, juga pada bidang pekerjaan dan teknis.

Secara keseluruhan, permintaan akan keterampilan analitis non-rutin yang melibatkan kreatifitas, komunikasi, kerja kelompok dan kewirausahaan semakin meningkat—semua keterampilan yang akan membantu pekerja menjaga kemampuan kerja serta membantu perusahaan dalam menjaga ketahanan mereka terhadap perubahan. Sebaliknya permintaan akan keterampilan yang rutin sifatnya menurun karena fungsi itu digantikan oleh otomatisasi, digitalisasi dan alih-daya (*outsourcing*).

Ada sejumlah metode yang digunakan untuk memperkirakan kebutuhan keterampilan masa depan. Termasuk memperkirakan profil jabatan dan keterampilan pada berbagai tataran disagregasi; dialog sosial; sistem informasi pasar kerja dan pelayanan ketenagakerjaan; dan analisis kinerja lembaga pelatihan termasuk *tracer study*.

Unsur penting dalam inisiatif Komisi Eropa “*New Skills for New Jobs*” memiliki fokus pada prakiraan kebutuhan keterampilan di masa depan. Termasuk di dalamnya memperkirakan pasokan dan permintaan keterampilan pada tingkat Uni Eropa pada tahun 2020, meningkatkan sistem prakiraan yang dimiliki negara-negara anggota, dan menghasilkan penilaian kebutuhan keterampilan pada 18 sektor. Tujuannya adalah menggunakan kerjasama yang lebih baik dengan para mitra sosial dan bahasa keterampilan bersama (dalam hal pencapaian pendidikan dan kepuasan terhadap pekerjaan) untuk meningkatkan kesesuaian pekerja terhadap pekerjaan yang kini ada di pasar kerja dan menyiapkan mereka untuk pekerjaan di masa depan. Komisi memperkirakan dengan menyediakan keterampilan yang memadai bagi seluruh warga negara akan dapat meningkatkan PDB hingga sebesar 10 persen pada jangka panjang (EC, 2010).

Pengalaman dari berbagai negara menjadi pelajaran penting akan adanya keterbatasan dari prakiraan keterampilan: yang terpenting, sebaiknya fokus pada penyediaan keterampilan utama yang transversal sifatnya dan terutama mengembangkan kemampuan untuk belajar daripada merencanakan pelatihan sehingga bisa memenuhi prakiraan rinci akan persyaratan keterampilan, karena semua ini dapat berubah sebelum kurikulum dapat menyesuaikan. Pelatihan pendek, yang dikembangkan pada keterampilan teknis umum dan utama, dapat mengurangi kesenjangan waktu antara kebutuhan keterampilan yang mengemuka dan ketersediaan pelatihan yang memadai. Analisis kuantitatif berdasarkan informasi pasar kerja memang baik, namun hanya dapat diandalkan bila dilengkapi dengan informasi kualitatif dari pengusaha dan pekerja.

Sejalan dengan proses kompleks mengantisipasi keterampilan apa yang akan dibutuhkan, juga penting untuk mempertimbangkan aspirasi pendidikan dan karir setiap individual. Harapan sosial dan stigma yang melekat pada berbagai jenis dan tingkatan pelatihan, kualitas pekerjaan yang akhirnya mereka miliki, dapat melampaui analisis pasokan dan permintaan yang terbaik. Beberapa perekonomian mulai melihat konsekuensi yang tidak diharapkan dari upaya mereka meningkatkan angka pendidikan sementara yang lain berusaha menyeimbangkan jenis dan tingkatan pendidikan, menyediakan pelatihan berkualitas tinggi pada bidang non-akademis dan menjaga pengupahan yang baik dan penghargaan masyarakat terhadap pekerjaan terkait.

Kotak 3: Mengantisipasi kebutuhan keterampilan dan merangsang pertumbuhan

- *Expert Group on Future Skill Needs* (EGFSN) dari **Irlandia** menganalisis kebutuhan keterampilan masa depan dan mengembangkan usulan bagaimana memenuhinya, melalui keikutsertaan meluas termasuk perwakilan dunia usaha, ahli pendidikan, pengurus SP, dan pembuat kebijakan. Luasnya keterlibatan yang luas ini memungkinkan EGFSN mengidentifikasi profil jabatan yang berubah dalam sektor dan perubahan dalam permintaan untuk berbagai pekerjaan. EGFSN mengidentifikasi unsur-unsur utama yang harus dimasukkan dalam portofolio keterampilan umum untuk masa depan: keterampilan dasar atau fundamental (keaksaraan, berhitung, TIK); keterampilan berhubungan dengan manusia (misalnya komunikasi, kerja dengan kelompok); dan keterampilan konseptual/berpikir (menghimpun dan menyusun informasi, menyelesaikan masalah, merencanakan dan menyelenggarakan, belajar untuk belajar, keterampilan inovasi dan kreatif). Mereka memberikan nasihat tentang bagaimana meningkatkan kesadaran para pencari kerja tentang sektor yang terdapat permintaan akan keterampilan dan kualifikasi yang dibutuhkan.
- Replikasi luas dari lembaga pelatihan nasional **Brazil**, SENAI, merupakan pertanda keberhasilan mereka. SENAI dikelola oleh asosiasi industri, dibiayai oleh pajak yang

dibayarkan oleh industri, dan memiliki lembaga-lembaga serupa yang melayani sektor yang berbeda (misalnya pertanian, UKM, dan sektor jasa). “Prospecting Model” yang dimiliki SENAI menyesuaikan pelatihan berdasarkan analisis tingkatan penggunaan teknologi terkini dan bentuk organisasi kerja yang baru. Model ini menghasilkan prakiraan persyaratan pekerjaan selama lima tahun dengan melakukan analisis terhadap studi prospek teknologi dan organisasi, melacak pekerjaan yang muncul dan memantau tren dalam permintaan akan pelatihan keterampilan. Namun proporsi pemuda yang dapat mengambil manfaat dari kesempatan pelatihan terbatas karena kualitas pendidikan dasar.

- Inti dari pola pertumbuhan yang berkelanjutan yang dimiliki oleh **Republik Korea** adalah strategi pengembangan keterampilan yang dipimpin oleh pemerintah. Kemajuan cepat dalam menutup kesenjangan produktivitas terlihat pada strategi pengembangan ekonomi yang dibuat berdasarkan investasi dan penelitian dan pengembangan. Investasi pada angkatan kerja yang terdidik dan memiliki keterampilan tinggi merupakan bagian penting dalam upaya mereka mendorong diterapkannya teknologi baru. Tantangan terkini adalah mencegah kekurangan pada pekerjaan dengan keterampilan tinggi dengan meningkatkan daya tarik jalur pengembangan keterampilan non-akademis.

Partisipasi para mitra sosial

Dunia pendidikan dan dunia kerja adalah dua hal yang terpisah. Yang pertama menegaskan pada pembelajaran; sementara yang terakhir menghasilkan barang dan jasa. Namun keduanya tidak akan bisa tumbuh tanpa campur tangan satu sama lain. Kebijakan keterampilan yang berhasil adalah dengan membangun jembatan yang kuat yang dapat menghubungkan kedua dunia tersebut sehingga bisa melayani keduanya.

Kemitraan yang kuat antara pemerintah, pengusaha dan pekerja merupakan ciri penting dari jalinan yang efektif dan langgeng antara dunia kerja dan dunia pendidikan. Untuk mewujudkannya akan membutuhkan pengaturan pendanaan yang kuat sehingga dapat memberikan insentif yang tepat bagi semua pihak agar mau berinvestasi pada keterampilan yang tepat pada saat yang tepat (Kotak 4). Juga membutuhkan partisipasi perwakilan pengusaha dan pekerja pada perancangan, pelaksanaan dan evaluasi kebijakan keterampilan. Partisipasi ini bisa mengambil berbagai bentuk kelembagaan termasuk dewan nasional, regional dan sektoral, pengurus dan komite.

Dialog sosial dan perundingan bersama di tingkat perusahaan, tingkat sektor dan/atau nasional sangatlah efektif dalam menciptakan insentif untuk investasi pada keterampilan dan pengetahuan. Proses-proses ini dapat menciptakan komitmen yang luas terhadap pendidikan dan pelatihan serta budaya belajar, memperkuat dukungan untuk perbaikan sistem pelatihan dan memberikan jalur bagi pertukaran informasi yang berkesinambungan antara pengusaha, pekerja dan pemerintah. Selain mendorong pengembangan keterampilan, dialog sosial dan perundingan bersama, proses ini juga memainkan peran penting dalam memastikan manfaat produktivitas yang meningkat didistribusikan secara adil dan merata.

Pengusaha merupakan penyedia pelatihan yang penting. Kaum muda yang memasuki pasar kerja mendapatkan keterampilan dan informasi teknis dunia kerja melalui sistem *apprenticeship*, *internship* dan berbagai jenis pengalaman tempat kerja secara formal maupun informal. Pengusaha memiliki tanggung jawab untuk menyediakan, dan pegawai memiliki tanggung jawab untuk mencari, membantu menjaga produktivitas serta kemampuan kerja pada menghadapi perubahan.

Kesepakatan antara pengusaha dan pekerja merupakan cara penting mendorong pembelajaran di tempat kerja dan memastikan keterampilan yang semakin meningkat akan menghasilkan produktivitas yang semakin tinggi, mendatangkan manfaat bagi pengusaha maupun pekerja (Kotak 5).

Makalah strategis mengenai pembelajaran sepanjang hayat disiapkan oleh perwakilan pengusaha pada G20 yang menekankan pada pentingnya kontribusi pengusaha terhadap kebijakan pengembangan keterampilan pada berbagai bidang berikut: penyediaan pelatihan; menyesuaikan pendidikan dan pelatihan dengan kebutuhan pasar kerja; mendorong dan mendukung pembelajaran sepanjang hayat; dan menjaga kesesuaian pendidikan dan pelatihan melalui evaluasi dan peningkatan sistem yang berkesinambungan.¹⁰

Kotak 4: Aktor pasar kerja dan peran mereka dalam pelatihan

Rekomendasi ILO untuk pengembangan SDM, 2004 (No.195) mengidentifikasi tanggung jawab bersama untuk pengembangan keterampilan:

- *Pemerintah* memiliki tanggung jawab utama untuk pendidikan, pelatihan pra pekerjaan, keterampilan utama dan pelatihan bagi para penganggur dan yang berkebutuhan khusus
- *Mitra sosial* memainkan peran penting untuk pelatihan lebih lanjut, pembelajaran di tempat kerja dan pelatihan mengenai pekerjaan.
- Individual mendapatkan manfaat dari kesempatan pendidikan, pelatihan dan belajar sepanjang hayat.

Kotak 5: Contoh-contoh dialog sosial untuk pengembangan keterampilan

Di Jerman, semua pihak menganggap pelatihan yang berkelanjutan adalah hal penting di tingkat perusahaan dan merupakan salah satu topik dalam perundingan bersama. Dewan Kerja mendefinisikan secara hukum hak berpartisipasi dalam skema pelatihan keterampilan misalnya dalam melaksanakan skema pelatihan di tingkat perusahaan, terutama ketika pengusaha mengambil langkah penting dalam peningkatan keterampilan dan berkonsultasi dengan pusat pelatihan eksternal mengenai keikutsertaan pekerja. Sistem pendidikan ganda yang terkenal di Jerman, yang menggabungkan ruang kelas dan pembelajaran di tempat kerja, melibatkan partisipasi yang luas dari perusahaan.

Mekanisme konsultatif mengenai kebutuhan keterampilan industri di Australia berkontribusi dalam identifikasi kebutuhan dan evaluasi sistem keterampilan, serta sertifikasi dan akreditasinya. Dewan Kualitas Nasional memastikan standar industri dan memberikan masukan bagi Pemerintah dan Kelompok Aksi Pengembangan Angkatan Kerja dan Keterampilan yang terdiri dari kementerian di tingkat Negara bagian dan federal. Dalam hal kewenangan, dewan penasihat industri bekerja sama dengan pihak berwenang di bidang pelatihan untuk memantau peraturan, kebijakan, pelaksanaan dan pendanaan pelatihan dan didukung oleh dewan penasihat pelatihan industri yang terdiri dari perwakilan dunia usaha dan pekerja. Dewan keterampilan industri mengembangkan paket pelatihan berdasarkan persyaratan keterampilan dan hasil kerja pada 11 sektor industri yang masing-masing mencakup sekelompok industri yang bekerja dengan berkonsultasi dengan asosiasi usaha.

10 IOE dan Business and Industry Advisory Committee pada OECD (BIAC), strategi pembelajaran sepanjang hayat, makalah yang disiapkan untuk pertemuan G20, Johannesburg, Maret 2010.

Dialog sosial juga memainkan peran penting dalam proses untuk memperbaiki sistem pendidikan dan pelatihan teknis dan keterampilan (BLK) dan membentuk strategi pengembangan keterampilan nasional. Dialog akan mendatangkan perbaikan yang berhasil selama proses menyatukan seluruh aktor sehingga memiliki komitmen bersama dalam mencapai tujuan bersama.

Pendekatan Sektoral

Forum tripartit Forum Dialog Global ILO mengenai strategi untuk pelatihan dan jaminan ketenagakerjaan sektoral¹¹ menyimpulkan beberapa rekomendasi bersama tentang bagaimana pendekatan sektoral dapat dibuat lebih efektif:

- Lakukan pendekatan sektoral pada kerjasama yang erat antara mitra sosial di tingkat nasional dan lokal.
- Gunakan dewan sektoral bipartit dan tripartit untuk menyesuaikan permintaan keterampilan sektor dengan ketersediaan pelatihan, antisipasi pasar kerja masa depan dan kebutuhan keterampilan, dan nilai kualitas dan relevansi program pelatihan.
- Akui peran, hak dan tanggung jawab setiap pemangku kepentingan dalam mendorong pendekatan pembelajaran sepanjang hayat untuk memenuhi kebutuhan keterampilan sektor.
- Lekatkan pendekatan sektoral dengan pengembangan keterampilan dalam strategi pertumbuhan nasional jangka panjang, kemudian kaitkan strategi pelatihan *top-down* (nasional) dan *bottom-up* (sektoral).

Kotak 6: Pengembangan keterampilan di Belanda: Mitra sosial dan sektor

Pendidikan kejuruan/keterampilan di Belanda merupakan prioritas bersama diantara pemerintah, perusahaan dan pekerja. Ketenaran dan keberhasilan sistem Belanda untuk pendidikan kejuruan/keterampilan dapat disebabkan oleh peran penting yang dimainkan oleh mitra sosial dalam pelatihan awal dan pembelajaran sepanjang hayat, keduanya diselenggarakan oleh sektor industrial secara besar.

Pelatihan Awal diselenggarakan di tiga tataran: tingkatan menengah bawah, menggabungkan pendidikan kejuruan dasar dan pendidikan umum; tingkat menengah, berfokus pada kualifikasi pasar kerja melalui perpaduan ruang kelas dengan pembelajaran tempat kerja; dan pendidikan tersier. Biaya yang dibebankan kepada pengusaha termasuk uang saku bagi siswa, waktu pembinaan yang dilakukan oleh pelatih perusahaan, pelatihan bagi pelatih, menjadi pengajar tamu di sekolah, mungkin juga menyediakan peralatan untuk sekolah dan berkontribusi pada pengembangan kurikulum sekolah. Sistem apprenticeship sebagian didanai oleh Pemerintah dan sebagian lagi oleh perusahaan, dengan mengakui bahwa sistem ini melayani kepentingan umum dan swasta. Ada 17 pusat pendidikan kejuruan dan usaha nasional, yang didanai oleh Pemerintah dan diselenggarakan oleh sektor misalnya konstruksi, perawatan kesehatan, profesi insinyur, profesi administrative, logistic dan transportasi, dan pertanian. Dewan pengurus pusat-pusat pelatihan ini terdiri dari pendidik, pengusaha, dan pengurus SP. Tugas yang diemban oleh pusat-pusat pelatihan ini biasanya termasuk memberikan masukan bagi pemerintah mengenai

11 ILO, Upskilling out of the downturn: Global Dialogue Forum on Strategies for Sectoral Training and Employment Security, Jenewa, 29-30 Maret 2010.

kualifikasi struktur dan profil kompetensi untuk sektor, pelatihan pelatih perusahaan dan memantau perubahan dalam permintaan keterampilan.

Pembelajaran sepanjang hayat didukung oleh sekitar 100 dana sektor bipartite untuk pelatihan dan pengembangan. Sebagian besar didanai sesuai dengan kesepakatan perundingan bersama antara mitra sosial yang ada di sektor tersebut, biasanya sekitar 0.5 hingga 1.0 persen dari upah yang dikeluarkan oleh perusahaan. Dana itu diinvestasikan pada bidang-bidang misalnya penelitian kebutuhan keterampilan baru, informasi panduan karir dan bahan pelatihan untuk sektor tersebut. Pendanaan ini penting terutama untuk perusahaan skala kecil dan menengah (UKM) yang biasanya tidak memiliki profesional pelatihan dalam perusahaan mereka.

Proses *bottom-up* yang diselenggarakan oleh Innovation Platform, sebuah dewan tingkat tinggi yang dikepalai oleh Perdana Menteri, telah mengidentifikasi beberapa hal penting dalam daya saing dan potensi pertumbuhan jangka panjang untuk ekonomi Belanda. Keterlibatan mitra sosial sektoral tidak hanya pada beberapa bagian khusus dalam sistem namun diawali dengan pendidikan kejuruan dan termasuk pembelajaran sepanjang hayat, serta bidang-bidang penting untuk inovasi dan daya saing.

Keterampilan angkatan kerja yang baik juga merupakan prasyarat penting demi mengemukanya kluster—sekelompok perusahaan yang mendapatkan manfaat peningkatan kinerja karena kedekatan bersama. Kompetensi khusus dikembangkan baik di dalam maupun antar perusahaan, menawarkan keuntungan yang menjanjikan bagi perusahaan yang ada di dalam kluster yang sama. Peran proaktif pemerintah dalam membuat keterkaitan dengan perusahaan multinasional untuk mendukung pengembangan kluster, dan dalam mendukung kerjasama antar perusahaan di dalam kluster tersebut, dapat membantu menstimulasi diterapkannya program peningkatan keterampilan dan teknologi.

Informasi pasar kerja dan pelayanan ketenagakerjaan

Sistem informasi pasar kerja mendatangkan, memperbarui dan menyebarkan informasi mengenai kebutuhan keterampilan saat ini maupun masa depan. Pasokan informasi penting secara berkesinambungan dan tepat waktu hanya separuh dari keseluruhan cerita.

Sisanya adalah mekanisme perpindahan yang menjadikan alur informasi yang berkesinambungan ini tersedia bagi lembaga pelatihan dan pendidikan, pelatih pasar swasta, pengusaha, serikat pekerja, kaum muda dan keluarga mereka serta pekerja yang dirumahkan.

Layanan Ketenagakerjaan Publik (PES) memainkan peran penting dalam menyediakan informasi tersebut dalam bentuk panduan berkarir, konseling kejuruan, dan bahan mengenai pelayanan akses terhadap pelatihan dan pelayanan kesesuaian pekerjaan. PES membantu pekerja dan pengusaha melakukan transisi ke pasar kerja melalui pelayanan kesesuaian pekerjaan, informasi dan akses terhadap program pasar kerja (misalnya mengenai pelatihan atau pelatihan ulang keterampilan, kerja mandiri dan kewirausahaan); dan mereka juga membantu pencari kerja memilih pilihan terbaik untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka melalui penyebaran informasi pasar kerja yang dapat diandalkan, panduan berkarir dan konseling, serta serangkaian alat dan teknik yang dapat mereka gunakan dalam mencari pekerjaan. Banyak PES juga memberikan program asuransi pengangguran sebagai suatu cara menyediakan bantuan finansial sementara bagi para pekerja.

Kotak 7: Pelayanan ketenagakerjaan

Di Kanada, *Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC)* membantu siswa, pekerja dan pengusaha mengantisipasi keterampilan yang akan dibutuhkan di masa depan. *CanLearn* merupakan sumber pendidikan menengah daring yang memberikan informasi mengenai kesempatan pendidikan dan pelatihan, alat untuk menilai seberapa sesuai kesempatan itu dengan aspirasi tiap individual, dan informasi mengenai pembiayaan pendidikan dan pembelajaran sepanjang hayat. *Youth Employment Strategy* membantu kaum muda berisiko, siswa lulusan sekolah menengah dan lulusan universitas mendapatkan keterampilan dan pengalaman kerja yang dibutuhkan sehingga mereka bisa berhasil di dunia kerja. Dalam upaya membantu pengusaha mempertahankan pekerja mereka yang terampil saat masa krisis program *Work-Sharing* Kanada memberikan tunjangan asuransi ketenagakerjaan untuk membantu upah yang diterima pekerja dengan waktu yang pendek.

Pelayanan Ketenagakerjaan Nasional (SNE) di Meksiko menjalankan program darurat untuk membantu pekerja dan pengusaha yang mengalami kesulitan ekonomi atau lainnya. Agar dapat memenuhi kebutuhan itu, SNE telah melakukan diversifikasi, memposisikan diri mereka sebagai instrument kebijakan ketenagakerjaan dengan memfasilitasi penyesuaian cepat pada pasar kerja baik bagi pekerja dan perusahaan. Kini cakupannya telah diperluas untuk juga mengikutsertakan pekerja yang berisiko kehilangan pekerjaan mereka, pengangguran maupun mereka yg *underemployed*.

Lembaga penyedia jasa ketenagakerjaan swasta mulai memainkan peran penting dalam meningkatkan fungsi pasar kerja melalui kesesuaian pekerjaan dan masukan. Banyak negara telah meningkatkan peraturan mengenai lembaga penyedia jasa ketenagakerjaan ini sehingga memungkinkan bagi mereka memantau kepatuhan terhadap standar ketenagakerjaan (termasuk dalam hal kesempatan yang setara) dan memobilisasinya dalam melawan perdagangan manusia dan meningkatkan pelayanan pelatihan.

Kualitas dan relevansi pelatihan

Sejumlah upaya dibutuhkan untuk memastikan sistem pengembangan keterampilan dapat menyelenggarakan pelatihan yang baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Hal ini membutuhkan pasokan guru, pelatih, pemimpin lembaga pelatihan dan ahli pada kriya tertentu yang memiliki kualifikasi baik; tersedianya kesempatan bagi mereka untuk meningkatkan keterampilan mereka secara periodis; dan kondisi kerja yang sama dengan yang ada di industri sehingga menarik staf yang paling berbakat.

Kotak 8: Meningkatkan sistem pengembangan keterampilan

- Di **Spainyol**, Pemerintah berupaya meningkatkan jumlah siswa yang ada di tempat pelatihan kejuruan sehingga mendekati rata-rata Negara Eropa lainnya, menurunkan angka putus sekolah dan menyiapkan para pekerja dalam menghadapi pekerjaan-pekerjaan baru pada sektor yang baru muncul. Upaya untuk meningkatkan permintaan akan pelatihan termasuk menyediakan hibah pendidikan bagi kaum muda, meningkatkan

jumlah pelatihan dengan melibatkan perusahaan dan menyesuaikan pelatihan sehingga lebih mendekati kebutuhan mereka, dan meningkatkan pengetahuan masyarakat tentang pelatihan kejuruan. Langkah-langkah ini membentuk “peta jalan” Pemerintah sehingga bisa melakukan perbaikan dengan cepat dan meningkatkan angka kelulusan. Undang-undang Ekonomi Berkelanjutan (2009) memasukkan sebuah bab khusus mengenai pelatihan profesional yang bertujuan untuk menghindari kesenjangan keterampilan yang akan memperlamban transisi kepada perekonomian dengan karbon yang lebih rendah dan mewujudkan potensi pertumbuhan pekerjaan yang penting.

- Sistem keterampilan di banyak Negara **Amerika Latin** dicantolkan pada lembaga pelatihan nasional di mana struktur pengelolaannya menyatukan perwakilan kementerian tenaga kerja dan pendidikan, asosiasi pengusaha dan pekerja, serta badan sektor dan regional. Lembaga-lembaga seperti SENAI dan organisasi serupa pada sektor tertentu di Brazil ditugasi untuk melaksanakan kebijakan pengembangan SDM nasional dan didanai melalui pajak pengusaha dan anggaran nasional seperti yang diatur dalam undang-undang.
- Di **Arab Saudi**, setengah dari angkatan kerjanya merupakan orang asing. Satu tujuan dari kebijakan keterampilan nasional adalah dengan melakukan “Saudisasi” angkatan kerja. Sektor yang bertumbuh pesat seperti elektronika, TIK, konstruksi, pendinginan dan penyesuaian udara ruangan, serta pariwisata menciptakan pekerjaan-pekerjaan baru. Salah satu strategi yang dilakukan untuk menarik orang-orang Saudi bekerja pada pekerjaan ini dan memberikan pelatihan berkualitas baik adalah dengan meningkatkan kualitas BLK dan meningkatkan status profesi guru misalnya dengan membuat universitas khusus guru-pelatihan dan menggabungkan persiapan akademik, teori dan praktik pendidikan, serta pengalaman di industri bagi guru baru maupun lama.

Lembaga pelatihan yang memiliki jumlah staf dan pendanaan yang memadai sangatlah penting dalam strategi dan kebijakan pengembangan keterampilan. Tinjauan periodik mungkin diperlukan untuk menilai keberhasilannya memenuhi tujuan dan efisiensinya dalam menggunakan sumber daya yang terbatas.

Infrastruktur pelatihan yang ada perlu melakukan inovasi terus-menerus sehingga bisa mengikuti teknologi dan metode pembelajaran terbaru. Fleksibilitas dan kecepatan merupakan hal penting dalam memastikan lembaga-lembaga tersebut dapat merespon perubahan yang ditunjukkan oleh pasar kerja yang dinamis. Lembaga pelatihan harus memiliki kemampuan untuk menyesuaikan kurikulum secara periodik dan meningkatkan keterampilan para guru dan pelatih dalam memenuhi kebutuhan dunia kerja yang berubah.

Hasil pelatihan berkualitas akan bergantung pada upaya menjaga kualitas konten pelatihan, metode, fasilitas dan bahan yang sangat baik. *Apprenticeships*, dan gabungan antara pelatihan berbasis kelas dan tempat kerja akan menghasilkan hasil terbaik. Standar keterampilan juga harus dibentuk dan diuji dengan melibatkan pemangku kepentingan dalam prosesnya.

Pembelajaran sepanjang hayat sangat bergantung pada integrasi antara pendidikan, pelatihan dan pekerjaan.

Sistem kualifikasi berbasis keterampilan dapat memberikan berbagai jalur melalui pendidikan dan antara pendidikan dan dunia kerja.

Pengaturan pelatihan dan pembelajaran tempat kerja yang fleksibel akan sangat mendukung pengembangan berbagai keterampilan. Pelatihan tempat kerja memberikan kemungkinan bagi siswa untuk tidak hanya belajar mengenai keterampilan teknis terkait dengan pekerjaan tertentu namun juga mengembangkan keterampilan lunak misalnya komunikasi, TIK, kerja kelompok, penyelesaian masalah dan kemampuan belajar, yang sangat penting dalam lingkungan pasar yang berubah.

Kesetaraan gender

Pelatihan merupakan cara terpenting dalam mencapai tujuan kesetaraan kesempatan dan perlakuan bagi perempuan dan laki-laki pada pekerjaan dan jabatan. Kesempatan di pasar kerja merupakan cara terpenting bagi perempuan untuk mencapai kesetaraan yang lebih luas dengan laki-laki dan semakin terampil angkatan kerja perempuan maka semakin luas juga pilihan bagi para perempuan di pasar kerja, serta semakin besar kemungkinan bagi mereka mendapatkan perlakuan yang setara.

Dalam mengatasi tantangan yang dihadapi oleh perempuan dalam mendapatkan akses terhadap pendidikan dan pelatihan, dan dalam menggunakan pelatihan agar mendapatkan pekerjaan yang lebih baik membutuhkan pendekatan siklus kehidupan. Termasuk meningkatkan akses anak-anak perempuan akan pendidikan dasar; menangani hambatan logistik, ekonomi dan budaya yang menghambat perempuan muda dalam mengakses *apprenticeship* dan pelatihan menengah dan kejuruan—terutama untuk jenis pekerjaan non-tradisional; mempertimbangkan tempat tinggal perempuan dan tanggung jawabnya untuk merawat ketika menjadwalkan pelatihan yang dilakukan di tempat kerja maupun pelatihan kewirausahaan; dan memenuhi kebutuhan perempuan untuk masuk kembali ke pasar kerja dan perempuan yang sudah lebih tua yang belum pernah mendapatkan akses yang setara untuk kesempatan belajar sepanjang hayat.

Akses terhadap pelatihan yang luas

Akses yang setara bagi semua terhadap pendidikan, pelatihan keterampilan dan pembelajaran di tempat kerja merupakan prinsip dasar dari masyarakat yang kohesif. Diperlukan perhatian yang berkelanjutan untuk menjamin semua itu dilaksanakan pada kehidupan nyata.

Beberapa kelompok mungkin membutuhkan perhatian lebih besar dibanding kelompok lain agar mereka mendapatkan manfaat dari kesempatan mengembangkan kemampuan mereka melalui pendidikan dan pelatihan. termasuk di dalamnya kelompok yang kurang terwakili; minoritas, penyandang disabilitas; imigran; orang yang datang dari kelompok yang kurang beruntung; orang yang menganggur pada waktu yang lama; dan orang yang mengalami pemutusan hubungan kerja besar-besaran karena perampangan SDM.

Kaum muda

Kaum muda yang tidak bekerja, atau kurang memenuhi syarat, keluar dari sekolah terlalu dini dan tidak memiliki keterampilan yang memadai berisiko tinggi mengalami marginalisasi ekonomi dan pengucilan sosial. Meningkatkan keterampilan mereka adalah hal penting dalam membantu mereka untuk memasuki atau kembali ke pasar kerja. Semakin relevan pelatihan yang mereka dapatkan dengan

prospek pekerjaan mereka di masa depan termasuk pelatihan di tempat kerja akan mendatangkan hasil yang lebih baik.

Para kaum muda merupakan kelompok yang paling terpuak pada krisis ekonomi terkini, yang memperburuk permasalahan struktural yang ada yaitu tingginya angka pengangguran di kalangan kaum muda dan sulitnya mereka masuk ke pasar kerja. Jumlah kaum muda berusia 15-24 tahun adalah sebesar 25 persen dari populasi usia kerja dunia, namun jumlah mereka yang menganggur mencapai 40 persen saat krisis. Tinjauan OECD mengenai “Pekerjaan bagi Kaum muda” menyimpulkan bahwa meningkatkan keterampilan kaum muda dan pada akhirnya akan meningkatkan prospek karir jangka panjang mereka membutuhkan tindakan pada tiga bagian: (1) lakukan segala sesuatu untuk mencegah siswa putus sekolah; (2) promosikan campuran antara kerja dan belajar; dan (3) tawarkan “kesempatan kedua” bagi anak-anak muda ini dalam kualifikasi. Program yang dilakukan di Inggris untuk mempertahankan anak-anak muda pada dunia pendidikan dan pelatihan, serta langkah-langkah Australia dan Perancis ketika krisis ekonomi menggambarkan pendekatan ini (Kotak 9).

Insentif untuk mempekerjakan dan melatih kaum muda termasuk subsidi upah dan/atau peraturan mengenai upah di bawah upah minimum yang seringkali dibutuhkan untuk mendorong para pengusaha mempekerjakan apprentices dengan mengalokasikan waktu yang memadai dalam melakukan pelatihan di tempat kerja. Upah di bawah minimum bagi kaum muda atau orang yang baru mulai bekerja terdapat di 12 negara OECD dari 22 negara yang memiliki pengaturan upah minimum di tingkat nasional.

Pada kawasan yang belum terlalu maju, ketersediaan pendidikan berkualitas baik diperlukan sehingga kaum muda mendapatkan keterampilan utama dan melanjutkannya pada keterampilan pekerjaan dan jabatan. Kebijakan khusus penting untuk meningkatkan pelayanan pelatihan dan pekerjaan bagi kaum muda yang kurang beruntung terutama mereka yang baru keluar dari kondisi pekerja anak, yang tinggal di daerah pedesaan atau yang keluarganya bekerja pada ekonomi informal, dengan tujuan membantu mereka kembali ke pasar kerja formal dan meningkatkan kemampuan kerja mereka untuk jangka panjang.

Penyandang disabilitas

Di seluruh dunia empat dari lima orang penyandang disabilitas hidup di bawah garis kemiskinan. Bagi mereka maupun negara mereka merupakan kerugian besar bila mereka tidak dapat berkontribusi untuk pembangunan nasional. Intervensi pemerintah dapat membantu dalam mengikutsertakan penyandang disabilitas ke dalam program pelatihan biasa. Pelatihan di tempat kerja dan pelatihan khusus pada lingkungan kerja transisional atau pusat pelatihan berbeda mungkin diperlukan oleh beberapa penyandang disabilitas namun fasilitas ini juga harus dirancang dengan baik dan dilengkapi dengan layanan ketenagakerjaan yang memadai bila mereka ingin membantu penyandang disabilitas mendapatkan pekerjaan-pekerjaan biasa yang produktif.

Pekerja migran

Potensi migrasi tenaga kerja dalam berkontribusi untuk memenuhi tujuan-tujuan pembangunan baik di negara asal maupun tujuan dapat diangkat melalui berbagai cara termasuk melalui kesepakatan bilateral dan multilateral. Menawarkan kesempatan yang sama bagi para pekerja migran dan memenuhi kebutuhan mereka akan pelatihan dan kemudian menghindari diskriminasi pada pendidikan dan pelatihan bagi anak-anak mereka merupakan isu yang semakin menjadi kekhawatiran terutama di negara-negara dengan populasi yang menua.

Perusahaan kecil, pekerja mandiri dan ekonomi informal

Mereka yang bekerja di perusahaan kecil dan bekerja secara mandiri termasuk yang berada di pedesaan dan ekonomi informal serta mereka yang bekerja serabutan dan rentan juga harus dapat mengakses terhadap program pengembangan keterampilan dan pembelajaran sepanjang hayat. Program “Kesempatan kedua” serta pencegahan putus sekolah sejak dini akan dapat berkontribusi pada inklusi sosial. Panduan kejuruan dan pelayanan ketenagakerjaan seringkali dapat ditingkatkan sehingga dapat menyesuaikan orang dengan kesempatan pelatihan dan melatih mereka untuk melakukan pekerjaan tersebut. Kebijakan yang spesifik dan ditujukan khusus dibutuhkan untuk membantu perusahaan kecil melakukan investasi pada keterampilan yang dibutuhkan.

Solusi kerjasama termasuk mengumpulkan informasi dan mekanismen bantuan memberikan pendekatan yang baik dalam pengembangan keterampilan bagi perusahaan kecil. Pelatihan berbasis masyarakat digabungkan dengan bantuan kewirausahaan dan akses terhadap pinjaman dan pasar produk pasca pelatihan dapat memperkuat perusahaan-perusahaan kecil. Investasi pra pelatihan pada keaksaraan (terutama bagi perempuan) dan alat perencanaan partisipatif dalam masyarakat untuk mengidentifikasi pelayanan dan produk dengan potensi bertumbuh juga dibutuhkan.

Pendidikan dan pelatihan keterampilan membentuk bagian logis dari pendekatan komprehensif untuk memfasilitasi transisi dari kegiatan informal menuju ekonomi formal. Berbagai cara untuk mengenali kebutuhan keterampilan yang dibutuhkan melalui pelatihan informal dan pengalaman bekerja dapat membantu pekerja dalam mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Meningkatkan kualitas teknis dari *apprenticeship* informal, memerhatikan bagaimana pelatihan ini dapat membuka kesempatan terutama bagi anak-anak perempuan pada pekerjaan non-tradisional, dan meningkatkan kondisi kerja dan praktik kesehatan dan keselamatan dapat membantu kaum muda tidak hanya mendapatkan keterampilan namun juga memudahkan jalan mereka menuju ekonomi formal.

Kotak 9: Mempertahankan anak-anak muda di sekolah dan meretas jalan menuju pekerjaan

Kesepakatan Belajar di Inggris bertujuan meningkatkan partisipasi pendidikan dan pelatihan anak-anak berusia 16-17 tahun yang tidak menempuh pendidikan menengah pertama. Kesepakatan ini terdiri dari dua unsur:

- Kesepakatan Belajar itu sendiri: sebuah kesepakatan yang dirundingkan, disesuaikan terutama pada kebutuhan belajar dan bantuan bagi anak-anak tersebut. Kesepakatan ini juga membutuhkan keterlibatan dan dukungan dari pengusaha dalam melibatkan pegawai muda mereka agar mau belajar.
- Insentif keuangan untuk mendorong pegawai sehingga bisa mengambil tawaran Kesepakatan Belajar. Sejumlah insentif diuji, termasuk misalnya bonus usai belajar.

Model Kesepakatan Belajar ini bertujuan untuk menjangkau anak-anak usia 16-17 tahun pada daerah-daerah perintis yang bekerja namun tidak mendapatkan pelatihan yang terakreditasi. Prioritas diberikan kepada mereka yang tidak menempuh pendidikan menengah pertama dan yang bekerja 16 jam per minggu atau lebih. Semua kegiatan perintis diperlukan sehingga bisa memiliki kontrak dengan Train to Gain—program yang diluncurkan pada 2006 memberikan pengusaha jasa perantara keterampilan cuma-cuma dalam mengidentifikasi kesenjangan keterampilan dalam angkatan kerja dan peraturan maupun pendanaan yang tersedia untuk memenuhinya.

Langkah-langkah yang diambil di **Australia** dalam meningkatkan keterampilan kaum muda sembari memerangi pengangguran menekankan pada pendidikan dan pelatihan bukan memberikan kesempatan bagi mereka memanfaatkan tunjangan pengangguran. Negara bagian dan teritori di Australia menyepakati pada April 2009 untuk mencapai tujuan mereka di mana 90 persen dari populasi yang berusia di bawah 25 tahun menyelesaikan pendidikan kesetaraan dari pendidikan menengah atas (ISCED 3) pada 2015. Pemerintah federal berkomitmen untuk menjadikan partisipasi pendidikan dan pelatihan menjadi prasyarat utama bagi populasi berusia 15-20 tahun yang ingin mendapatkan bantuan pendapatan. Pengusaha akan didorong secara finansial untuk merekrut dan mempertahankan *apprentice* dan *trainee* baru melalui subsidi upah *Securing Apprenticeships*.

Langkah serupa di **Perancis** diluncurkan pada bulan April 2009 sebagai rencana darurat untuk pekerjaan bagi kaum muda dengan tujuan sebagai berikut: 1) memfasilitasi transisi dari dunia sekolah ke dunia kerja dengan mempromosikan apprenticeship dan menggabungkan kesempatan kerja dan pelatihan; 2) mendorong pengalihan dari magang ke pekerja kontrak tetap; dan (3) memberi kesempatan pelatihan dan pekerjaan tambahan bagi kaum muda yang keluar dari pasar kerja. Pada September 2009, tindakan-tindakan ketenagakerjaan ini ditegaskan kembali pada strategi yang lebih luas 'Bertindak untuk Kaum Muda', yang termasuk memberikan panduan karir di sekolah; mencegah anak-anak usia 17-18 tahun putus sekolah; membantu anak-anak menjadi mandiri secara keuangan; dan mendorong pemuda menjadi warga negara yang lebih baik.

Dimulainya program multi pelayanan bagi kaum muda di **Amerika Latin** telah menggabungkan pendidikan, pelatihan dan internship yang didorong oleh permintaan. Diawali di Chile pada awal tahun 1990an, program Jovenes telah mulai dipekenalkan di Argentina, Kolombia, Republik Dominika, Haiti, Panama, Paraguay, Peru, Uruguay dan Venezuela. Program Joven Chile dibuat sebagai respon untuk menangani dampak negative jangka panjang dari kemunduran ekonomi yang terjadi pada decade sebelumnya. Program-program lain sesudahnya yang dilakukan di negara-negara Amerika Latin dirancang untuk menangani permasalahan yang dihadapi oleh kaum muda yang kurang terdidik dari keluarga berpenghasilan rendah yang mencoba untuk masuk dunia kerja. Secara umum dampak dari program ini terhadap ketenagakerjaan sangat positif; dampak terbesar adalah bagaimana meningkatkan keterlibatan pada pekerjaan formal atau pada pekerjaan yang menawarkan tunjangan non-upah. Dampak positif terhadap pekerjaan dan penghasilan perempuan juga ditemukan pada Projovent di Peru, ProCaJoven Panama, dan Jovenes en Accion program Kolombia.

Source: OECD, Jobs for Youth: Synthesis Report (Paris, OECD, forthcoming, 2010).

Bukan hanya pelatihan, namun menggunakan pelatihan tersebut

Upaya-upaya yang dijelaskan di atas menunjukkan betapa pentingnya itu semua agar pekerja lebih percaya diri dan tempat kerja yang produktif dan dinamis. Kebutuhan pelatihan harus disertai kebijakan dan pelayanan ketenagakerjaan untuk membantu agar pelatihan tetap sesuai dengan kebutuhan terkini dan dapat mempertahankan pekerja agar terus dipekerjakan. Agar potensi pendidikan dan pelatihan dapat diwujudkan, kebijakan pelengkap diperlukan untuk membantu keluarga menyeimbangkan kehidupan kerja dan keluarga, sehingga pekerja yang lebih tua dapat terus bekerja dan membantu kaum muda mendapatkan keuntungan dari pelatihan mereka.

Karenanya agar efektif, strategi keterampilan tidak dibangun secara terpisah namun harus dileburkan ke dalam lingkungan kebijakan sosial dan ekonomi yang lebih luas. Misalnya, hampir semua negara terdapat "kesenjangan" yang besar dalam partisipasi pelatihan antara orangtua dan kaum

muda dan antara mereka yang terdidik dan kurang terdidik. Terlebih lagi, banyak orang yang sudah memiliki keterampilan yang tidak atau kurang digunakan: terutama diantara kaum migran, perempuan dan pekerja yang lebih tua. Menangani isu ini membutuhkan pendekatan yang lebih luas, melampaui fokus sempit kebijakan pendidikan dan pelatihan sehingga bisa memasukkan kebijakan pasar kerja dan sosial (misalnya kebijakan pensiun, pengaturan penentuan upah dan kebijakan ketenagakerjaan yang ramah terhadap keluarga) yang juga memainkan peran penting. Misalnya, memperbaiki peraturan mengenai pensiun dini dapat meningkatkan keuntungan yang diharapkan dari melatih pekerja yang lebih tua dan menawarkan pengaturan yang lebih fleksibel dalam menggabungkan belajar dan kerja akan mempermudah orang-orang yang mengalami keterbatasan waktu, terutama perempuan yang masih memiliki anak kecil dalam pelatihan.

Mendanai Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan awal, serta pembelajaran sepanjang hayat menguntungkan individual, pengusaha dan masyarakat secara utuh. Prinsip-prinsip ekonomi menentukan bahwa biaya pelayanan bagi pemerintah dan keuntungan swasta harus dibagi antara pendanaan pemerintah dan swasta, jika tidak maka jumlah pelatihan yang ada akan sedikit maupun tidak terlalu digunakan. Meskipun pemerintah merupakan investor penting, keterlibatan perusahaan juga dibutuhkan agar memberikan cara pendanaan yang berkelanjutan dan memastikan relevansinya. Karenanya skema pendanaan paling baik dibuat melalui dialog sosial sesuai dengan prinsip-prinsip baik yang ada pada Rekomendasi Sumber Daya Manusia (lihat Kotak 4 di atas). Mekanisme untuk melaksanakannya akan beragam tergantung pada kondisi ekonomi dan politik serta derajat dan tingkatan dialog sosial yang dilakukan.

Di berbagai negara pendanaan pengembangan keterampilan dilakukan dengan cara yang berbeda-beda.

Pemerintah

Pemerintah memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelatihan awal sebagai bagian dari pendidikan universal dan pelatihan ulang yang dikhususkan bagi penganggur atau para pekerja yang berisiko menjadi penganggur saat krisis ekonomi. Pemerintah nasional, regional dan/atau lokal dapat mendanai pelatihan secara langsung dan/atau mendorong pendanaan bersama dengan menciptakan insentif bagi pengusaha maupun individual agar mau berinvestasi pada pelatihan. Insentif dapat berupa memberikan subsidi pelatihan melalui alokasi anggaran bagi lembaga pelatihan; bantuan langsung dari pendapatan negara; pembayaran biaya bulanan dan iuran; pendanaan untuk pelatihan *in-service*; kupon dan pinjaman yang diberikan bagi peserta pelatihan; pembebasan pajak bagi pengusaha bila pelatihan disediakan; dan hibah yang disediakan bagi perusahaan-perusahaan sehingga bisa mengikuti pelatihan-pelatihan yang dilakukan di tempat kerja maupun di luar.

Pengusaha

Pembiayaan pelatihan secara langsung maupun tidak langsung yang dilakukan oleh pengusaha merupakan pernyataan yang tegas bahwa melanjutkan pelatihan dan pendidikan penting untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas, daya saing dan keberagaman. Iuran atau pajak penghasilan dapat menjadi efektif bila digabungkan dengan mekanisme komunikasi dan tata kelola sehingga bisa menjaga relevansi pelatihan bagi pengusaha. Pengusaha dapat dibebaskan dari pajak pelatihan atau

dikenakan jumlah yang lebih rendah sesuai dengan pelatihan yang mereka berikan bagi pegawai mereka baik secara internal maupun eksternal. Pada pengaturan lain, pengusaha dapat menyediakan hibah kepada lembaga pelatihan atau mengundang beberapa penyedia jasa pelatihan sehingga dapat bersaing dalam menyediakan pelatihan yang dibiayai oleh satu atau lebih pengusaha. Perusahaan kecil bisa bersatu untuk menyelenggarakan pelatihan bersama-sama sehingga bisa menerima skala ekonomi dalam kluster atau masyarakat.

Kotak 10: Insentif keuangan bagi pelatihan di Argentina

Argentina menggunakan pengaturan pemotongan pajak mereka agar dapat memberikan insentif bagi usaha kecil menengah (UKM) dalam berinvestasi pada pelatihan bagi para pekerja mereka. Menurut pengaturan ini UKM dapat membiayai pelatihan mereka hingga sebesar 8 persen dari total upah. Mereka juga dapat meminta penggantian biaya yang dikeluarkan dalam penilaian dan sertifikasi keterampilan selain dari pelatihan—insentif untuk mendorong pengakuan atas keterampilan yang dipelajari baik secara informal maupun pada pekerjaan mereka. Keunikan ini membantu program ini (yang dimulai sejak tahun 2007) menarik UKM yang merupakan 70 persen dari penerima manfaat.

Individual

Para pekerja menginvestasikan waktu dan uang mereka agar keterampilan dan kompetensi mereka tetap sejalan dengan tren saat ini, sehingga mereka bertanggungjawab terhadap keberlanjutan pemekerjaan mereka ketika ekonomi mengalami perubahan. Beberapa skema termasuk pendapatan yang berkurang demi pendapatan yang lebih besar setelah menyelesaikan pelatihan; hal ini mungkin dapat diterima oleh beberapa orang terutama ketika biaya pelatihan dapat diganti dengan potongan pajak atau ketika pinjaman bersubsidi tersedia untuk pelatihan. Namun, skema ini tidak tepat bagi para pekerja yang memiliki pendapatan rendah, yang memiliki tanggung jawab untuk keluarga atau mereka yang bekerja di ekonomi informal sehingga dapat berpartisipasi pada pelatihan sepanjang hayat; di sini penyediaan pelatihan dari pengusaha maupun pemerintah menjadi penting.

Menilai kinerja kebijakan

Mengukur hasil sistem pengembangan keterampilan bukanlah sebuah proses yang mudah. Hasil yang buruk lebih mudah ditengarai dalam bentuk ketidaksesuaian, kekurangan maupun kesenjangan. Di sisi lain hasil yang baik mudah sekali terselip ke dalam indikator yang lain misalnya rendahnya pengangguran atau semakin meningkatnya produktivitas, ekspor maupun investasi.

Meskipun demikian, mengukur hasil sistem dan kebijakan keterampilan merupakan hal penting untuk memantau dan meningkatkan keberhasilan dan keterkaitannya. Empat unsur penting dalam proses penilaian yang kuat adalah:

- Jaminan kualitas, berdasarkan masukan pengusaha dan peserta pelatihan untuk menangkap hasil pasar kerja dari pelatihan: hal ini mewakili pemantauan kinerja yang dibutuhkan oleh lembaga pelatihan, siswa, keluarga mereka, calon pemberi kerja dan pembayar pajak;

- informasi pasar kerja yang teratur dan sesuai dengan permintaan saat ini, didedah berdasarkan tingkatan jabatan dan keterampilan, termasuk identifikasi dini tren sektoral dan perubahan teknologi dan jabatan yang akan menghasilkan komposisi keterampilan yang berubah;
- prakiraan secara kuantitatif maupun kualitatif akan permintaan keterampilan masa depan;
- menyalurkan informasi kepada penyedia jasa pelatihan, pemandu karir dan pelayanan ketenagakerjaan sehingga mereka dapat menyesuaikan pelatihan dengan permintaan yang berubah.

Ilustrasi mengenai penerapan kebijakan pelatihan terkini

Keterampilan untuk pemulihan ekonomi

Dalam merespons krisis ekonomi global semua negara-negara G20 telah meningkatkan investasi mereka terhadap pelatihan. Banyak langkah yang diterapkan termasuk menggabungkan pelatihan tambahan dengan pengurangan jam kerja dan tunjangan pengangguran paruh waktu, peningkatan keterampilan bagi para pekerja agar dapat berganti pekerjaan dan pelatihan awal bagi kaum muda yang masuk pasar kerja.

Pada sesi ke-89 pada Juni 2009, Konferensi Perburuhan Internasional mengadopsi Pakta Lapangan Kerja Global untuk memandu para pemerintah dalam melakukan pemulihan yang didorong oleh lapangan kerja. Pakta Lapangan Kerja Global mengakui peran penting pelayanan pelatihan dan ketenagakerjaan dalam respon krisis segera maupun pembangunan jangka panjang.

Pakta Lapangan Kerja Global mendorong negara-negara yang ada agar berinvestasi pada pelatihan agar:

- (1) menyiapkan pekerja yang dirumahkan agar siap melakukan pekerjaan-pekerjaan yang berbeda pada masa pemulihan masa krisis;
- (2) menggunakan waktu yang ada untuk berinvestasi pada peningkatan keterampilan pekerja dan meningkatkan daya pemekerjaan dan produktivitas pengusaha; dan
- (3) menggunakan pelatihan sebagai upaya untuk menghindari hambatan dalam melaksanakan program stimulus.

Contoh-contoh respon dari banyak negara terdapat dalam Kotak 11.

Kotak 11: Pelatihan untuk mempercepat pemulihan pada ketenagakerjaan

Melatih (ulang) pekerja yang dirumahkan

Sebagian besar langkah-langkah menghidupkan ketenagakerjaan di **Kanada** didelegasikan kepada pemerintah provinsi dan territorial serta organisasi masyarakat, agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat setempat serta menghindari duplikasi pada seluruh tataran pemerintha. Program yang sudah digunakan dan memiliki catatan keberhasilan diperluas untuk mendukung pekerja mendapatkan pelatihan untuk pekerjaan baru. Misalnya program "Second Career"

di Provinsi Ontario yang memberikan pelatihan pada pekerjaan yang mungkin akan tinggi permintaannya bagi pekerja-pekerja yang baru diberhentikan, memberikan bantuan biaya pelatihan dan biaya hidup hingga dua tahun.

Melatih para pekerja yang dirumahkan juga merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah daerah di **Indonesia**. Kementerian Tenaga Kerja mengalokasikan Rp. 300 miliar (sekitar US\$ 31,5 juta) untuk meningkatkan keterampilan dan daya pemekerjaan para pekerja, memfokuskan pelatihan bagi para pencari kerja dan pekerja migran serta meningkatkan infrastruktur pusat pelatihan. Kawasan-kawasan dengan angka pengangguran yang tinggi dan jumlah besar pekerja yang diberhentikan menerima pembiayaan pelatihan dan mampu menyasarinya sehingga memenuhi permintaan setempat. Tiga unsur telah meningkatkan keefektifan dan relevansi pelatihan: kemitraan dengan usaha local; memasukkan unsur kewirausahaan pada pelatihan; dan penggunaan pusat pelatihan keliling untuk menjangkau pekerja yang diberhentikan yang telah kembali ke desa.

Meningkatkan keterampilan pegawai

Program berbagi kerja seperti yang dilakukan di **Jerman** dan **Kanada** membantu dalam mengalihkan pegawai yang diberhentikan saat kondisi ekonomi yang buruk dengan menyediakan bantuan pendapatan untuk mensubsidi upah yang hilang ketika pemberi kerja memilih mengurangi waktu kerja ketimbang mengurangi angkatan kerja mereka. Bantuan ini umumnya diberikan melalui manfaat asuransi ketenagakerjaan atau program pendapatan sosial lainnya. Dialog sosial untuk mendapatkan kesepakatan sangat penting. Di Jerman, penggantian kontribusi jaminan sosial pengusaha meningkat hingga 100 persen jika pengusaha menggunakan waktu senggang untuk memberikan pelatihan pegawai. Di Kanada, rencana pelatihan individual mulai dari peningkatan keterampilan pada pekerjaan saat ini untuk menyiapkan promosi dan bahkan pelatihan untuk pekerjaan di luar perusahaan. Pekerja akan tetap bekerja—membantu mempertahankan permintaan pada masyarakat yang paling terpukul akibat krisis—dan mendapatkan keterampilan baru, sementara pengusaha dapat mempertahankan pegawai mereka tanpa perlu melatih pekerja baru ketika kondisi pasar membaik.

Beberapa kegiatan merespon krisis di Russia termasuk alokasi anggaran sebesar RUB 36.3 miliar dari pemerintah federal untuk melaksanakan program regional untuk meningkatkan kualitas angkatan kerja dengan menyediakan pelatihan keterampilan untuk hamper 150,000 orang dan pelatihan di tempat kerja bagi 85,000 orang lulusan.

Mengintegrasikan pelatihan pada program investasi pemerintah

Di Amerika Serikat, kebijakan pelatihan untuk menghindari timbulnya kemiskinan pada pekerja berketerampilan dan berpendapatan rendah menjadi salah satu focus Undang-undang Pemulihan dan Reinvestasi Amerika Act tahun 2009.

Sekitar US\$ 4 miliar dialokasikan pada tahun 2009 untuk memperluas program pelatihan kerja yang ada dan memberikan hibah bagi pelatihan dan penempatan kerja pada sektor industry yang pertumbuhan tinggi dan baru misalnya energy terbarukan dan pelayanan kesehatan. Sebanyak US\$150 juta dialokasikan pada program Pathways out of Poverty, yang memberikan hibah untuk pelatihan kerja yang diarahkan untuk industri energi yang lebih hijau bagi para individual yang hidup pada maupun mendekati garis kemiskinan. Keterampilan yang dihasilkan sekitar 0,6 persen dari total US\$118 juta yang diinvestikasikan pada kegiatan stimulasi yang penting untuk ‘menghijaukan’ perekonomian.

Keterampilan untuk pekerjaan yang ramah lingkungan

Tujuan mengurangi emisi karbon mendatangkan tantangan besar bagi dunia kerja. ILO memperkirakan pekerjaan pada sektor yang padat karbon akan berjumlah 38 persen di seluruh dunia, dan mempekerjakan sekitar 600 juta pekerja (World of Work Report 2009). Sama halnya dengan perubahan struktur apapun, kecepatan dan keluasan transisi menuju ekonomi yang lebih hijau akan sangat dipengaruhi oleh seberapa berhasil keterampilan teknis dan kewirausahaan sesuai dengan permintaan pekerjaan baru, seberapa cepat teknologi baru tersebar dan seberapa efektif kebijakan pasar kerja dalam mendukung pekerja maupun pengusaha melakukan perubahan itu.¹²

Kotak 12: Keterampilan untuk pekerjaan ramah lingkungan: ilustrasi pendekatan terkoordinasi

- Di **Spanyol**, tingginya harga minyak menciderai daya saing industri otomotif di Navarre pada 1980an dan 1990an. Angka pengangguran di kawasan itu melonjak hingga 13 persen pada 1993. Pemerintah daerah bekerjasama dengan industri mendorong listrik tenaga angin sebagai sumber pekerjaan alternatif yang juga menjadi sumber energi alternatif. Sejak itu Navarre, sebuah daerah kecil di Spanyol dengan populasi hanya 620,000 jiwa menjadi produsen ke enam untuk sumber energi angin. Kebijakan itu menggabungkan tindakan lingkungan dan keterampilan untuk merespon kondisi krisis secara segera melalui strategi pembangunan jangka panjang. Pada kondisi ekonomi saat ini dan krisis ekonomi, Navarre memiliki angka pengangguran terendah dibandingkan dengan daerah lain di negara tersebut. Pada Rencana Pelatihan Lingkungan bagi Komunitas Otonom Navarre, yang dimulai pada 2002 pemerintah daerah merespon penilaian yang dilakukan bersama dengan industri di kawasan itu menunjukkan bahwa kesenjangan keterampilan terlihat pada daerah-daerah yang tidak mendapatkan pelatihan keterampilan awal dan hanya spesifik perusahaan saja. Untuk memenuhi kebutuhan ini, pemerintah dan perusahaan daerah mendirikan pusat pelatihan umum untuk energi terbarukan.
- Di **Afrika Selatan**, program pekerjaan umum menangani permasalahan keanekaragaman hayati dan ketahanan air. Program Working for Water yang diluncurkan pada 1995 dan diselenggarakan melalui Departemen Air, bekerja dengan komunitas lokal dalam hal pekerjaan dan pelatihan. Mereka juga bermitra dengan Departemen Lingkungan hidup, Pertanian, Kehutanan dan Perikanan, serta Perdagangan dan Industri di tingkat nasional dan daerah termasuk dengan kaum muda (40 persen) dan penyandang disabilitas (5 persen), dan dilengkapi dengan pelatihan keterampilan utama, keterampilan bertahan hidup, dan isu kesehatan dan keselamatan. Meskipun banyak pekerjaan yang dihasilkan dari program ini jangka waktunya pendek, perhatian tetap diberikan untuk kondisi kerja, keterampilan yang dapat dialihkan dan jalur karir setelah menyelesaikan program pekerjaan umum.
- Tujuan Rencana Nasional Mobilisasi Teritori dan Industri di **Perancis** untuk Pengembangan Pekerjaan Ramah Lingkungan (*Green Jobs*) dan Keterampilan adalah untuk mendukung penciptaan 600,000 pekerjaan hijau pada 2020. Rencana mobilisasi ini merupakan

¹² Misalnya, analisis simulasi memperkirakan mengalihkan pajak dari pekerja dan mengalokasikannya untuk emisi CO₂ dapat mendatangkan jumlah peningkatan tenaga kerja sebesar 2.6 juta di Negara maju dan lebih dari 14 juta di seluruh dunia (ILO, World of Work Report 2009; Global jobs crisis and beyond (jenewa, 2009).

kerjasama antara kementerian, daerah, penyedia jasa pelatihan, lembaga penasihat, mitra sosial dan lembaga ketenagakerjaan. Komite sektoral (comites de filieres) dibentuk pada 11 sektor yang dianggap paling menjanjikan untuk menciptakan lapangan kerja hijau. Rencana pelaksanaan yang komprehensif diawali dengan identifikasi profesi yang terkait, definisi kebutuhan pelatihan, menyelenggarakan jalur pelatihan dan kualifikasi, pelatihan bagi pencari kerja pada pekerjaan yang mengalami kekurangan dan advokasi untuk rencana pertumbuhan hijau.

Sumber: ILO: Skills for green jobs (Jenewa, 2010a), country studies http://www.ilo.org/skills/what/inst/lang--en/WCMS_144268/index.htm

Perbaikan peraturan dan target emisi akan menimbulkan penyusutan dan restrukturisasi pada industri yang padat emisi. Di sisi lain, pertumbuhan pekerjaan dapat terjadi pada energi terbarukan dan kegiatan untuk mendukung efisiensi energi, terutama pada sektor konstruksi dan transportasi. Apa yang dibutuhkan untuk mengubah potensi ini menjadi pekerjaan? Sebagian jawabannya ada pada upaya mengatasi kesenjangan keterampilan.

Meskipun pertumbuhan pekerjaan pada kegiatan rendah karbon diperkirakan dapat mengatasi hilangnya pekerjaan pada pekerjaan dengan emisi karbon tinggi, keterampilan yang dibutuhkan pada pekerjaan ramah lingkungan yang baru belum tentu sama dengan yang digunakan pada pekerjaan yang berisiko pada sektor lain. Keterampilan transversal maupun keterampilan teknis akan meningkatkan kemampuan beradaptasi dan mobilitas pekerjaan.

Kebijakan keterampilan dan kebijakan lingkungan seringkali ditangani secara terpisah. Salah satu tonggak keberhasilan program pelatihan yang bisa mengejar transformasi kegiatan rendah karbon dan merespon kekhawatiran lain di bidang lingkungan (Kotak 12) adalah kebijakan ini harus bisa mengatasi masalah koordinasi antar kebijakan.

Berbagi pengetahuan dan pengalaman

Hampir semua pihak sepakat mengenai prinsip-prinsip dasar yang membentuk kebijakan dan sistem pelatihan yang baik; namun dalam hal penerapan dan hasil terdapat perbedaan yang amat mencolok.

Sebagai konsekuensinya terdapat landasan yang baik untuk memfasilitasi pertukaran pengalaman, analisis dan sudut pandang sehingga bisa mengatasi beberapa kesulitan yang dihadapi dalam membentuk kebijakan pelatihan yang berkualitas baik dan mencapai hasil yang baik. Basis data yang dibuat oleh ILO Inter-American Center for Knowledge Development in Vocational Training (ILO/CINTERFOR) memberikan contoh mengenai jaringan lembaga pelatihan keterampilan yang berhasil di seluruh Amerika Latin yang telah mempertahankan pertukaran informasi selama lebih dari 40 tahun.¹³

Kerjasama pelatihan dan pembangunan

Komitmen para pemimpin G20 untuk mendukung upaya pelatihan melampaui negara-negara mereka sendiri. Mereka juga telah berkomitmen saling membantu negara lain dalam melakukan pengembangan keterampilan sebagai jalan keluar dari kemiskinan dan menuju perekonomian yang lebih produktif dan kuat.

Menurut data OECD mengenai bantuan pembangunan dari tahun 2002 hingga 2008, komitmen keuangan untuk pendidikan dari negara-negara Komite Bantuan Pembangunan (DAC) –donor bilateral—bertambah lebih dari dua kali lipat selama periode itu, mencapai US\$ 83 miliar. Jumlah total ODA yang ditujukan untuk pendidikan berkisar antara 11 hingga 15 persen setiap tahunnya. Namun, jumlah dana untuk pendidikan menurut BLK hanya 2 persen rata-rata.

Bantuan pendidikan dari donor multilateral (bank-bank pembangunan dan PBB) sebesar sepertiga dari total pembiayaan dari donor bilateral, mencapai sekitar US\$ 31 miliar pada tahun 2008, di mana BLK mendapatkan porsi yang jauh lebih kecil lagi –rata-rata 1 persen.

Rata-rata, dua per lima dari bantuan pembangunan ditujukan untuk target BLK di negara-negara berpendapatan rendah (dengan tiga perlimanya untuk negara-negara berpendapatan menengah). Alokasi anggaran bantuan pembangunan untuk pelatihan telah meningkat secara signifikan sejak tahun 2006, namun sebagian besar peningkatan ini diperuntukan bagi negara-negara berpendapatan menengah.

¹³ Sebagai contoh lihat basis data ILO/CINTERFOR mengenai praktik-praktik baik di Amerika: <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/ifp/g20/index1.htm>.

Masih ada banyak ruang pada program kerjasama pembangunan untuk pengembangan keterampilan. Berbagai jalan yang mendatangkan hasil termasuk melibatkan lembaga pelatihan nasional sehingga dapat saling bertukar pengalaman terutama dalam mendorong strategi pelatihan demi pertumbuhan yang kuat, berkelanjutan dan seimbang; mengintegrasikan keterampilan ke dalam strategi pembangunan nasional dan sektoral terutama melalui sistem Kerangka Kerja Pembangunan Bersama PBB; memberikan bantuan peningkatan kapasitas dan finansial sehingga dapat memperluas cakupan dan meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan yang tersedia bagi kelompok yang kurang beruntung; meningkatkan sistem pemagangan (*apprenticeship*) informal yang menjadi satu-satunya jalan dalam memberikan keterampilan yang diperlukan oleh sebagian besar kaum muda; dan mengembangkan keterampilan untuk inisiatif “*aid for trade*” terkini.

Bentuk-bentuk bantuan yang tidak terlalu langsung namun juga berpotensi menjadi bentuk yang penting adalah berbagi pengetahuan dan penelitian baru. Kementrian, maupun lembaga akademik, akan terus berupaya menyelesaikan permasalahan rumit yang membutuhkan alat diagnostik yang lebih baik dan membutuhkan pemahaman pengalaman kebijakan yang lebih baik: misalnya mempertahankan kaum muda di sekolah dan pekerjaan; memastikan pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk dipekerjakan di masa depan; dan menempatkan pembelajaran yang terkait dengan pekerjaan sedemikian rupa sehingga bisa menarik investasi dan mendorong pertumbuhan pekerjaan. Dalam menangani hal ini maupun faktor penting lain, organisasi internasional memainkan peran penting dalam membantu negara-negara mengembangkan dan melaksanakan kebijakan pengembangan keterampilan dan dalam mengevaluasi keefektifannya.¹⁴

Melanjutkan kerjasama antar lembaga terutama antara ILO dengan OECD namun bersama dengan lembaga penting lainnya melalui Kelompok Antar Lembaga mengenai BLK, dapat menghasilkan kompendium analisis tentang apa yang dapat diterapkan dari kerangka konseptual dan menggunakan unsur-unsur penting demi pengembangan pertumbuhan yang kuat, berkelanjutan dan seimbang.

Kesimpulan

Singkatnya, unsur-unsur pembentuk strategi keterampilan harus menjadi dasar yang kuat bagi keterampilan dan keterkaitan yang erat antara dunia pendidikan dan kerja.

Ini akan membutuhkan pendidikan berkualitas baik pada masa kanak-kanak; informasi yang memadai mengenai perubahan dalam permintaan keterampilan; sistem pendidikan dan pelatihan yang dapat meresponn perubahan struktural pada ekonomi dan masyarakat; serta pengakuan keterampilan, kompetensi dan penggunaannya di tempat kerja. Agar efektif, inisiatif kebijakan di bidang ini juga harus dikaitkan erat dengan agenda kebijakan ekonomi dan sosial.

¹⁴ Untuk contohnya, lihat publikasi OECD mengenai *Jobs for Youth* (akan datang), *Learning for Jobs and Skills beyond School* (akan datang) mengenai pendidikan dan pelatihan kejuruan menengah atas). ILO akan mempublikasikan laporan mengenai keterampilan untuk green jobs (dengan European Center for the Development of Vocational Training (CEDEFOP)) dan mengenai pelaksanaan dan dampak kerangka kualifikasi (berdasarkan penelitian yang dilakukan bersama dengan Yayasan Pelatihan Eropa pada 2010 dan mengenai keterampilan dan teknologi pada 2011).

Beberapa referensi

- CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training). 2007. *Building a European VET area*, Agora conference (Thessaloniki).
- . 2010. *Skills supply and demand in Europe: Medium-term forecast up to 2020*, Feb. (Thessaloniki).
- European Commission (EC). 2010. *New skills for new jobs: Action now*, report by the Expert Group, Feb. (Brussels).
- International Labour Office (ILO). 2000. *Conclusions concerning human resources training and development*, International Labour Conference, 88th session, Geneva, 2000 (Geneva).
- . 2008a. *Conclusions on skills for improved productivity, employment, growth and development*, International Labour Conference, 97th session, Geneva, 2008 (Geneva).
- . 2008b. *Skills for improved productivity, employment growth and development*, Report V, International Labour Conference, 97th Session, Geneva, 2008 (Geneva).
- . 2010a (forthcoming). *Skills for green jobs* (Geneva). —. 2010b. *The implementation and impact of national qualifications frameworks in developing countries* (Geneva).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 2008. OECD Information Technology Outlook 2008, Paris. http://www.oecd.org/document/20/0,3343,en_2649_33757_41892820_1_1_1_1,00.html
- . 2009. *Learning for jobs: OECD policy review of vocational education and training*, initial report, Oct. (Paris). Available at: <http://www.oecd.org/edu/learningforjobs>.
- . 2010a. *Learning for jobs: OECD policy review of vocational education and training* (Paris). Available at: <http://www.oecd.org/edu/learningforjobs>.
- . 2010b. *The high cost of low educational performance: The long-run economic impact of improving PISA outcomes* (Paris).
- . 2010c. *Creating effective teaching and learning environments: First results from TALIS* (Paris).
- . 2010d (forthcoming). *Jobs for Youth: Synthesis Report*, Paris.
- United Nations Environment Programme (UNEP), ILO, International Organization of Employers (IOE) and International Trade Union Confederation (ITUC). 2008. *Green jobs: Towards decent work in a sustainable, low-carbon world* (Geneva).

