



KEMENTERIAN  
KETENAGAKERJAAN  
REPUBLIK  
INDONESIA

# PETA JALAN KEMANDIRIAN

**BALAI LATIHAN KERJA  
KOMUNITAS (BLK-K)  
2022-2024**

**KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN RI**

Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas



Dalam Foto;

**Ir. H. Joko Widodo**



Presiden Republik Indonesia



Dalam Foto;

**Prof. Dr. K.H. Ma'ruf Amin**

Wakil Presiden Republik Indonesia



Dalam Foto;

**Ida Fauziyah**

Menteri Ketenagakerjaan RI



**Dalam Foto;**

**Anwar Sanusi**

Sekretaris Jenderal  
Kementerian Ketenagakerjaan RI

# **PETA JALAN KEMANDIRIAN BALAI LATIHAN KERJA KOMUNITAS (BLK-K) 2022-2024**

## **RINGKASAN EKSEKUTIF**

Kementerian Ketenagakerjaan saat ini telah menjalin kerja sama dan kemitraan strategis dengan berbagai pihak untuk mewujudkan kemandirian BLK Komunitas. Setelah diberikan sarana, peralatan dan program pelatihan, pemerintah mendorong terealisasinya kemitraan tersebut untuk akselerasi kemandirian BLK Komunitas. Di sisi lain, BLK Komunitas diharapkan bisa bermitra kerja dengan industri atau lembaga lain di tingkat lokal. Dengan kemitraan strategis, BLK-K diharapkan mampu merespon kebutuhan pasar kerja terutama ditingkat lokal.

Pelatihan dan jurusan yang diambil, harus disesuaikan dengan demand pasar kerja terutama di tingkat lokal. Sehingga impact-nya mampu memenuhi atau diserap oleh pasar kerja atau melahirkan wirausahawan. Jika melakukan langkah tersebut, BLK Komunitas akan mampu berkontribusi pada peningkatan produktivitas nasional, menjadi salah satu solusi dalam mengurangi angka pengangguran Indonesia di tengah pandemi COVID-19 dan otomatisasi. Hal ini tidak lepas dari peran strategis BLK-K, selain sebagai pencetak tenaga kerja terampil siap kerja juga mencetak wirausahawan yang siap menggerakkan ekonomi dan menciptakan lapangan kerja.

Langkah perbaikan dan reformasi pelatihan vokasi perlu dilakukan secara terpadu dan terintegrasi. BLK Komunitas perlu meningkatkan kualitas tata kelola organisasi, peningkatan kapasitas pelatih atau instruktur, melakukan kerja sama dengan industri dan lembaga lainnya, melakukan pemagangan dan penempatan kerja, peningkatan sertifikasi lulusan

pelatihan dan pengembangan kewirausahaan atau inkubasi bisnis bagi lulusan. Pendekatan pengelolaan BLK Komunitas harus lebih utuh siklusnya dan berorientasi pada dampak, baik dampak sosial maupun ekonomi di wilayahnya masing-masing.

Secara ringkas, tingkat kemandirian BLK Komunitas mencakup berbagai aspek yang saling berhubungan satu sama lain. Beberapa aspek terkait kemandirian BLK Komunitas sebagai berikut:

**1. Kelembagaan**

- a. Melakukan penata-kelolaan kelembagaan BLKK secara baik, transparan, akuntabel dan sesuai dengan prinsip *good governance*
- b. Pengelolaan lembaga berbasis data-informasi
- c. Penguatan administrasi lembaga

**2. Instruktur**

- a. Pemenuhan jumlah instruktur yang memadai
- b. Penguatan kapasitas instruktur
- c. Sertifikasi instruktur
- d. Kesejahteraan instruktur

**3. Pelatihan dan Sertifikasi**

- a. Menyelenggarakan pelatihan untuk komunitas dan warga secara inklusif dan berkelanjutan
- b. Pengembangan kurikulum yang sesuai kebutuhan pasar kerja dan potensi ekonomi
- c. Pengembangan pelatihan yang inovatif, sesuai pasar kerja dan potensi ekonomi
- d. Memberikan sertifikasi bagi lulusan pelatihan kerja

**4. Pemagangan**

- a. Pemagangan untuk lulusan di industri besar atau menengah-kecil
- b. Pemagangan di lembaga pelayanan sosial
- c. Pemagangan di dalam negeri dan di luar negeri

**5. Penempatan**

- a. Penempatan kerja bagi lulusan pelatihan vokasi
- b. Penempatan kerja bagi lulusan vokasi yang sudah magang

- c. Penempatan kerja di dalam negeri dan di luar negeri

**6. Kewirausahaan**

- a. Mengembangkan BLK-K sebagai pusat inkubasi kewirausahaan
- b. Memfasilitasi kewirausahaan bagi lulusan pelatihan
- c. Memfasilitasi pengembangan kewirausahaan lulusan pelatihan

**7. Kerja Sama / Kemitraan**

- a. Menyelenggarakan kerja sama dengan pihak lain
- b. Kerja sama dalam aspek kemandirian kelembagaan, pelatihan, pemagangan maupun penempatan serta kewirausahaan

**8. Pendanaan**

- a. Mampu memobilisasi sumber pendanaan secara mandiri
- b. Mampu memobilisasi sumber pendanaan secara kolaborasi.



386.877
1.155.630
533.421
1.635
3.207

**Dalam Foto;**

**Budi Hartawan**

Direktur Jenderal  
Pembinaan Pelatihan  
Vokasi dan Produktivitas

# PENGANTAR

## PETA JALAN KEMANDIRIAN

### BALAI LATIHAN KERJA KOMUNITAS (BLK-K)

#### Awalan BLK Komunitas

Teknologi digital berkembang lebih lekas ketimbang kesiapan sumber daya manusia (SDM) dan kebijakan pemerintah di banyak negara di dunia saat ini. Kelekasan yang mafhum membuat era hari ini disebut era revolusi-teknologi informasi. Ia menghadirkan kemajuan, tetapi juga tantangan dan robohnya sistem, pola dan standar lama. Hal itu menyebabkan masalah kerja dan ketenagakerjaan menjadi persoalan ekonomi-politik yang lebih kompleks. Masalah ketenagakerjaan menjadi lanskap dari skema politik-ekonomi kesejahteraan secara umum.

Negara-negara di dunia saat ini menghadapi tantangan dan masalah ketenagakerjaan baru sebagai konsekuensi dari revolusi teknologi informasi. Formasi sosial dan ekonomi berubah, kebijakan dituntut untuk menyesuaikan dan menyiapkan pondasi kebijakan yang memadai. Ada negara-negara yang telah lebih dulu mempersiapkan diri, mencanangkan kebijakan dan program yang adaptif terhadap revolusi teknologi informasi. Namun, banyak negara yang masih tertinggal dan gagap menghadapi dunia 4.0 saat ini.

Perkembangan revolusi industry 4.0 memperketat persaingan ekonomi antar negara, antar perusahaan dan antar tenaga kerja. Pemerintah perlu melakukan lompatan investasi dan lompatan kebijakan agar mampu menyiapkan sumber daya manusia yang unggul, terampil, ligat dan berkarakter sehingga mampu berkembang dan bersaing di era digital ini. Indonesia memiliki kemampuan fiskal untuk mewujudkannya. Alokasi 20 persen dari APBN untuk pendidikan sejak 2004 membuat Indonesia bisa

melakukan perbaikan mutu pendidikan dasar-menengah-atas dan pelatihan vokasi secara lebih berkualitas. Khusus pada pelatihan vokasi, langkah-langkah *skilling, upskilling and reskilling* angkatan kerja Indonesia harus segera dilakukan secara optimal.

Salah satu program unggulan yang dijalankan oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) Republik Indonesia adalah pengembangan Balai Latihan Kerja. Program BLK-K merupakan program bantuan pembangunan BLK-K yang didesain untuk meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pelatihan keterampilan kerja sehingga upaya peningkatan kualitas SDM Indonesia dapat terwujud. Pemerintah sadar bahwa peningkatan kualitas SDM tidak dapat dilaksanakan sendiri oleh pemerintah, maka perlu peran semua kalangan masyarakat khususnya organisasi keagamaan dan organisasi buruh di seluruh Indonesia.

BLK-K diharapkan dapat mengambil peran strategis dalam mencetak SDM yang siap kerja di pasar kerja dan/atau mampu menciptakan lapangan kerja. Agar tujuan tersebut dapat terwujud, maka Kemnaker RI membuka ruang selebar-lebarnya bagi partisipasi lembaga pendidikan keagamaan dan serikat pekerja untuk merancang, mengembangkan dan mengelola jenis pelatihan yang dilaksanakan oleh BLK-K. BLK-K diharuskan mampu menyelenggarakan pelatihan keterampilan kerja (*vokasional*) bagi masyarakat di akar rumput secara inklusif, mudah diakses, berkualitas dan berkelanjutan.

Program pengembangan BLK-K oleh Kemnaker bersifat tahunan dan telah berjalan sejak 2017. Pada periode 2017, 50 BLK-K berhasil dibangun. Pada periode 2018, 75 BLK-K berhasil dibangun. Sedangkan pada 2019, 988 BLK-K berhasil dibangun. Pada 2020, Kemnaker akan melakukan percepatan program pelatihan kerja (*vocational training*), maka akan kembali meneruskan program pengembangan BLK-K yang ditargetkan sebanyak 1000 BLK-K. Selain bantuan pembangunan dan penyediaan alat-alat penunjang pelatihan, Kemnaker juga memberikan paket-paket pelatihan kepada BLK-K.

Berdasarkan evaluasi terhadap BLK-K angkatan 2017 dan 2018 yang dilakukan PRAKARSA (2020), secara umum BLK-K mampu meningkatkan akses warga terhadap pelatihan kerja dan meningkatkan keterampilan SDM Indonesia. Lulusan BLKK sudah mampu masuk ke pasar kerja dan mampu menjadi wirausahawan yang menciptakan lapangan kerja baru. Ke depan, diharapkan BLK-K semakin berkembang dan mampu menyelenggarakan pelatihan secara mandiri dan berkelanjutan.

### **Visi BLK Komunitas**

Kemandirian BLK-K sangatlah penting karena akan menjamin keberlanjutannya di tengah keterbatasan anggaran yang dimiliki oleh pemerintah. Kemandirian dan keberlanjutan BLK-K akan berkontribusi bagi peningkatan SDM Indonesia yang terampil, unggul, maju, toleran dan berakhlak mulia.

Visi BLK Komunitas adalah terwujudnya kelembagaan BLK Komunitas yang bertata-kelola baik, mampu menyelenggarakan pelatihan kerja, pemagangan kerja, penempatan kerja dan fasilitasi kewirausahaan secara mandiri dan berkelanjutan sehingga dapat berkontribusi optimal dalam peningkatan keterampilan dan produktivitas angkatan kerja.

### **Urgensi Peta Jalan Kemandirian BLK Komunitas**

Kemandirian BLK-K sangat penting kedudukannya karena peran BLK Komunitas sangat vital dalam peningkatan SDM Indonesia yang terampil, unggul, maju, toleran dan berakhlak mulia. Di sisi lain, BLK Komunitas yang Mandiri dan Berkelanjutan akan memperkuat agenda 9 Lompatan Kemnaker: (i) Transformasi BLK; (ii) *Link and match* ketenagakerjaan; (iii) Transformasi program perluasan kesempatan kerja; (iv) Pengembangan talenta muda; (v) Perluasan pasar kerja luar negeri; (vi) Visi baru hubungan industrial; (vii) Reformasi pengawasan; (viii) Ekosistem digital SIAPKerja; dan (ix) Reformasi birokrasi.

## **Kegunaan dan Peruntukan Peta Jalan Kemandirian BLK Komunitas**

Peta Jalan Kemandirian BLK-K merupakan acuan bagi BLK Komunitas, Kementerian Ketenagakerjaan dan semua pihak yang bergerak di bidang pelatihan vokasi untuk menyusun kebijakan, program, kegiatan dan intervensi dalam penciptaan kemandirian dan keberlanjutan BLK-K. Peta Jalan diharapkan dapat digunakan secara komprehensif dan konsisten sehingga langkah-langkah lebih terukur dan dapat dimonitor serta dievaluasi secara berkala agar memudahkan dalam perbaikan BLK Komunitas.

## **Pendekatan dan Metode Penyusunan Peta Jalan Kemandirian BLK Komunitas**

Penyusunan dokumen peta jalan kemandirian BLK Komunitas ini menggunakan pendekatan partisipatif di mana semua pihak yang terkait dengan pelaksanaan program BLK Komunitas dilibatkan dalam proses penyusunan. Perwakilan dari DUDI, akademisi, organisasi masyarakat sipil, praktisi, lembaga pemerintah (pusat dan daerah), pengelola BLK Komunitas, pengelola lembaga pelatihan kerja dan internal Kementerian Ketenagakerjaan. Para pihak memberikan pandangan dan masukan yang menjadi bahan penyusunan peta jalan.

Penyusunan menggunakan metode: (i) review dokumen (perundang-undangan, juklak-juknis, hasil kajian, dan referensi terkait pelatihan vokasi), (ii) konsultasi dengan pemangku kepentingan bidang pelatihan vokasi dan kewirausahaan, (iii) *focus group discussion* di Bogor, Tasikmalaya, Karawang dan Jakarta yang dihadiri oleh para pihak, (iv) *expert review*. Dokumen disusun berdasarkan hasil dari serangkaian proses tersebut di atas.

## Durasi Peta Jalan Kemandirian BLK Komunitas

Peta Jalan Kemandirian BLK Komunitas ini akan digunakan pada periode 2022-2024 atau selama tiga tahun. Ada beberapa alasan penetapan durasi peta jalan selama tiga tahun, yakni: (i) mengikuti perodesasi kepemimpinan nasional, di mana kepemimpinan Presiden Joko Widodo dan Wakil Presiden KH Ma'ruf Amin akan berakhir pada 2024 sehingga kepemimpinan Menteri Ketenagakerjaan Dr. Ida Fauziyah juga akan berakhir pada 2024, (ii) merupakan cara untuk melakukan akselerasi penciptaan kemandirian BLK-K, durasi tiga tahun merupakan waktu yang cukup untuk periode akselerasi; (iii) perubahan eksternal yang disebabkan oleh pandemi Covid-19 dan otomatisasi menempatkan peta jalan sebagai suatu *"living document"* sehingga selalu membutuhkan perbaikan-perbaikan. Oleh sebab itu, pada akhir 2024 akan dilakukan *review* terhadap peta jalan untuk disesuaikan dengan perkembangan yang terjadi.

## Penyusun Peta Jalan Kemandirian BLK Komunitas

Peta Jalan Kemandirian BLK Komunitas 2022-2024 ini disusun oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (Ditjen Binalavotas) Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Ditjen Binalavotas menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu sehingga dokumen ini tersusun. Secara khusus, ucapakan terima kasih disampaikan untuk Ah Maftuchan (Direktur Eksekutif The PRAKARSA), Muhammad Ghazi Alfatih, Iemas Masithoh M Noor, Abdul Waidl, Sugeng Bahagijo (Koalisi Ketenagakerjaan) dan Dr Iklillah MD Fajriyyah (Universitas Indonesia) serta Forum Koordinasi Nasional (Kornas) BLK Komunitas yang telah membantu proses penyusunan dokumen ini.

Demikian pengantar Peta Jalan Kemandirian BLK Komunitas untuk dapat digunakan sebagai acuan bagi BLK Komunitas, Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian/ Lembaga, pemerintah daerah, komunitas bisnis, organisasi masyarakat sipil dan semua pihak yang terkait pelatihan

vokasi dalam penyusunan program, kegiatan dan intervensi dalam menciptakan BLK Komunitas yang mandiri dan berkelanjutan.

Jakarta, November, 2021

**Tim Penyusun**

**Direktorat Jenderal**

**Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (Ditjen Binalavotas)**

**Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia**





## DAFTAR ISI

**PENGANTAR ..... ix**

**DAFTAR ISI..... xvii**

**BAB I PENDAHULUAN..... 26**

A. KONDISI KETENAGAKERJAAN INDONESIA .....26

Profil Pengangguran .....26

Penyebab Pengangguran .....27

Problem Generasi Z dan Milenial .....28

Beban (Bonus) Demografi.....28

Pandemi Mengancam Bonus Demografi .....30

Mengatasi Kesenjangan Generasi Produktif .....30

B. KEBIJAKAN DAN DASAR HUKUM.....32

C. PEMENUHAN AKSES PELATIHAN KERJA UNTUK SEMUA WARGA....35

D. ARAH KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN .....36

E. JALAN KEMANDIRIAN BLK-KOMUNITAS.....38

**BAB II ANALISIS MASALAH BLK KOMUNITAS ..... 43**

1. PENGUATAN KELEMBAGAAN .....43

a) Izin Operasional Penyelenggaraan Pelatihan BLK Komunitas.....43

b). Tata Kelola .....44

c). Mutu Lembaga.....46

d). Akreditasi BLK Komunitas.....51

2. SISTEM DATA DAN INFORMASI.....53

3. KEMITRAAN DAN KOLABORASI.....55

4. BRANDING DAN PUBLIKASI .....56

5. SKEMA PENDANAAN.....57

6. SISTEM MONITORING DAN PENDAMPINGAN .....	59
<b>BAB III KONSEP DAN IDEAL BLK KOMUNITAS.....</b>	<b>63</b>
A. Sekilas BLK Komunitas.....	63
B. Arah Kebijakan Pengembangan dan Kemandirian BLK Komunitas ..	65
C. Definisi dan Kriteria BLK Komunitas yang Mandiri.....	71
D. Tipe BLK Komunitas berdasarkan Penilaian Kemandirian dan Keberlanjutan .....	74
E. Prinsip Inklusifitas dan GEDSI (Keadilan Gender, Disabilitas dan Inklusi Sosial) .....	75
<b>BAB IV ARAH KEMANDIRIAN BLK KOMUNITAS .....</b>	<b>84</b>
4.1. PENGANTAR .....	85
4.2. ARAH KEMANDIRIAN BLK KOMUNITAS.....	98
4.3. PENGEMBANGAN KURIKULUM DAN KAPASITAS INSTRUKTUR ..	102
4.4. SERTIFIKASI LULUSAN.....	105
4.5. PEMAGANGAN (DALAM DAN LUAR NEGERI).....	108
4.6. PENEMPATAN LULUSAN (DALAM DAN LUAR NEGERI).....	110
4.7. PENGEMBANGAN KEWIRAUSAHAAN (UNIT PRODUKSI) .....	112
<b>BAB V RENCANA AKSI KEMANDIRIAN BLK KOMUNITAS ....</b>	<b>120</b>
A. Pemetaan BLK Komunitas .....	120
B. Pengembangan Prototype dan Piloting.....	124
C. Monitoring dan Evaluasi.....	127
D. Pembangunan Ekosistem Digital .....	129
E. Pembentukan Forum Koordinasi .....	130
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>136</b>



KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA  
DIREKTORAT JENDERAL  
PEMBINAAN PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS

---

KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL  
PEMBINAAN PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS  
NOMOR 2/2760/HK.03.01/XI/2021

TENTANG  
PETA JALAN KEMANDIRIAN BALAI LATIHAN KERJA  
KOMUNITAS (BLK-K) 2022-2024

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
DIREKTUR JENDERAL  
PEMBINAAN PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan kelembagaan BLK Komunitas (BLK-K) yang bertata-kelola baik, mampu menyelenggarakan pelatihan kerja, fasilitasi penempatan kerja dan fasilitasi kewirausahaan secara mandiri dan berkelanjutan sehingga dapat berkontribusi optimal dalam peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia terampil, unggul, maju, toleran, dan berakhlak mulia, perlu disusun peta jalan

kemandirian BLK-K 2022- 2024;

- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas tentang Peta Jalan Kemandirian Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK-K) 2022- 2024;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
  2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
  3. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
  4. Peraturan Pemerintah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko

(Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 15, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6617);

5. Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2020 tentang Kementerian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 213);
6. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2016 tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 712);
7. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja kementerian ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 108);
8. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2021 tentang Penetapan Standar Kegiatan Usaha dan/atau Produk Pada Penyelenggaraan Perizinan Berusaha Berbasis Risiko Sektor Ketenagakerjaan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 269);

Memperhatikan : Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 62 Tahun 2021 tentang Forum Koordinasi Nasional Balai Latihan Kerja Komunitas sebagaimana telah diubah dengan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 130 Tahun 2021;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN PELATIHAN VOKASI DAN PRODUKTIVITAS TENTANG PETA JALAN KEMANDIRIAN BALAI LATIHAN KERJA KOMUNITAS (BLK-K) 2022-2024.

KESATU : Peta Jalan Kemandirian Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK-K) 2022-2024 sebagaimana tercantum dalam Lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Keputusan Direktur Jenderal ini.

KEDUA : Peta Jalan Kemandirian Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK-K) 2022-2024 sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU merupakan acuan bagi BLK-K, Kementerian Ketenagakerjaan, kementerian/lembaga negara non kementerian, pemerintah daerah, komunitas bisnis, organisasi masyarakat sipil dan semua pihak yang terkait pelatihan vokasi dalam

penyusunan program, kegiatan dan intervensi dalam menciptakan BLK-K yang mandiri dan berkelanjutan.

KETIGA : Keputusan Direktur Jenderal ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Jakarta, November 2021

DIREKTUR  
JENDERAL PEMBINAAN  
PELATIHAN VOKASI  
DAN PRODUKTIVITAS,

ttd

BUDI HARTAWAN  
NIP 19630715 198903 1 002





**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

# BAB I PENDAHULUAN

## A. KONDISI KETENAGAKERJAAN INDONESIA

Hasil Sensus Penduduk 2020 didominasi oleh generasi Z dan milenial. Indonesia mendapat peluang memanfaatkan bonus demografi tersebut untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi dan mengurangi angka kemiskinan. Bonus tersebut akan mencapai puncaknya pada 2030- 2040.

### Profil Pengangguran

Berdasarkan jenis kelamin, proporsi pengangguran terbuka antara kelompok milenial (15-39) dan non-milenial (40 ke atas) laki-laki adalah 47 persen berbanding perempuan 53 persen. Berdasarkan jenjang pendidikan, angka pengangguran terbuka generasi milenial (15-39 tahun) berpendidikan menengah atas/kejuruan dan pendidikan tinggi sekitar 55 persen dari total pengangguran terbuka. Itu berarti empat kali lipat dari angka pengangguran untuk yang berpendidikan rendah (13 persen). Sementara pada kalangan perempuan usia milenial proporsi pengangguran 46 persen berbanding non-milenial perempuan 54 persen.

Kondisi ini secara sederhana menggambarkan warga milenial laki-laki lebih banyak yang menganggur ketimbang warga milenial perempuan. Persentase kaum milenial perempuan yang menganggur juga menurun lebih banyak ketimbang kelompok milenial laki-laki. Dalam 10 tahun terakhir, rata-rata penurunan pengangguran perempuan muda sebesar 2,9 persen, sedangkan laki-laki turun sebesar 1,6 persen. Kondisi ini menunjukkan kemungkinan perempuan untuk mendapatkan pekerjaan lebih tinggi dibandingkan laki-laki.

Penurunan pengangguran perempuan yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki itu tidak terlepas dari kesediaan perempuan untuk bekerja paruh waktu. Hal itu terungkap dalam "Laporan Ketenagakerjaan Indonesia 2017"

yang dilakukan ILO, kaum muda perempuan yang secara sukarela bekerja paruh waktu sebesar 17,1 persen, sedangkan laki-laki hanya 13,3 persen.

### Penyebab Pengangguran

Tingginya penganggur milenial di Indonesia saat ini tidak terlepas dari sejumlah persoalan, baik dari sisi permintaan maupun penawaran. Dari sisi penawaran, kenyataan bahwa perempuan semakin menunjukkan peran dalam ekonomi turut meramaikan dan memperketat pasar kerja. Terkait penganggur berpendidikan tinggi, tidak sedikit lulusan perguruan tinggi yang menganggur karena tidak sesuai dengan kebutuhan industri. Tidak sedikit dunia pendidikan yang masih bergerak dalam pendidikan menggunakan cara-cara lama, yakni sebatas memberikan bekal teori tanpa kemampuan praktik.

Sementara dari sisi permintaan, kalangan dunia usaha dihadapkan pada tuntutan untuk mempekerjakan tenaga yang belum terampil dan berpengalaman. Tantangan pelaku usaha itu didukung oleh data BPS yang menunjukkan sekitar 70 persen dari penganggur usia muda (15-24 tahun) belum pernah bekerja sebelumnya.

Kini, dunia industri juga berhadapan dengan kemajuan teknologi informasi dan kecerdasan buatan. Kehadiran teknologi maju ini juga menjadikan cara kerja sebagian industri berubah dan lebih memerlukan sedikit tenaga kerja. Dalam Laporan Ketenagakerjaan Indonesia 2017, ILO menjelaskan salah satu penyebab pengangguran di Indonesia tidak terlepas dari kemunculan teknologi digital dan kecerdasan buatan.

ILO mencatat, tenaga muda saat ini rentan terhadap perubahan pola kerja industri yang kian modern. Kemajuan teknologi dan mesin sedikit banyak mengancam pekerja muda. Digitalisasi mengurangi kebutuhan profesi tertentu pada 2017-2020, misalnya manajer administrasi, mekanik, operator radio, pengantar surat, pekerja pabrik manual, operator mesin jahit, dan operator perangkat komunikasi.

## **Problem Generasi Z dan Milenial**

Persentase penduduk usia produktif (15-64 tahun) Indonesia terus meningkat sejak 1971. Pada 1971, proporsi penduduk usia produktif adalah 53,39 persen dari total populasi. Hasil Sensus Penduduk (SP) 2020 menunjukkan proporsinya meningkat menjadi 70,72 persen dari total 270,2 juta penduduk Indonesia. Itu artinya, terdapat sekitar 191 juta penduduk usia produktif. Sementara penduduk yang belum produktif (0-14 tahun) berjumlah 16 juta jiwa dan penduduk yang sudah tidak produktif (65 tahun ke atas) berjumlah 63 juta jiwa.

Perbedaan antara persentase penduduk usia produktif dan nonproduktif ini semakin tajam pada 2020 dibandingkan tahun-tahun sensus sebelumnya. Dengan demikian, Indonesia masih berada pada periode jendela kesempatan untuk menikmati bonus demografi.

Dilihat berdasarkan usia per generasi, proporsi generasi Z berdasarkan hasil SP 2020 sebanyak 27,94 persen. Sementara generasi milenial sebanyak 25,87 persen. Kedua generasi ini termasuk dalam usia produktif yang menjadi bagian dalam peluang bonus demografi. Jumlah kedua generasi ini sebanyak 144,31 juta atau lebih dari separuh total penduduk.

## **Beban (Bonus) Demografi**

Generasi Z berdasarkan klasifikasi oleh William H Frey, profesor di University of Michigan, adalah generasi yang lahir pada periode tahun 1997 hingga 2012. Diperkirakan usia generasi ini sekarang berumur 8 tahun hingga 23 tahun. Sementara generasi milenial adalah generasi kelahiran tahun 1981-1996. Usia milenial sekarang adalah 24 tahun hingga 39 tahun. Generasi X, kelahiran tahun 1965-1980 dan berusia 40-55 tahun, mendominasi pada urutan ketiga, yaitu sebanyak 58,65 juta jiwa atau 21,88 persen. Sementara para lansia yang berusia 75 tahun ke atas (generasi pre-boomer) berjumlah hanya 5,03 juta jiwa atau 1,87 persen.

Sebagai generasi yang mendominasi struktur kependudukan di Indonesia, generasi Z dan milenial ternyata juga mendominasi dari segi pengangguran. Akibat pandemi, angka pengangguran terbuka dalam satu tahun meningkat 38,63 persen, dari 7,045 juta jiwa (Agustus 2019) menjadi 9,767 juta jiwa (Agustus 2020). Dari jumlah tersebut, pengangguran dari kelompok generasi Z dan milenial bertambah sebanyak 1,5 juta jiwa atau 25,5 persen.

Jika dirinci, pengangguran generasi Z bertambah sebanyak 403.774 orang atau 10,15 persen. Sementara pengangguran generasi milenial bertambah sebanyak 1.141.263 orang atau 55 persen. Secara nominal, jumlah pengangguran terbesar dikuasai oleh kelompok usia 20-24 tahun, yaitu 2.756.019 orang. Disusul kelompok usia 15-19 tahun, yaitu 1.624.465 orang.

Dua kelompok usia ini merupakan anak-anak usia sekolah atau baru lulus kuliah dan di tahap awal masuk ke dunia kerja. Mereka yang menganggur ini bisa diperkirakan adalah anak-anak yang putus sekolah/ kuliah akibat pandemi atau para lulusan yang belum terserap di pasar tenaga kerja karena perekonomian yang lesu. Melihat data hasil Sakernas Badan Pusat Statistik Agustus 2020 bisa ditarik suatu kesimpulan bahwa kualitas generasi Z dan milenial yang dimiliki sekarang belum sepenuhnya siap untuk terjun ke dunia yang diwarnai dengan revolusi teknologi dan informasi.

Generasi Z dan milenial lebih banyak bekerja di sektor pertanian (21,91 persen), perdagangan (21,21 persen), dan industri pengolahan (15,76 persen). Sementara dilihat dari tingkat pendidikannya, mayoritas generasi Z dan milenial ini berpendidikan paling tinggi setingkat SMA/SMK (84,5 persen). Sisanya baru adalah lulusan diploma dan sarjana.

Dibandingkan dengan sejumlah negara lain di ASEAN, angka pengangguran muda Indonesia terhitung masih tinggi. ILO mencatat, angka perkiraan pengangguran terbuka untuk golongan usia 15-24 tahun di Indonesia pada

2017 tertinggi kedua setelah Brunei Darussalam (23,4 persen). Adapun angka pengangguran di Singapura dan Thailand paling kecil, yaitu 4,5 persen.

### **Pandemi Mengancam Bonus Demografi**

Secara umum, bonus demografi diartikan sebagai keuntungan yang dinikmati oleh suatu negara, dari sisi ekonomi dan pembangunan, karena kondisi besarnya proporsi penduduk usia produktif (usia 15-64 tahun) dalam struktur kependudukannya. Angka ketergantungan kelompok usia non-produktif pada era bonus demografi rendah, dalam artian jumlah penduduk belum produktif dan tidak produktif yang ditanggung oleh penduduk usia produktif cenderung mengecil. Keuntungan dari kondisi demografi ini menjadi baru bisa dinikmati dengan syarat pemerintah menyiapkan generasi muda yang berkualitas tinggi melalui pendidikan, pelatihan, kesehatan, penyediaan lapangan kerja, dan investasi. Dengan generasi muda yang berkualitas, akan terjadi peningkatan tabungan masyarakat dan tabungan nasional.

Hal ini bisa terjadi oleh karena rendahnya angka ketergantungan akan mengurangi besaran biaya pemenuhan kebutuhan hidup. Dengan demikian, sumber daya yang cukup besar atau berlebih bisa dialihkan untuk meningkatkan kesejahteraan keluarga (skala kecil) dan pada akhirnya bisa memacu pertumbuhan ekonomi (skala besar). Jika kondisi bonus demografi ini tidak dipersiapkan atau dimanfaatkan dengan baik, yang terjadi adalah masalah di bidang kependudukan, seperti pengangguran. Generasi muda justru akan menjadi beban negara. Bonus demografi ini merupakan peluang yang tidak mungkin kembali dalam satu generasi.

### **Mengatasi Kesenjangan Generasi Produktif**

Krisis ekonomi dan sosial akibat pandemi Covid-19 berisiko membuat perbedaan besar atau divergensi di antara generasi muda usia produktif.

Pembukaan kesempatan pelatihan dan lapangan kerja dapat menyelamatkan generasi muda yang akan memimpin masa depan. Laporan Risiko Global atau Global Risks Report 2021, yang diterbitkan oleh Forum Ekonomi Dunia (WEF) bersama Zurich Insurance Group (Zurich), menyoroti tantangan berat yang dihadapi generasi pandemial atau generasi yang melalui krisis pandemi. Ini salah satunya meninjau prospek ekonomi yang telah menyebabkan hilangnya berbagai peluang serta menimbulkan kesenjangan digital.

Sejauh ini, perlambatan ekonomi selama masa pandemi mengakibatkan peningkatan jumlah pengangguran yang signifikan. Secara global, sektor ekonomi yang berkontribusi pada tingginya angka pengangguran antara lain grosir dan eceran serta service kendaraan bermotor sebesar 17,5 persen, manufaktur (13,8 persen), perumahan (3,8 persen), lalu akomodasi dan layanan makanan (6,6 persen).

Di Indonesia, penurunan ekonomi meningkatkan angka pengangguran. Per Agustus 2020, tercatat ada 9,77 juta penganggur di Indonesia. Rasio gini yang menunjukkan ketimpangan pengeluaran penduduk menjadi 0,385 per September 2020, lebih buruk dari September 2019 dengan rasio gini 0,380. Masalah pengangguran ini berpotensi bisa menjadi semakin serius dengan meningkatnya kesenjangan digital yang muncul selama pandemi. Meskipun pandemi telah mempercepat transformasi digital di berbagai sektor dan membuka peluang bagi banyak orang, manfaat digitalisasi masih terbatas di kawasan perkotaan. Generasi muda di perkotaan lebih cepat beradaptasi dan berkembang di tengah digitalisasi. Namun, di sisi lain, anak muda di perdesaan masih kesulitan mengimbangi minimnya akses dan infrastruktur digital, ditambah dengan kesenjangan pendidikan dan ekonomi yang sudah ada.

Berdasarkan data Unicef tahun 2020, setidaknya 30 persen pelajar di seluruh dunia kekurangan akses dan infrastruktur teknologi untuk berpartisipasi dalam pembelajaran daring. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan RI pada Agustus 2020 menyatakan, lebih dari 42.000 sekolah

belum terakses internet. Dalam jangka panjang, disparitas digital dapat semakin memperlebar ketimpangan sosial-ekonomi dan menciptakan kesenjangan yang signifikan dalam menumbuhkan sumber daya manusia yang terampil.

## **B. KEBIJAKAN DAN DASAR HUKUM**

Salah satu program unggulan pada RPJMN tahun 2020-2024, adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) Indonesia unggul dan maju. Yaitu generasi pekerja keras, terampil, menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, yang toleran, berahlak mulia dan setia pada ideologi Pancasila. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, tantangan pemerintah kedepan terutama adalah Bonus Demografi dan Revolusi Industri 4.0. Sementara itu, kualitas SDM Indonesia rata-rata lama sekolah hanya 8,7 tahun (tidak tamat SMP) dan 57,5% penduduk yang bekerja berpendidikan SLTP ke bawah, sehingga upaya peningkatan kualitas SDM Indonesia unggul dan maju perlu dilakukan secara extra-ordinary.

Pada aspek pelatihan keterampilan kerja (vokasi), aksesibilitas masyarakat untuk mengikuti pelatihan kerja masih terbatas. Jumlah Balai Latihan Kerja (BLK) milik Pemerintah Pusat dan Daerah secara keseluruhan hanya 305 BLK yang tersebar di berbagai daerah di Indonesia. 305 BLK tentu tidak akan mampu menyediakan akses pelatihan sendirian di tengah jumlah penduduk Indonesia yang mencapai 271 juta jiwa pada 2020. Oleh karena itu, pemerintah membuka ruang bagi organisasi keagamaan, lembaga pendidikan keagamaan atau lembaga keagamaan non pemerintah untuk turut berpartisipasi dalam pengembangan SDM Indonesia, maka dibangunlah Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK-K).

Pengembangan BLK-K sebagai upaya nyata percepatan peningkatan keterampilan kerja dan sertifikasi merupakan langkah yang tepat. Pemerintah tidak dapat menyelenggarakan pelatihan kerja sendirian, butuh peran aktor-aktor non-pemerintah. Kolaborasi dan sinergi merupakan kata kunci yang harus terus digunakan dalam peningkatan SDM

Indonesia unggul dan maju. Peran organisasi non-pemerintah punya peran strategis dalam agendaperluasan dan pemerataan akses pelatihan kerja dapat diwujudkan sehingga SDM unggul dan maju diserap oleh pasar kerja atau dapat menciptakan lapangan kerja melalui pengembangan kewirausahaan dan bisnis.

Pemerintah telah mengeluarkan sederet kebijakan sebagai bukti adanya komitmen pemerintah dalam penciptaan lapangan kerja dan kualitas SDM Indonesia. Beberapa dasar hukum berikut menjadi alas bagi BLK-K:

- Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2003 nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia);
- Undang-Undang nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaga Negara Republik Indonesia tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
- Undang-Undang Nomor 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
- Peraturan Pemerintah Nomor 31 tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4637);
- Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2013 tentang Tata Cara Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 66);
- Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2021 Tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2018 tentang Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah;
- Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2020 tentang Kementerian Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 213)
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan;
- Peraturan Menteri Keuangan Nomor 168/PMK.05/2015 tentang Mekanisme Pelaksanaan Anggaran Bantuan Pemerintah pada

Kementerian Negara/Lembaga (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1340) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 173/PMK.05/2015 tentang Mekanisme Pelaksanaan Anggaran Bantuan Pemerintah pada Kementerian Negara/ Lembaga (Berita Negara Republik Indonesia tahun 2016 Nomor 1745);

- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2020 tentang Pedoman Penyaluran Bantuan Pemerintah di Kementerian Ketenagakerjaan Tahun Anggaran 2021 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1281)
- Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Nomor 2/69/ LP.00.03/II/2021 tentang Petunjuk Teknis Bantuan Program Pelatihan Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas tahun Anggaran 2021;
- Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas nomor 2/434/ LP.00.03/II/2021 tentang Petunjuk Teknis Bantuan Gedung Workshop dan Peralatan Pelatihan Vokasi Balai Latihan Kerja (BLK) Komunitas tahun 2021.

Orientasi kebijakan pengembangan BLK-K secara umum adalah:

Pertama, BLK-K dikembangkan sebagai bagian integral dari pelaksanaan Sislatkernas dalam rangka masifikasi dan pemerataan pelatihan serta mobilisasi sumber daya pelatihan nasional, peningkatan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pelatihan kerja, mendorong pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja.

Kedua, BLK-K dikembangkan menuju ke arah kemandirian sebagai lembaga pelatihan berbasis kompetensi di kalangan komunitas keagamaan dan komunitas buruh yang berorientasi pada ke bekerjaan lulusan serta keberlanjutan pelatihan secara swadana.

Ketiga, pengembangan BLK-K ditujukan ke arah peningkatan kredibilitas perancangan dan penyelenggaraan pelatihan serta akuntabilitas kelembagaan BLK-K.

Secara khusus pemerintah juga mendorong kebijakan khusus yakni pengembangan BLK-K menuju kemandirian dan keberlanjutan BLK-K. Sejak tahun 2017 hingga tahun 2020, Kemnaker RI telah melahirkan 2.127 BLK-K, yang terus dikembangkan model dan jenis pelatihannya. Arah pengembangan, kemandirian dan keberlanjutan BLK-K: Pertama, peningkatan kerjasama BLK-K dengan DuDi (dunia usaha dan dunia industri) dan Lembaga Bursa Kerja. Kerja sama ini diharapkan mampu meningkatkan jumlah pemagangan dan penempatan kerja. Kedua, diversifikasi program pelatihan, baik kualifikasi, durasi maupun jumlah peserta. Ketiga, peningkatan kompetensi instruktur (teknis dan metodologi) serta kompetensi manajer BLK-K (khususnya terkait entrepreneurship, pengelolaan pelatihan serta kerjasama kemitraan).

### **C. PEMENUHAN AKSES PELATIHAN KERJA UNTUK SEMUA WARGA**

Akselerasi peningkatan keterampilan angkatan kerja harus sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Pembangunan BLK-K merupakan salah satu program terobosan untuk memperluas akses pelatihan vokasi bagi masyarakat, khususnya di kalangan komunitas lembaga keagamaan, lembaga pendidikan agama, dan serikat pekerja. Kehadiran BLK-K di seluruh wilayah Indonesia telah mendekatkan akses masyarakat ke program peningkatan keterampilan yang dapat membantu angkatan kerja mengakses pasar kerja dan menciptakan kegiatan produktif melalui kewirausahaan. Dalam konteks ini, kehadiran BLK-K menjadi sangat strategis peranannya. BLK-K diharapkan dapat memperluas jejaring kerja sama dengan sektor industri.

Dengan pembangunan BLK-K, pemerintah bertekad untuk menjangkau seluruh lapisan masyarakat yang belum terjangkau oleh lembaga pelatihan kerja (LPK) baik lembaga pelatihan pemerintah maupun lembaga pelatihan

swasta. BLK-K diharapkan memberikan bekal keahlian vokasi sesuai kebutuhan pasar kerja dan keterampilan berwirausaha bagi sebanyak mungkin kelompok baik para santri, siswa lembaga keagamaan, dan anggota serikat buruh serta komunitas dan masyarakat sekitarnya. Sejak tahun 2017 hingga 2020, jumlah BLK-K yang telah berdiri adalah sebanyak 2.127 yang tersebar di lembaga keagamaan seperti pondok pesantren, seminari, damaseka, pasraman, dan komunitas serikat pekerja/serikat buruh yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Dengan asumsi 2 paket pelatihan per tahun untuk setiap BLK-K, Kemnaker bisa menambah kapasitas latih sebanyak kurang lebih 68 ribu pencari kerja per tahun.

Komitmen pemerintah juga tandas dan jelas untuk meningkatkan SDM Indonesia sampai ke daerah pedalaman dan pinggiran, secara khusus melalui Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2020 tentang Percepatan Pembangunan Kesejahteraan di Provinsi Papua dan Papua Barat, Kementerian Ketenagakerjaan mendapat tugas untuk meningkatkan SDM masyarakat Papua dan Papua Barat. Dalam rangka melaksanakan tugas tersebut, sejak tahun 2020 pemerintah telah membangun BLK-K di Bumi Cendrawasih itu dan tahun 2021 ini akan dibangun 25 BLK-K di Provinsi Papua dan Papua Barat.

Adapun program pelatihan vokasi yang diselenggarakannya di BLK-K terdiri dari 23 kejuruan, di antaranya yaitu teknik otomotif, teknik konstruksi furniture dan kriya kayu, teknik informatika, multimedia, desain komunikasi visual, pengolahan hasil pertanian, pengolahan hasil perikanan, desain mode dan tekstil, tata rias, bahasa, perhotelan, kesehatan tradisional, seni kuliner dan hubungan industrial. Agenda tersebut disiapkan untuk menjawab kebutuhan pasar kerja dan potensi ekonomi setiap daerah yang beragam.

#### **D. ARAH KEBIJAKAN KETENAGAKERJAAN**

Kementerian Ketenagakerjaan menerapkan 9 kebijakan lompatan besar untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dalam menghadapi bonus

demografi, diantaranya reformasi birokrasi, ekosistem digital siap kerja, transformasi balai latihan kerja (BLK), link and match ketenagakerjaan, transformasi program perluasan kesempatan kerja, pengembangan talenta muda, perluasan pasar kerja luar negeri, visi baru hubungan industrial, dan reformasi pengawasan.

Arah pengembangan kebijakan tersebut melalui triple skilling pelatihan vokasi, diawali dengan mencari pekerjaan: pekerja masa depan/pencari kerja membutuhkan pelayanan dan informasi, peningkatan dan pengakuan kompetensi, dan pasar kerja luar negeri. Kemudian, meningkatkan daya saing: (1) bagi pekerja diberikan life-long learning, advanced skills, pengakuan kompetensi di tempat kerja; (2) bagi perusahaan (BUMN, UMKM, dan start-up) melakukan peningkatan daya saing produk. Selanjutnya, globalisasi: orientasi ekspor, pemenuhan kebutuhan dalam negeri, dan kesejahteraan nasional.

Strategi peningkatan produktivitas tenaga kerja dengan cara penguatan kelembagaan, regulasi, SDM, kerjasama, sistem dan penguatan metode produktivitas, promosi produktivitas, penguatan pengukuran dan analisis produktivitas, dan platform digital produktivitas. Impelementasi program peningkatan produktivitas melalui lompatan transformasi BLK seluruh Indonesia, untuk memudahkan anak muda usia produktif atau masyarakat mengakses layanan peningkatan produktivitas, membangun dan melatih para kader produktivitas yang nanti berkontribusi untuk peningkatan produktivitas di segala sektor, penguatan kolaborasi dengan para stakeholder produktivitas dalam pengembangan alat, teknik dan metode peningkatan produktivitas, memperkuat fungsi hubungan industrial melalui pengembangan collective bargaining for productivity di semua perusahaan, membangun masyarakat produktif di setiap elemen masyarakat, dan mengembangkan layanan peningkatan produktivitas melalui digitalisasi sistem layanan agar program peningkatan produktivitas dapat fokus dan masif serta berkesinambungan.

## E. JALAN KEMANDIRIAN BLK-KOMUNITAS

Melalui Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, kebijakan pemerintah tentang kesiapan ketenagakerjaan tertuang dalam roadmap Kebijakan Pengembangan Vokasi Indonesia 2017— 2025. Dalam roadmap Kebijakan Pengembangan Vokasi Indonesia 2017—2025, pemerintah memandang terdapat 10 hal yang perlu dicermati semua pihak, yaitu: (1) Minimnya ketersediaan alat dan guru kejuruan minim, sedangkan demand-nya tinggi, (2) kurikulum yang terlalu general di sekolah vokasi, (3). fokus pada pelatihan berbasis teknik dan creative skill, (4) kebutuhan yang spesifik di daerah tertentu untuk vocational education pendidikan vokasi tertentu, (5) penetrasi

Broadband dan Mobile Device, (6) peran guru dan standardisasi konten pendidikan, (7) tersedianya konten media pendidikan di internet, (8) penyerapan lulusan (employability) (9) pengajaran tentang kewirausahaan, inkubasi, dan teaching factory, (10) program pemagangan siswa.

Sementara itu potensi permasalahan yang dihadapi oleh ketenagakerjaan lulusan vokasi bisa diperkirakan pada lingkup: 1. Ketidaksesuaian antara kompetensi lulusan vokasi dengan kebutuhan industri; 2. Tingginya jumlah siswa/i vokasi kompetensi tertentu akibat pengembangan pendidikan vokasi yang tidak terarah; 3. Pengembangan sistem dan fasilitas pendidikan vokasi yang tidak terarah.

Di samping itu, perusahaan-perusahaan di Indonesia cenderung melakukan perekrutan lulusan vokasional hanya untuk menempati posisi low level saja. Untuk itu, arah kebijakan pengembangan vokasi di masa depan berada pada peningkatan kualitas lulusan terutama agar tetap relevan dengan dinamika perubahan tren otomatisasi. Peningkatan kualitas lulusan akan dilakukan melalui perbaikan struktural pendidikan dan pelatihan vokasional. Diversifikasi bidang kerja merupakan aspek penting untuk dapat menyerap tenaga kerja di Indonesia. Keberagaman bidang ekonomi merupakan motor ekonomi bangsa. Antara lain agribisnis, pariwisata,

healthcare, e-commerce untuk produk-produk unggulan Indonesia, dan tenaga kerja ekspor.

Dalam mengembangkan 5 sektor ekonomi tersebut, kebijakan mendasar yang harus dilakukan oleh Kementerian atau Lembaga terkait di antaranya: (1) perbaikan kurikulum pada pendidikan dan pelatihan vokasional yang selaras dengan kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri dan perkembangan Revolusi Industri 4.0, (2) pemenuhan guru produktif dengan cara membuat aturan agar tenaga pengajar terampil dalam mengajar, (3) peningkatan mutu sarana dan prasarana peralatan praktik yang sesuai dengan kebutuhan (4) menciptakan suatu online job platform untuk mempermudah menemukan kesesuaian supply dan demand di pasar tenaga kerja, (5) pembenahan penyaringan siswa agar yang masuk ke sekolah vokasi merupakan siswa yang berkualitas, (6) kolaborasi antara lembaga pendidikan dan pelatihan vokasi dan DUDI melalui pemagangan, dan (7) memperkuat keterlibatan asosiasi, industri, dan masyarakat dalam pengembangan vokasi.

Seluruh pemangku kepentingan harus bekerja sama dan berinvestasi pada pelatihan kerja, pemagangan kerja, penempatan kerja, penciptaan kewirausahaan dan pengembangan teknologi pelatihan yang sejalan dengan perkembangan revolusi digital. Di tengah kondisi pandemi Covid-19 yang sulit ini, mempertahankan dunia usaha berarti mempertahankan tenaga kerja Indonesia. Oleh karena itu, untuk menghindari krisis ketenagakerjaan yang berkepanjangan, dibutuhkan kerja sama antara pemerintah, pengusaha, pekerja, calon tenaga kerja, organisasi masyarakat dan organisasi buruh.

Sumber daya keuangan yang dimiliki oleh pemerintah dalam pengembangan pelatihan kerja sangat terbatas. Ke depan, perlu ada peningkatan alokasi anggaran pelatihan vokasi yang diambil dari persentase 20% anggaran pendidikan pada APBN. Idealnya, anggaran pelatihan vokasi sebesar 3-5% dari total anggaran pendidikan. Sembari menunggu adanya penambahan alokasi anggaran pelatihan kerja,

Kementerian Ketenagakerjaan perlu mendorong percepatan kemandirian BLK-K khususnya angkatan 2017 dan 2018 sehingga keberlanjutannya dapat dipastikan. Beberapa agenda mendesak antara lain kebutuhan biaya operasional dan pengembangan, pelaksanaan pelatihan, pelaksanaan pemagangan, sertifikasi dan dukungan kewirausahaan. Oleh sebab itu, diperlukan Peta Jalan Kemandirian BLK-K agar agenda peran dan fungsi para pihak dapat berjalan optimalisasi dalam mendukung BLK-K menjadi mandiri dan berkelanjutan. (\*)



  
KEMNAKER



## **BAB II**

# **ANALISIS MASALAH**

## **BAB II ANALISIS MASALAH BLK KOMUNITAS**

BLK Komunitas harus terus dikembangkan agar harapan ideal dapat menjadi nyata. Pemerintah sebagai penggagas dan yang memberikan dukungan pendanaan berharap BLK Komunitas memiliki masa depan yang cerah. BLK Komunitas diharapkan menjadi lembaga yang kapabel dalam penyelenggaraan pelatihan kerja, pemagangan dan penempatan kerja dan fasilitasi kewirausahaan sehingga mampu secara optimal menjawab tantangan ketenagakerjaan di Indonesia. Kedekatan BLK Komunitas dengan masyarakat sampai ke level desa atau komunitas diharapkan memudahkan rekrutmen peserta seluas-luasnya.

Pemilik dan pengelola BLK Komunitas dari lembaga pendidikan keagamaan dan non keagamaan harus memiliki tujuan agar BLK Komunitas yang dikelola dapat mandiri, bermutu dan berkelanjutan. BLK Komunitas harus dapat menjadi rujukan masyarakat yang ingin menguatkan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan potensi ekonomi pada era revolusi industri 4.0.

Menjadi BLK Komunitas yang ideal tentu saja melalui tahapan dan proses, termasuk prasyarat- prasyarat yang harus dipenuhi. Semua itu menjadi tantangan yang harus dipecahkan. Berikut adalah beberapa masalah BLK Komunitas yang sekaligus dianggap sebagai tantangan untuk mewujudkan sebagai lembaga pelatihan yang ideal: mandiri, efektif, efisien, kababel dan berkelanjutan.

### **1. PENGUATAN KELEMBAGAAN**

Masalah pertama yang dihadapi BLK Komunitas adalah terkait dengan penguatan kelembagaan. Yang termasuk dalam permasalahan ini antara lain:

#### **a) Izin Operasional Penyelenggaraan Pelatihan BLK Komunitas**

Pada masa awal, penyelenggaraan pelatihan oleh BLK Komunitas dilaksanakan setelah mendapat persetujuan dan dukungan pendanaan dari Kementerian Ketenagakerjaan. Setelah dukungan pendanaan selesai, tiba saatnya masing- masing BLK Komunitas

menjadi penyediaan layanan pelatihan vokasi secara profesional. Dan untuk maksud tersebut, ke depan diperlukan perizinan dari Dinas Tenaga Kerja atau otoritas perizinan di setiap kota/ kabupaten.

Sebagian BLK Komunitas telah mendapatkan izin dari Dinas Tenaga Kerja atau otoritas perizinan di tingkat kota/ kabupaten. Namun, banyak pula yang belum mendapatkan izin dan merasa kesulitan mendapat izin. Perizinan yang diajukan tidak kunjung mendapat respon positif dari Dinas Tenaga Kerja atau otoritas perizinan di tingkat kota/ kabupaten. Padahal perizinan menjadi kunci untuk menegaskan legalitas operasional BLK Komunitas.

Untuk memudahkan perizinan, maka pengelola BLK Komunitas diharapkan lebih intensif melakukan pendekatan kepada Dinas Tenaga Kerja atau otoritas perizinan. Sementara itu, Kementerian Ketenagakerjaan akan menyiapkan berbagai langkah termasuk memperkuat kerjasama dengan Pemerintah Kabupaten/Kota. Prinsipnya adalah mendorong kemudahan BLK Komunitas mendapat perizinan dari Dinas Tenaga Kerja atau otoritas perizinan.

Perizinan diharapkan dapat dikantongi setiap BLK Komunitas dalam waktu maksimal 1 tahun setelah beralih menjadi Lembaga Pelatihan Kerja atau tetap dengan nama BLK Komunitas namun profesional. Bahkan ada baiknya, pada saat pemerintah masih memberikan dukungan penyelenggaraan pelatihan, izin operasional atau legalitas sudah dikantongi oleh BLK Komunitas. Dengan cara demikian, maka peralihan menjadi lebih mudah dan kepercayaan publik meningkat serta kemandirian lebih terbayang.

#### **b). Tata Kelola**

Pemilik BLK Komunitas adalah lembaga pendidikan keagamaan dan non keagamaan diharapkan dalam pengelolaan BLK Komunitas membentuk manajemen organisasi yang secara khusus bertugas mengelola dan menyelenggarakan pelatihan, pemagangan, penempatan, fasilitasi kewirausahaan dan kerja sama dengan para pihak. Pihak manajemen akan memastikan semua kebutuhan BLK Komunitas dan penyelenggaraan pelatihan dapat berjalan dengan

baik. Pengelola, mereka yang akan memastikan BLK Komunitas dapat menjadi lembaga yang kredibel dan output para lulusan dapat terserap dalam pasar kerja dan atau berusaha sendiri (wirausahawan).

Manajemen organisasi BLK Komunitas merupakan ketentuan dalam perjanjian kerjasama pelaksanaan program dengan pemerintah. Tantangan utama saat ini adalah posisi pengelola masih bersifat ad-hoc dan diisi orang-orang yang punya hubungan kekerabatan dengan pemilik tanpa mempertimbangkan kecakapan atau kapasitas tata kelola kelembagaan yang memadai. Ke depan harus didorong agar pengelola dapat dipilih berdasarkan pertimbangan kapasitas dan profesionalitas.

Selain itu, dibutuhkan pelatihan yang secara khusus meningkatkan kapasitas bagi pengelola dalam mengelola BLK Komunitas secara baik dan professional. Termasuk menguatkan kapasitas pengelola agar dapat beradaptasi dengan kebutuhan pengetahuan dan keterampilan ketenagakerjaan mutakhir serta mampu mendorong pelaksanaan pemagangan, penempatan, fasilitasi kewirausahaan dan kerja sama dengan para pihak. Diharapkan mereka juga akan cakap dalam menyediakan sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam merespon revolusi industri 4.0.

Setiap BLK Komunitas diharapkan dalam waktu 2 tahun dapat berbenah terkait dengan pengelolaan. Dimulai dari penentuan pengelola dan struktur penopang yang didasarkan pada kapasitas dan profesionalitas. Setelah itu, secara cepat dilakukan penguatan pengelola. Dipastikan mereka memiliki sistem yang memungkinkan learning and growth (adanya pembelajaran untuk meningkatkan kapasitas pengelola dan pertumbuhan perusahaan BLK Komunitas) dapat terjadi.

Waktu 2 tahun tentu bukan waktu yang lama. Oleh karena itu, diperlukan kerja keras BLK Komunitas untuk memenuhinya. Hal demikian memerlukan komitmen, kerja sungguh-sungguh dan investasi terlebih dahulu. Perluasan jaringan biasanya akan membuat tantangan-tantangan tersebut menemukan solusi.

### c). Mutu Lembaga

Terkait dengan mutu lembaga, acuan yang dapat digunakan adalah 8 Standar KMPI (Kerangka Mutu Pelatihan Indonesia). KMPI adalah suatu kesatuan yang terdiri dari delapan standar mutu yang disyaratkan untuk dipenuhi oleh lembaga pelatihan kerja yang ingin mengajarkan kualifikasi kerja (Sertifikat Kualifikasi Kerja/ SKK) atau sebagian kualifikasi berdasarkan suatu klaster dari unit kompetensi (SKKNI) yang terdaftar dalam KKNI, dan program pelatihan kerja tertentu.

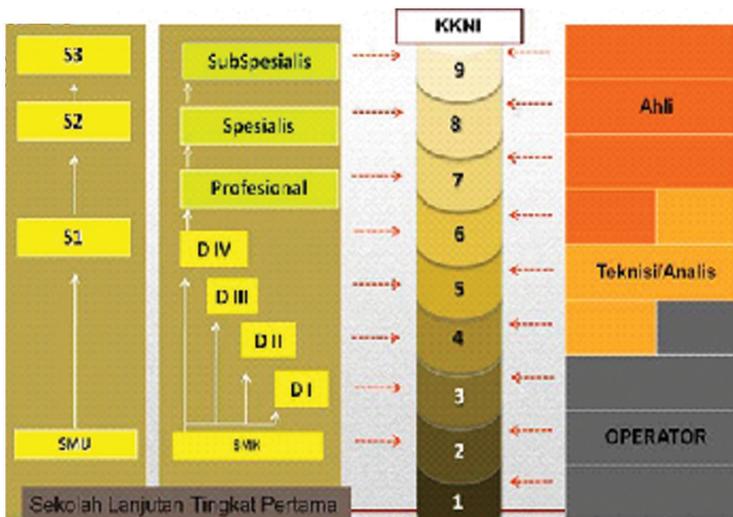
Kita memiliki KKNI (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) yang merupakan kerangka penjenjangan kualifikasi sumber daya manusia Indonesia. KKNI mendasarkan kepada Peraturan Presiden Nomor 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia. KKNI berisi matriks yang mengidentifikasi 9 jenjang kualifikasi sebagai berikut:

1. Lulusan pendidikan dasar (SMP) setara dengan jenjang 1;
2. Lulusan pendidikan menengah (SMA) paling rendah setara dengan jenjang 2;
3. Lulusan Diploma 1 paling rendah setara dengan jenjang 3;
4. Lulusan Diploma 2 paling rendah setara dengan jenjang 4;
5. Lulusan Diploma 3 paling rendah setara dengan jenjang 5;
6. Lulusan Diploma 4 atau Sarjana Terapan dan Sarjana paling rendah setara dengan jenjang 6;
7. Lulusan Magister Terapan dan Magister paling rendah setara dengan jenjang 8;
8. Lulusan Doktor Terapan dan Doktor setara dengan jenjang 9;
9. Lulusan pendidikan profesi setara dengan jenjang 7 atau 8;
10. Lulusan pendidikan spesialis setara dengan jenjang 8 atau 9.

## KERANGKA KUALIFIKASI NASIONAL INDONESIA (KKNI)

Jalur Pelatihan / Pengalaman Kerja

Jalur Pendidikan Formal



Sumber: <https://lldikti12.ristekdikti.go.id/2016/12/07/kemristekdikti-tak-wajibkan-dosen-vokasi-bergelar-s2.html>

Namun demikian, KKNI tidak menjadi jaminan bahwa program pelatihan untuk mendukung kualifikasi tertentu sekaligus bermutu. Oleh karena itu, pemerintah juga menetapkan KMPI (Kerangka Mutu Pelatihan Indonesia). Lembaga pelatihan kerja (LPK) harus menyediakan bukti yang mengindikasikan kesesuaian antara pelatihan yang diselenggarakan dengan mutu pelatihan. LPK harus mampu membuktikan bahwa pelatihannya sudah memenuhi standar.

KMPI memuat 8 standar mutu yang harus dipenuhi lembaga pelatihan kerja yang ingin memenuhi standar kompetensi dalam KKNI. Masing-masing 8 standar KMPI memiliki kriteria yang harus dipenuhi untuk memenuhi kualifikasi kerja atau program pelatihan kerja. Berikut adalah 8 Standar dan 21 Kriteria KMPI:

NO	STANDAR	KRITERIA
1	Pelatihan didasarkan pada kualifikasi nasional atau klaster unit kompetensi yang disahkan berdasarkan pedoman nasional yang ditetapkan oleh KEMNAKER atau berdasarkan standar lain/capaian pelatihan yang diidentifikasi dengan jelas.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Program pelatihan didasarkan pada kualifikasi KKNi atau klaster SKKNI yang disahkan dengan menggunakan proses yang telah disetujui oleh KEMNAKER atau</li> <li>2) Program pelatihan didasarkan pada kebutuhan industri atau masyarakat yang telah diidentifikasi</li> </ol>
2	Lembaga pelatihan kerja menggunakan kurikulum yang terstruktur berdasarkan capaian atau SKKNI	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Dokumen Kurikulum dipetakan dengan tolak ukur industri/pemangku kepentingan atau SKKNI dan mengidentifikasi capaian pelatihan</li> <li>2) Jangka waktu pelatihan dan jumlah siswa sesuai dengan capaian kurikulum atau SKKNI</li> <li>3) Kurikulum ditinjau dan dipantau secara berkala guna memastikan relevansi berkesinambungan</li> <li>4) Lembaga pelatihan kerja membangun kemitraan dengan pemangku kepentingan sesuai kebutuhan</li> </ol>
3	Lembaga pelatihan kerja menggunakan bahan pelatihan dan proses pelatihan yang sesuai dengan bidang cakupannya	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Bahan pelatihan konsisten dengan capaian yang diharapkan dari kurikulum atau SKKNI</li> <li>2) Pengembangan dan penggunaan bahan pelatihan</li> </ol>

NO	STANDAR	KRITERIA
		dipantau dan dievaluasi
4	Lembaga pelatihan kerja melaksanakan asesmen keterampilan yang bermutu tinggi yang memungkinkan para kandidat mendemonstrasikan kompetensi mereka pada LSP atau meraih capaian pelatihan pada lembaga pelatihan kerja.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Perangkat dan instrumen asesmen valid, dapat diandalkan, adil, dan fleksibel</li> <li>2) Lembaga pelatihan kerja memiliki sistem untuk melakukan asesmen dan pelaporan hasil asesmen</li> </ol>
5	Lembaga pelatihan kerja memiliki karyawan yang memiliki kualifikasi di bidangnya.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Karyawan bidang pelatihan dan asesmen memiliki kualifikasi untuk bidang pelatihan/ asesmen yang mereka berikan</li> <li>2) Karyawan manajemen, administratif dan pendukung memiliki kualifikasi yang sesuai</li> </ol>
6	Lembaga pelatihan kerja memiliki akses pada perlengkapan dan fasilitas guna menunjang lingkup operasinya.	Lembaga pelatihan kerja memiliki akses terhadap fasilitas dan perlengkapan yang sesuai dengan cakupan yang terkini dan yang dimaksudkan pada operasionalnya.
7	Lembaga pelatihan kerja memiliki sistem tatakelola yang mendukung lingkup operasi saat ini dan yang dimaksudkan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Lembaga pelatihan kerja memiliki suatu sistem tata kelola yang mendukung cakupan yang terkini dan yang dimaksudkan dalam operasionalnya</li> <li>2) Lembaga pelatihan kerja</li> </ol>

NO	STANDAR	KRITERIA
		<p>menerapkan proses perencanaan yang konsisten dengan lingkup operasi saat ini dan yang dimaksudkan</p> <p>3) Lembaga pelatihan kerja memiliki struktur organisasi yang konsisten dengan lingkup operasi saat ini dan yang dimaksudkan.</p> <p>4) Lembaga pelatihan kerja telah menerapkan sistem untuk menjamin pemberian pendidikan dan pelatihan yang bermutu tinggi.</p> <p>5) Lembaga pelatihan kerja memiliki sistem untuk mengawasi dan mengevaluasi seluruh aspek kegiatan dan melakukan tindak lanjut atas laporan pengawasan dan evaluasi.</p>
8	Lembaga pelatihan kerja layak secara finansial.	<p>1) Lembaga pelatihan kerja memiliki akses untuk membiayai operasionalnya</p> <p>2) Lembaga pelatihan kerja mengelola anggaran tahunan</p> <p>3) Lembaga pelatihan kerja menjamin biaya yang telah dibayar di muka</p>

Sumber: [la-lpk.kemanker.go.id](http://la-lpk.kemanker.go.id)

Sampai saat ini BLK Komunitas belum mengacu 8 standar KMPI. Kedelapan standar tersebut bahkan belum banyak terinformasikan ke

para pengelola. Oleh karena itu, bila setiap BLK ditelusuri dengan menggunakan 8 standar KMPI, maka akan didapatkan hasil: sebagian daristandar KMPI terpenuhi, dan sebagian besar standar belum terpenuhi.

Seperti standar ke-8 “Lembaga pelatihan kerja layak secara finansial”, sebagian BLK sudah menyelenggarakan kriteria “Lembaga pelatihan kerja mengelola anggaran tahunan”. Namun, sebagian besar belum memenuhi kriteria “Lembaga pelatihan kerja memiliki akses untuk membiayai operasionalnya”. Masih sangat banyak BLK Komunitas yang masih mengandalkan dukungan pendanaan dari pemerintah yang kedepan akan semakin terbatas untuk memenuhi kebutuhan operasional.

Sudah saatnya mulai disosialisasikan 8 standar KMPI ke para pengelola BLK Komunitas. Sudah saatnya pengelola BLK Komunitas memiliki rencana strategis sebagai acuan pelaksanaan program dan pemenuhan standar manajemen mutu sebagai tolok ukur keberhasilan lembaga pelatihan kerja. Semua pihak, termasuk pemerintah, sudah perlu menyiapkan arah dan tahapan yang harus dilakukan oleh BLK Komunitas untuk memenuhi 8 standar tersebut. Barang kali tidak mudah untuk mencapai semua standar dan kriteria. Namun, upaya perlu terus didorong agar BLK Komunitas layak disebut memiliki kompetensi untuk mencapai kualifikasi pelatihan kerja.

Untuk mencapai KMPI, waktu yang dibutuhkan bisa lebih dari 5 tahun. Namun, BLK Komunitas dapat membuat target sampai 5 tahun ke depan, di bagian mana dari 8 standar dan 21 kriteria KMPI yang dapat diusahakan dicapai. Komitmen yang kuat, kesungguhan dan meluaskan jaringan, ketiganya akan membuat upaya pencapaian KMPI menjadi lebih mungkin.

#### **d). Akreditasi BLK Komunitas**

Lanjutan untuk memastikan kelembagaan BLK Komunitas yang mapan adalah akreditasi. Akreditasi menjadi bukti legal pemenuhan standar mutu, dan dapat dipenuhi oleh sebuah lembaga pelatihan kerja.

Bagi pengelola, akreditasi BLK Komunitas menjadi nilai tambah lembaga dan sekaligus menjadi jaminan mutu. Akreditasi menjadi portofolio lembaga pelatihan kerja. Bagi masyarakat pengguna pelatihan kerja, adanya akreditasi lebih menjadi jaminan kualitas ketrampilan yang didapat dan memudahkan lulusan dalam mendapatkan akses kerja yang lebih layak. Bagi pemerintah, akreditasi memudahkan pemetaan dan pendampingan berikutnya.

Sampai saat ini belum ada BLK Komunitas yang menempuh jalur untuk mencapai akreditasi. Alasan utama, selain usia yang masih muda, pemenuhan standar mutu pelatihan sesuai dengan KMPI, belum menjadi acuan. Sehingga dikhawatirkan mengajukan akreditasi justru menjadi langkah yang melemahkan semangat.

Ke depan, menempuh jalur untuk mendapatkan akreditasi perlu dilakukan oleh para pengelola BLK Komunitas. Pemerintah juga sebaiknya pro aktif melakukan akreditasi terhadap BLK Komunitas. Tujuannya adalah untuk mendapatkan informasi posisi pemenuhan standar mutu setiap BLK Komunitas.

Akreditasi, apapun hasil peringkat yang diperoleh, termasuk ketika mendapat peringkat paling rendah, diharapkan menjadi acuan bagi perencanaan strategis BLK Komunitas. Akreditasi menjadi rujukan bagi pengelola untuk menentukan langkah-langkah strategis dan taktis. Dengan demikian, BLK Komunitas akan semakin baik dalam penyelenggaraan pelatihan kerja, termasuk berkompetisi dengan berbagai lembaga penyedia latihan kerja lainnya.

Pemerintah tentu saja diuntungkan dengan adanya akreditasi masing-masing BLK Komunitas. Karena akan memudahkan dalam pemetaan dan menentukan dukungan program dan pendanaan yang dimungkinkan ke depan. Kerja-kerja fasilitasi oleh pemerintah juga menjadi lebih terukur dan dapat dievaluasi tingkat efektivitas dan efisiensinya.

Waktu 2 tahun mungkin bisa menjadi bagian dari perencanaan setiap BLK Komunitas untuk mendapatkan akreditasi. Diawali dengan merapikan beberapa persyaratan pengajuan akreditasi, baik dari segi

administrasi kelembagaan, sarana-prasarana, hingga keuangan lembaga. Tahun pertama adalah memastikan persyaratan dan pengajuan akreditasi, di tahun ke dua akhir diharapkan sudah mendapatkan akreditasi.

## **2. SISTEM DATA DAN INFORMASI**

Data merupakan fakta atau rincian peristiwa yang sifatnya masih mentah, belum diolah. Data tidak memiliki makna dan tidak dapat dipahami maksudnya. Sedangkan informasi merupakan kumpulan data yang sudah diolah. Informasi sudah memiliki makna.

Di setiap lembaga pelatihan kerja sudah tentu memiliki banyak data terkait peserta pelatihan, fasilitator pelatihan, transaksi keuangan, dan lain sebagainya. Semua data tersebut bila sudah diolah akan menjadi informasi yang bermanfaat. Misalnya, terkait dengan banyaknya lembaran peserta pelatihan, setelah diolah, akan didapatkan informasi bahwa jumlah peserta pelatihan sekian persen berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, memiliki latar belakang ekonomi tertentu, dan memiliki ketrampilan dasar tentu.

Data yang sudah menjadi informasi akan sangat bermanfaat dalam pengambilan keputusan atau kebijakan dalam lembaga pelatihan kerja. Seperti halnya ketika didapatkan hasil olah data (informasi) yang menyatakan bahwa kemampuan dasar para peserta pelatihan sudah di tingkat tertentu, maka materi pelatihan kerja akan mudah disesuaikan. Bila tanpa data dan informasi, maka kemungkinan pelatihan akan dilaksanakan tanpa memahami konteks. Informasi tentang peserta pelatihan juga memudahkan pengelola untuk mengantisipasi hal-hal yang mungkin terjadi dalam proses pelatihan. BLK Komunitas sudah tentu memiliki data yang banyak terkait dengan peserta pelatihan, transaksi keuangan lembaga, absensi para pegawai dan pengelola, asset yang dimiliki, dan jaringan lembaga. Namun, sebagian besar data tersebut masih mentah, belum diolah atau dianalisis sehingga menjadi informasi yang dapat menjadi landasan dalam membuat keputusan atau kebijakan.

Seperti data peserta pelatihan, sudah diolah sehingga mendapatkan informasi tentang berapa persentase peserta laki-laki dan perempuan. Namun, belum banyak yang diolah menjadi informasi yang berisi

kemampuan dasar yang dimiliki oleh peserta. Sehingga sebuah pelatihan kerja dilaksanakan dengan tetap memegang rencana atau kurikulum awal. Sehingga pelatihan kerja sering membosankan karena materi sudah dikuasai peserta, atau sebaliknya menjadi tidak mencapai target karena kompetensi awal peserta yang masih rendah.

Data disediakan dengan template yang nantinya berguna bila telah diolah. Data harus memuat banyak hal yang dibutuhkan untuk diketahui oleh lembaga pelatihan kerja seperti BLK Komunitas. Seperti halnya data peserta pelatihan, formatnya tentu bukan hanya menanyakan nama, jenis kelamin, tempat tanggal lahir, dan alamat. Perlu misalnya ditanyakan alasan mengikuti pelatihan, jenis ketrampilan yang telah dikuasai, jenis ketrampilan yang dibutuhkan, dan lain sebagainya. Data-data tersebut, setelah diolah, nantinya akan menjadi informasi yang memudahkan pengelola pelatihan dan fasilitator atau trainer pelatihan untuk menentukan materi, metode pembelajaran, sampai praktikum yang diperlukan.

BLK Komunitas bahkan memerlukan manajemen sistem informasi. Ini diperlukan agar komunikasi internal lembaga, antara lembaga dengan peserta (pengguna layanan), dan antara lembaga dengan masyarakat umum (calon pengguna layanan) dapat mudah dilakukan. Sistem informasi akan memuat informasi selengkapnya terkait dengan BLK Komunitas terkait, mulai dari akreditasi lembaga, sistem pembelajaran dalam pelatihan kerja, materi pelatihan kerja, kepesertaan, biaya pelatihan kerja, penilaian hasil ujian, sebaran lulusan, dan lain sebagainya. Sistem informasi menjadi wadah untuk berkomunikasi langsung, kapan saja dan menggunakan device apa saja.

Manajemen sistem informasi BLK Komunitas juga memudahkan dalam komunikasi dengan pemerintah di tingkat daerah dan nasional. Dengan demikian, masing-masing BLK Komunitas juga dapat langsung berkoordinasi, berkonsultasi dan mendapatkan feedback. Manajemen sistem informasi menjadi cara berkomunikasi yang efektif dengan siapa saja, termasuk pemerintah di semua tingkatan, juga dengan semua pengguna dan calon pengguna layanan BLK Komunitas.

Zaman makin canggih. Saat ini sudah banyak aplikasi yang siap pakai untuk mengatur data dan informasi, juga sudah menjadi sistem informasi yang dapat langsung digunakan. Ada sebagian yang free dan ada yang berbayar. Mungkin di awal dapat menggunakan edisi gratis, namun sebaiknya bisa menggunakan yang berbayar. Mengapa, agar keamanan dapat terjaga dan biasanya fiturnya lebih komplit.

### **3. KEMITRAAN DAN KOLABORASI**

Dalam berbagai kesempatan, Menteri Ketenagakerjaan RI selalu menekankan agar para pengelola BLK Komunitas bisa memanfaatkan seluruh sumber daya untuk mendukung program. Termasuk merangkul semua pemangku kepentingan (stakeholder) di pemerintahan (pusat, daerah, dan desa), pelaku usaha dan industri, dan masyarakat.

Jaringan yang luas dengan pemerintah di semua tingkatan, para pelaku usaha di sekitar sampai tingkat nasional bahkan internasional, dan dengan komponen masyarakat non bisnis, pasti bermanfaat. Mulai dari perencanaan pelatihan yang memenuhi kebutuhan pasar, pemagangan, dukungan pendanaan, dan partisipasi.

Jaringan bisa menjadi mitra dan berkolaborasi dalam penyelenggaraan pelatihan agar sukses. Dapat menampung para lulusan pelatihan, menampung hasil produksi peserta pelatihan, Juga dapat mendorong tumbuhnya wirausaha-wirausaha baru yang berasal dari lulusan pelatihan kerja.

Problem saat ini yang dialami BLK Komunitas adalah lemahnya ketrampilan berjejaring. Bukan hanya mengenai mental block bertemu dengan orang atau pihak baru. Tetapi, menembus jaringan bisnis perlu usaha (effort) yang lebih. Bukan hanya dalam hal berjejaring dengan institusi bisnis tetapi juga dengan pemerintah daerah.

Berjejaring, bermitra dan berkolaborasi bukan merupakan ketrampilan yang tiba-tiba. Diperlukan proses dan keberanian untuk menjalani proses. Perlu rasa percaya diri (confidence) yang juga kuat. Dan hasilnya akan sangat bermanfaat bagi pengembangan BLK Komunitas ke depan. Berjejaring, bermitra dan berkolaborasi dengan seluas- luasnya para pihak

menjadi kunci penting untuk menjadi BLK Komunitas yang mandiri dan kuat.

Para pengelola BLK Komunitas perlu segera membuat peta jaringan, baik dari unsur pemerintah, anggota legislatif, tokoh masyarakat, tokoh agama, dan komunitas bisnis. Baik yang potensial menjadi mitra bisnis langsung maupun yang belum berpotensi menjadi mitra. Peta tersebut selanjutnya diberikan waktu kapan diajak pertemuan dan tentukan agenda yang strategis dan taktis. Waktu 2 tahun awal dapat menjadi tongga untuk meluaskan dan menguatkan jaringan.

#### **4. BRANDING DAN PUBLIKASI**

BLK Komunitas adalah penyedia layanan pelatihan kerja berbasis komunitas, baik yang berasal dari lembaga keagamaan maupun non keagamaan. BLK bukan lembaga pelatihan milik pemerintah maupun milik swasta yang sudah dikenal sebagai penyedia layanan pelatihan kerja yang baik dan profesional. Bahkan bukan tidak mungkin, ada stigma terhadap BLK Komunitas sebagai tidak mungkin profesional karena berbasis komunitas.

BLK Komunitas juga dianggap tidak kapabel dalam menyelenggarakan pelatihan. Selain usianya yang masih muda, juga dianggap tidak memiliki dana dan SDM yang cukup kompeten. Hal demikian menyebabkan tidak banyak pihak yang memberikan apresiasi, BLK Komunitas seperti merupakan lembaga yang tidak meyakinkan.

Sebagian akar masalah memang berasal dari kenyataan keterbatasan sumber daya manusia dan sumber dana. Namun, sebagian juga terkait dengan branding dan publikasi yang masih lemah. Ada beberapa branding BLK Komunitas yang harus dinaikkan, yang menunjukkan kapasitas dan profesionalitas yang tidak kalah dengan BLK yang ditangani pemerintah dan kalangan bisnis. Seperti: (1) sebagai penyedia layanan pelatihan kerja untuk semua kalangan, menjangkau semua lulusan pendidikan, (2) menyediakan jenis dan materi pelatihan yang lengkap dengan fasilitas yang memadai, (3) memiliki SDM pengelola dan pelatih yang handal dan kompeten, (4) memiliki lulusan yang diterima di berbagai tempat kerja dan

berwirausaha secara mandiri, (5) luasnya jangkauan pasar atas hasil produksi BLK Komunitas dan para lulusan, dan lain sebagainya.

Dan yang juga penting adalah publikasi. Saat ini, sebuah lembaga dipandang kredibel, salah satunya diukur dari publikasi. BLK Komunitas harus mempublikasikan secara intensif atas apa yang dilakukan dan dicapai dalam pelayanan. Para pengelola perlu menggunakan berbagai platform media sosial yang memudahkan masyarakat pengguna dan calon pengguna mendapatkan publikasi.

Ini merupakan bagian dari kerja dalam manajemen sistem informasi. Intensitas dalam publikasi akan mempengaruhi citra BLK Komunitas di publik. Semakin lengkap informasi yang diterima masyarakat, makin baik penilaian dan kemudahan akses terhadap BLK Komunitas yang kita miliki. Bila tanpa publikasi, maka bahkan berprestasi sekalipun akan tetap tidak dikenal oleh publik.

Pengelola, oleh karena itu, memerlukan ketrampilan khusus agar dapat mempublikasikan informasi kerja dan capaian BLK Komunitas dengan baik. Mungkin diperlukan pelatihan yang secara khusus akan mendukung pengelola dalam manajemen sistem informasi. Ini penting dilakukan, melengkapi kebutuhan penguatan kelembagaan, pendekatan dalam berjejaring, dan lain sebagainya.

Bila diukur waktu, dalam waktu 2 tahun memungkinkan bagi pengelola BLK Komunitas untuk menaikkan branding lembaga. Sekarang sudah ada sarana media sosial yang dapat dimanfaatkan untuk meluaskan informasi dan popularitas BLK Komunitas yang ditangani. Tinggal dipilih platform apa yang akan digunakan. Bila targetnya anak muda, beberapa aplikasi seperti tiktok, instagram, dan youtube bisa menjadi pilihan strategis.

## **5. SKEMA PENDANAAN**

Setiap BLK Komunitas mendapat alokasi dana dari pemerintah sebesar 1 milyar rupiah. Dana tersebut sebanyak 500 juta untuk pembangunan gedung, 300 juta untuk sarana dan prasarana, dan 200 juta untuk pelatihan instruktur. Setelah itu, masing-masing akan menerima paket pelatihan

dengan jumlah yang berbeda-beda selama 3 tahun. Selama ini, BLK Komunitas sebagian besar bersandar dari fasilitas dan pendanaan tersebut.

Dalam melaksanakan pelatihan atau mengembangkan lembaga, pengelola BLK Komunitas belum banyak melibatkan potensi dana dari pemerintah daerah (APBD), kemitraan dengan sektor bisnis melalui dana CSR (corporate social responsibility), dan kedermawanan masyarakat. Hal tersebut menyebabkan langkah pengelola BLK Komunitas seperti terbatas. Pengelola juga belum menguatkan potensi pendanaan dari lembaga pemilik BLK Komunitas.

Pada saatnya dukungan finansial dari Kementerian Ketenagakerjaan akan berhenti. Bila ketergantungan tidak segera diatasi, dikhawatirkan akan berarti bangkrutnya BLK Komunitas. Oleh karena itu, para pengelola harus bekerja ekstra untuk mengembangkan skema pendanaan BLK Komunitas. Bayar bulanan dari para peserta pelatihan menjadi salah satu sumber pendanaan. Namun, harus dipikirkan meluaskan sumber pendanaan yang lain.

Bukan hanya terkait dengan sumber-sumber potensial, tetapi juga tata kelola antara pendapatan dan pengeluaran keuangan lembaga. Terkait dengan sumber-sumber potensial, APBD masih sangat mungkin diakses. Kerjasama dan bermitra dengan sektor bisnis, melalui skema CSR atau dalam menampung hasil produksi BLK Komunitas dan menampung lulusan, juga masih terbuka lebar. Demikian pula dengan kedermawanan masyarakat, ada beberapa lembaga yang membuktikan bisa mendapat dukungan besar dari kedermawanan masyarakat, ini merupakan peluang besar.

Diperlukan ketrampilan dan komitmen sungguh-sungguh untuk menjadikan potensi dana menjadi terwujud. Bila organisasi lain dapat mendatangkan dana dari kedermawanan masyarakat misalnya, bahkan dengan nilai fantastis triliunan, maka sudah seharusnya para pengelola membuat hal tersebut menjadi mungkin diwujudkan pula dalam BLK Komunitas. Demikian pula dengan sumber potensial dari APBD dan Sektor Bisnis. Diperlukan langkah-langkah yang sistematis dan terukur agar upaya mendatangkan pendanaan bisnis dari berbagai sumber dapat benar-benar berhasil.

Dana yang cukup akan memudahkan pengelola untuk mengelola pelatihan yang baik. Bisa mendatangkan SDM yang terbaik, menyusun kurikulum pelatihan yang adaptif dengan kebutuhan mutakhir, dan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai. Keterbatasan dana membuat pengelola menjadi seperti mati langkah, dan ini tidak boleh dialami oleh para pengelola BLK Komunitas.

Galilah sumber-sumber pendanaan yang potensial di sekitar BLK Komunitas. Masih ada banyak potensi disebabkan karakter masyarakat Indonesia yang dermawan. Jangan lupa menampilkan diri sebagai lembaga yang bonafit dan dekat dengan pelayanan masyarakat. Mensosialisasikan diri sebagai BLK Komunitas yang transparan dan akuntabel, sangat diminati oleh dermawan untuk turut berkontribusi.

## **6. SISTEM MONITORING DAN PENDAMPINGAN**

BLK Komunitas disadari masih memiliki sejumlah kelemahan. Kita tidak boleh membiarkan pengelola berjalan sendiri dalam mengusahakan mutu dan pendanaan. Kompetisi semakin ketat, dan kita menyadari BLK Komunitas didirikan dengan asumsi untuk memberikan afirmasi agar mereka tumbuh dan kuat sebelum benar-benar dapat berkompetisi.

Di sini kita butuh pendampingan yang kuat kepada BLK Komunitas. Bila sebelumnya telah ada pendampingan dalam pendirian lembaga, memberi ketrampilan kepada pengelola dan instruktur, serta dukungan untuk beberapa paket pelatihan. Maka, berbagai masalah yang masih menyertai BLK Komunitas seperti tersebut di atas, juga memerlukan pendampingan. Bila tanpa itu, maka kemungkinan BLK Komunitas berubah fungsi, gedungnya juga dimanfaatkan untuk kebutuhan yang lain.

Pendampingan akan memudahkan afirmasi BLK Komunitas untuk mengusahakan perizinan, bermitra dan berkolaborasi dengan berbagai pihak, dan mendekatkan akses pendanaan dari berbagai sumber yang potensial. Bentuk pendampingan bermacam-macam, mulai dari produksi payung hukum, memfasilitasi komunikasi dan kerjasama dengan berbagai pihak, termasuk menyambungkan dengan program-program pemerintah yang dapat menguatkan kapasitas pengelola dan instruktur, serta melengkapi kebutuhan sarana dan prasarana pelatihan.

Diperlukan pula monitoring terhadap kerja keras masing- masing BLK Komunitas, sejauh mana mereka melangkah dan apa capaian dari upaya-upaya yang telah dilaksanakan. Hal tersebut dimaksudkan untuk memastikan agar setiap derap langkah dapat diukur dan benar-benar mengarah menuju beberapa penanda sebagai lembaga yang mandiri, kuat dan berkelanjutan.



# PENANDATANGANAN PERJANJIAN KERJA B

**BLK KOMUNITAS TAHUN 2021**

**“Indonesia Tangguh, Indonesia Tumbuh  
Melalui Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja”**



Jawa Timur, 26-28 Agustus 2021



@KemnakerRI

ementarian  
etenagakerjaan  
republik Indonesia



ER

76  
REPUBLIC OF  
INDONESIA  
TUMBUK

BERSAMA



**BAB III**

**KONSEP DAN IDEAL BLKK**

## BAB III KONSEP DAN IDEAL BLK KOMUNITAS

### A. Sekilas BLK Komunitas

Balai Latihan Kerja Komunitas (BLK-K) adalah unit pelatihan vokasi pada suatu komunitas di lembaga pendidikan keagamaan non-Pemerintah yang meliputi Pondok Pesantren, Seminari, Pasraman/Pesantian, Darmasekka/Pabbajja Samanera, dan Shuyan dan federasi/ konfederasi serikat pekerja/serikat buruh yang memiliki tugas dan fungsi untuk memberikan bekal keterampilan teknis berproduksi atau keahlian kejuruan sesuai kebutuhan pasar kerja.

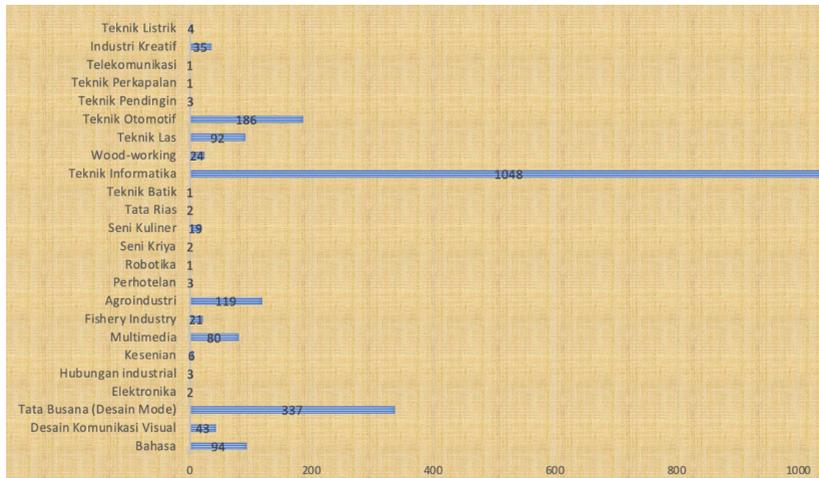
Lembaga pendidikan keagamaan non pemerintah disasar sebagai unit pelatihan vokasi karena jumlah komunitas yang besar, misalnya dengan jumlah lembaga sekitar 28 ribu pondok pesantren yang memiliki total santri sekitar 18 juta. Jumlah angka tersebut sangat potensial untuk mencapai rasio 4% jumlah pengusaha dari total penduduk Indonesia. Jumlah pengusaha di Indonesia di tingkat ASEAN masih berada pada level terendah dengan jumlah pengusaha 3,47% dari total jumlah penduduk bila dibandingkan dengan Singapura 8,76%, Malaysia 4,74%, Thailand 4,3%. Untuk mencapai rasio 4% dari total penduduk Indonesia, paling tidak harus melahirkan 10 enterpreneur baru setiap tahun. Salah satu ciri negara maju adalah jumlah pengusahanya minimal 4% dari total jumlah penduduk.



Pendirian BLK Komunitas merupakan jawaban atas bonus demografi Indonesia yang akan mencapai puncaknya pada tahun 2030-2040 yang didominasi oleh usia produktif. Puncak demografi tersebut hendaknya diiringi dengan peningkatan kualitas pendidikan dan keterampilan tenaga kerja sehingga dapat mengurangi tingkat pengangguran serta meningkatkan daya saing individu baik secara lokal, nasional hingga internasional.

Program BLK Komunitas dapat menjadi langkah awal untuk masuk dalam dunia kerja dengan skilling, reskilling dan upskilling tanpa harus terkendala oleh akses jarak yang jauh. Sinergitas antara lembaga pendidikan keagamaan non pemerintah dan federasi serikat pekerja dengan pemerintah hendaknya dilakukan untuk mewujudkan tujuan tersebut.

Data menunjukkan bahwa per 2021, jumlah sebaran dan variasi jurusan sebanyak 2.127 BLK Komunitas dengan kapasitas 204.192 orang dan 2.127 instruktur. Variasi kejuruan BLKK tergambar dalam bagan berikut:



Variasi Jurusan BLK Komunitas (2017, 2018, 2019 dan 2020)

Tiga kejuruan terbanyak yang dilatih BLK Komunitas adalah Teknik Informatika (TIK) dengan 1.048 BLKK, desain mode dan tekstil dengan 337 BLKK, dan Teknik otomotif 186 BLKK. [4]

## **B. Arah Kebijakan Pengembangan dan Kemandirian BLK Komunitas**

Salah satu program unggulan dari amanat tujuh Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) IV tahun 2020-2024 adalah meningkatkan sumber daya manusia berkualitas dan berdaya saing adalah dengan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing adalah dengan mengembangkan pendidikan dan pelatihan vokasi nasional.

Rencana pembangunan ini menjadi titik tolak arah kebijakan BLK-K yaitu mengembangkan program kewirausahaan yang efektif untuk membentuk wirausaha dalam rangka memperluas kesempatan kerja yang terukur dan berkelanjutan. Oleh karena itu perlunya pembaharuan paradigma yang sesuai dengan kebutuhan usaha dan industri dari yang sebelumnya lebih menekankan aspek pasokan (supply-based approach) ke aspek perencanaan dan penyelenggaraan yang berbasis kebutuhan (demand-based approach).

Basis kebutuhan ini meliputi aspek kualitatif yang menyangkut jenis dan tingkat keterampilan serta kompetensi, juga aspek kuantitatif yang menyangkut jumlah kebutuhan untuk masing-masing jenis dan tingkat keterampilan dan kompetensi. Implementasi perencanaan pendidikan dan pelatihan ketenagakerjaan berbasis kebutuhan dapat diterapkan di level makro dengan menyandingkan antara perencanaan dan pendidikan dengan rencana pengembangan industri sesuai dengan sektornya.

Identifikasi ini adalah kerangka awal perencanaan tenaga kerja yang dapat diperkuat dengan sistem pemantauan keahlian untuk memperoleh informasi yang lebih akurat. Selanjutnya perencanaan tersebut hendaknya bekerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI) dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pada level teknis, kurikulum yang disusun bersama DUDI hendaknya sesuai kompetensi yang dibutuhkan di dunia kerja. Industri tidak hanya menyediakan tempat praktik bagi lulusan

pendidikan dan pelatihan saja namun turut terlibat dalam mendidik, melatih, menguji dan menyediakan sertifikasi bagi calon tenaga kerja.

Koordinasi yang baik antara DUDI dan pemangku kepentingan terkait seperti kementerian, pemerintah provinsi, kabupaten/ kota memerlukan kesamaan pemahaman dan usaha yang jelas. Beberapa hal tentang pembagian tugas antar/lembaga di tingkat pusat terkait pendidikan dan pelatihan vokasi:

- 1) Kementerian Ketenagakerjaan bertugas: i) mengembangkan kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan berdasarkan standar kompetensi kerja nasional Indonesia (SKKNI) dan kerangka kualifikasi nasional Indonesia (KKNI) yang disusun bersama dengan dunia usaha dan dunia industri. SKKNI dapat menjadi rujukan untuk pengembangan kurikulum pendidikan dan pelatihan vokasi oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Selain itu, SKKNI juga harus dinamis dan diperbarui secara reguler sehingga dapat mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan dunia usaha; ii) menjamin kualitas dan kredibilitas pelaksanaan uji kompetensi dan sertifikasi untuk memastikan kompetensi lulusan pendidikan dan pelatihan vokasi telah memenuhi standar yang ditetapkan. Untuk melakukan hal ini, Kementerian Ketenagakerjaan berkoordinasi dengan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dengan melibatkan asosiasi dunia usaha dan dunia industri; iii) mengoordinasikan penjaminan mutu eksternal/akreditasi dengan lembaga pelatihan keterampilan dan pengujian serta sertifikasi kompetensi lulusan lembaga pelatihan vokasi; iv) melakukan pembinaan terhadap lembaga pelatihan vokasi pemerintah, yang meliputi penyusunan standar kompetensi, pengembangan kurikulum, dan penjaminan mutu internal.
- 2) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan bertugas: i) melakukan pembinaan terhadap pendidikan vokasi pada jenjang menengah, pendidikan tinggi, dan pelatihan vokasi swasta, yang meliputi penyusunan standar nasional penyelenggaraan, perencanaan, pengembangan kurikulum, pengendalian perijinan satuan pendidikan, dan penjaminan mutu internal; ii) melakukan pembinaan terhadap pendidikan prajabatan untuk guru dan instruktur pendidikan dan pelatihan vokasi meliputi perencanaan,

- penyusunan standar nasional penyelenggaraan, pengembangan kurikulum, dan penjaminan mutu.
- 3) Kementerian teknis (Kementerian Perindustrian, Kementerian Pariwisata, Kementerian Kesehatan, dan kementerian/lembaga lainnya) bertugas membantu Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan Kementerian Ketenagakerjaan dalam melakukan pembinaan teknis lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan vokasi sesuai sektornya.
  - 4) Kementerian teknis yang mengelola dan mengoperasikan lembaga- lembaga pendidikan dan pelatihan vokasi yang meliputi SMK, sekolah tinggi vokasi, akademi vokasi, politeknik, dan lembaga pelatihan vokasi pemerintah dan swasta mempunyai tugas khusus untuk mengembangkan metodologi pembelajaran di bidangnya sebagai kontribusi standar atau best-practice pembelajaran.
  - 5) Kementerian teknis, bersama asosiasi dunia usaha dan dunia industri, menyusun uraian deskripsi dan kebutuhan kompetensi okupasi di sektornya berdasarkan tingkat kualifikasi.
  - 6) Pemerintah provinsi mengelola penyelenggaraan pendidikan pelatihan vokasi di jenjang menengah.
  - 7) Pemerintah kabupaten/kota mengelola penyelenggaraan pelatihan vokasi pemerintah dan swasta.

Pengembangan kemandirian BLK Komunitas dapat dilakukan dari kebijakan yang bersifat umum dan kebijakan yang bersifat khusus.

Kebijakan umum pengembangan kemandirian BLK Komunitas meliputi:

- a) BLK Komunitas dikembangkan sebagai bagian integral dari pelaksanaan SISLATAKERNAS dalam rangka memfasilitasi dan pemeratakan pelatihan serta memobilisasi sumber daya pelatihan nasional, meningkatkan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pelatihan kerja, mendorong pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja
- b) BLK Komunitas dikembangkan menuju ke arah kemandirian sebagai lembaga pelatihan berbasis kompetensi di kalangan komunitas keagamaan yang berorientasi pada keberkerjaan lulusan serta keberlanjutan pelatihan secara swadana.

- c) Pengembangan BLK Komunitas juga ditujukan ke arah peningkatan kredibilitas perancangan dan penyelenggaraan pelatihan serta akuntabilitas kelembagaan BLK Komunitas

Sementara, kebijakan khusus pengembangan kemandirian BLK Komunitas meliputi:

a) **Pengembangan BLK Komunitas yang sudah ada (2.127 BLKK) lebih difokuskan pada:**

- i. Peningkatan kerjasama BLKK dengan dunia usaha & dunia industri (DUDI) dan Lembaga Bursa Kerja;
- ii. Diversifikasi program pelatihan, baik kualifikasi, durasi maupun jumlah peserta;
- iii. Peningkatan kompetensi instruktur (teknis dan metodologi) serta kompetensi manajer BLKK (khususnya terkait entrepreneurship, pengelolaan pelatihan serta kerjasama atau kemitraan)

b) **Untuk BLKK baru yang akan dibangun, perlu lebih dicermati mengenai:**

- I. Kesesuaian jenis/bidang dan kualifikasi program pelatihan sesuai dengan kebutuhan DUDI dan potensi ekonomi daerah sekitar;
- II. Perancangan program pelatihan yang lebih fleksibel untuk disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan daerah sekitar
- III. (iii) Penyiapan kompetensi instruktur dan manajer BLKK yang lebih intens.

Kebijakan untuk mengembangkan program kewirausahaan yang efektif untuk membentuk wirausaha dalam rangka memperluas kesempatan kerja yang terukur dan berkelanjutan yaitu dengan mengagendakan arah kebijakan:

**a) Penyusunan desain baru kewirausahaan**

- I. Penyusunan bisnis proses kewirausahaan
- II. Penyusunan SBU (syarat badan usaha) kewirausahaan
- III. Pengembangan modelling dan pilot project kewirausahaan

**b) Penguatan kelembagaan pelaksana program kewirausahaan**

- I. Optimalisasi portal bizhub sebagai platform terpadu kewirausahaan
- II. Pengorganisasian wirausaha binaan
- III. Pengembangan skema permodalan
- IV. Pengembangan skema pemasaran

**c) Pengembangan sistem pengelolaan program kewirausahaan**

- I. Penguatan koordinasi dan sinergi antar unit terkait
- II. Penguatan BBPCK Lembang, BPCK Bekasi, dan BBPK Kendari sebagai pelaksana program kewirausahaan
- III. Transformasi BLK menjadi BPK (Balai Latihan Kewirausahaan)
- IV. Pembentukan pendamping kewirausahaan
- V. Penyiapan inkubator kewirausahaan di daerah

**d) Pengembangan jaringan kemitraan kewirausahaan**

- I. Pengembangankemitraan dengan Perguruan Tinggi dan NGO
- II. Pengembangan kemitraan dengan perbankan dan lembaga keuangan
- III. Pengembangan kemitraan dengan perusahaan/industri
- IV. Pengembangan jaringan pasar lokal, nasional dan internasional.

Sementara itu, guna menuju suatu kemandirian BLK Komunitas yang terarah, maka diperlukan serangkaian strategi yang matang. Strategi kemandirian tersebut adalah:

1. Penguatan kelembagaan
2. Penguatan sistem data dan informasi
3. Pengembangan kemitraan dan kolaborasi
4. Redesain dan inovasi pelatihan
5. Penguatan kapasitas instruktur
6. Sertifikasi lulusan
7. Integrasi dengan program pemagangan
8. Mengembangkan skema penempatan
9. Pengembangan model kewirausahaan
10. Rebranding.

Agar strategi kemandirian BLK Komunitas dapat diwujudkan, maka perlu dilakukan serangkaian program dan kegiatan guna pengembangan kemandirian BLK Komunitas. Program dan kegiatan tersebut merupakan parameter kemandirian dan keberlanjutan BLK Komunitas, sebagai berikut:

	VARIABEL	INDIKATOR UTAMA	PARAMETER KINERJA
A	<b>ORIENTASI PELATIHAN</b>	1. <i>Demand Driven</i> (Pelatihan berbasis kebutuhan tenaga kerja)	Relevansi Jenis & Kualifikasi Program Pelatihan dengan Kebutuhan DUDI
		2. <i>Competance Based Training</i> (Pelatihan Berbasis Kompetensi)	Mengacu kepada Standar Kompetensi Kerja
		3. Keberhasilan Lulusan	Tingkat/Ratio Keberhasilan Lulusan
B	<b>KREDIBILITAS PELATIHAN</b>	1. Perencanaan Program Latihan	Penekanan pada Pembelajaran Praktik (70%)
		2. Penyelenggaraan Program Latihan	Kelulusan Kompeten atau Belum Kompeten
		3. Monev Program Pelatihan	Dilakukan Sepanjang Proses Pembelajaran
C	<b>AKUNTABILITAS LEMBAGA</b>	1. Organisasi & Personil	Terstruktur & Teregister/Berperijinan  Manajer, Instruktur,

	VARIABEL	INDIKATOR UTAMA	PARAMETER KINERJA
			Tata Kompeten (Sesuai Tupoksi)
		2. Tata Kerja & SOP	Uraian Jabatan Ada dan Jelas Rumusannya  SOP Tersusun Jelas untuk Setiap Tugas
		3. Admin & Dokumentasi	Administrasi BLKK Komprehensif, Lengkap & Rapi  Proses Pelatihan Terdokumentasi, Terkini & Terbuka
D	<b>KEBERLANJUTAN PROGRAM</b>	1. Entrepreneurship	Tanggap Peluang & Potensi, Kreatif dan Inovatif
		2. Jejaring Kerjasama	Memiliki Jejaring Kerjasama Luas dengan Mitra Kerja Lembaga Pendidikan dan Pelatihan, Lembaga BLK, Perusahaan & Pemerintah

### C. Definisi dan Kriteria BLK Komunitas yang Mandiri dan Berkelanjutan

BLK Komunitas merupakan program bantuan pemerintah kepada komunitas dalam bentuk pendirian bangunan BLKK beserta peralatan sesuai jenis pelatihan yang diusulkan. Bantuan tersebut akan difasilitasi oleh pemerintah selama 2 tahun untuk meningkatkan kapasitas pengelola dan instruktur BLKK serta alokasi anggaran untuk melaksanakan paket pelatihan. Masa 2 tahun tersebut juga hendaknya dimanfaatkan oleh pengelola untuk menyiapkan BLKK menjadi pelatihan vokasi yang mandiri.

Definisi BLK Komunitas yang mandiri dan berkelanjutan adalah BLK Komunitas yaitu mampu membiayai dan mengelola programnya

pelatihannya secara mandiri, mampu menyelenggarakan pemagangan, mampu melaksanakan penempatan kerja, mampu memfasilitasi kewirausahaan dan mampu bekerja sama dengan para pihak serta mampu melaksanakan tata kelola kelembagaan BLK Komunitas secara baik.

BLK Komunitas dapat dikatakan mandiri dan berkelanjutan jika memenuhi beberapa kriteria. Kriteria perlu ditetapkan agar kemandirian dan keberlanjutan BLK Komunitas dapat memenuhi standar yang sesuai dengan mutu lembaga pelatihan kerja. Standar ini sifatnya sebagai prasyarat yang harus dipenuhi.

Adapun kriteria kelembagaan BLK Komunitas yang mandiri dan berkelanjutan sebagai berikut:

1. Ketersediaan SDM pengelola BLK Komunitas yang kompeten dan profesional
2. Bangunan BLK yang sesuai dengan juknis (IMB dan lain-lain) dan sebagai pusat produksi
3. Status lembaga sudah terakreditasi atau memiliki izin operasional
4. Mampu mendesain program pelatihan vokasi yang sesuai kebutuhan, sesuai standar dan tersertifikasi serta dikelola secara profesional
5. Ketersediaan instruktur yang kompeten dan jumlahnya memadai serta ter-update kompetensinya
6. Ketersediaan sumber pendanaan untuk organisasi, pelatihan, pemagangan dan fasilitasi kewirausahaan baik yang bersumber dari partisipasi masyarakat peserta pelatihan maupun hasil dari kewirausahaan BLK K
7. Menerapkan manajemen SDM, manajemen organisasi, manajemen pemasaran dan manajemen risiko
8. Terjalin kerjasama secara kelembagaan dengan pemangku kepentingan (pemerintah pusat, pemerintah provinsi, kabupaten/kota, pemerintah desa, lembaga keuangan pemerintah/swasta dan lembaga sertifikasi profesi untuk pelaksanaan sertifikasi)
9. Menerapkan teknologi informasi digital dalam pengelolaan kelembagaan BLK-K
10. Menjalankan fungsi manajemen usaha dan memiliki keterampilan pendampingan usaha (identifikasi profil usaha, analisis persoalan usaha, perumusan kebutuhan pendampingan, mentoring bisnis,

fasilitas pengembangan usaha dan mampu membaca peluang/ pasar kerja dan pasar produk)

11. Mempunyai sistem rekrutmen calon peserta pelatihan kerja dan sistem pemagangan kerja serta penempatan kerja
12. Mampu mengelola BLK-K sebagai tempat untuk mempersiapkan tenaga kerja yang terampil, kompeten dan professional
13. Memiliki keterampilan administrasi usaha, manajemen supply-chain dan manajemen pemasaran.

Adapun kriteria dampak dari BLK Komunitas yang mandiri dan keberlanjutan sebagai berikut:

1. Menyelenggarakan pelatihan vokasi, pemagangan, penempatan kerja dan fasilitasi kewirausahaan untuk masyarakat sekitar
2. Menghasilkan produk sesuai fasilitas yang dimiliki dan diserap oleh pasar
3. Alumni peserta pelatihan vokasi menjadi karyawan dan wirausahawan
4. Adanya inkubasi bisnis atau kewirausahaan dan menjalankan model bisnis sosial
5. Berfungsi sebagai pusat manajemen usaha masyarakat, fungsi pendampingan masyarakat dan fungsi peningkatan kemampuan wirausaha masyarakat
6. BLKK dan UMKM menjadi satu ekosistem pengembangan ekonomi masyarakat
7. Mampu menjual program pelatihan kepada masyarakat
8. Mampu melakukan pengembangan model pelatihan berbasis produksi
9. Mampu meningkatkan jumlah pelaku usaha, inovasi produk oleh masyarakat dan menjaga konsistensi kualitas produk

Pemangku kepentingan hendaknya memberikan dukungan pada agenda kemandirian dan keberlanjutan BLK Komunitas yang meliputi:

1. Pelatihan manajemen
2. Upgrading instruktur
3. Sinergi dengan UPTP dan LSP yang sesuai kejuruannya

4. Sinergi dengan industri/training center industri yang sesuai kejuruannya
5. Pelatihan manajemen usaha untuk pengelola BLKK
6. Linking dengan buyer/off taker
7. Linking dengan stakeholder
8. Bapak asuh usaha
9. Pendampingan wirausaha

#### **D. Tipe BLK Komunitas berdasarkan Penilaian Kemandirian dan Keberlanjutan**

Peringkat BLK Komunitas berdasarkan penilaian kemandirian dan keberlanjutan yang dikembangkan oleh PRAKARSA (2020) dapat menjadi rujukan. Peringkat tersebut:

	KRITERIA
Tipe A (Sangat baik)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tata kelola kelembagaan baik</li> <li>2. Relasi dengan stakeholder baik dan menjalin kerja sama resmi</li> <li>3. Memfasilitasi akses pelatihan bagi komunitas yang luas</li> <li>4. Menyelenggarakan pelatihan tepat waktu dan bermutu sesuai standar</li> <li>5. Lulusan mendapatkan fasilitasi magang kerja</li> <li>6. Lulusan diserap pasar kerja</li> <li>7. Lulusan mendapat fasilitasi mengembangkan usaha produktif atau mampu membuka usaha produktif secara mandiri</li> <li>8. BLKK menjadi ruang inkubasi kewirausahaan</li> </ol>
Tipe B (Baik)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tata kelola kelembagaan baik</li> <li>2. Menyelenggarakan pelatihan bermutu dan tepat waktu sesuai standar</li> <li>3. Memfasilitasi akses pelatihan bagi komunitas yang terbatas</li> <li>4. Belum memiliki data atau informasi penyerapan lulusan kerja di pasar kerja</li> <li>5. Lulusan mampu mendukung kebutuhan internal BLK-K atau lembaga yang menaungi</li> </ol>

	KRITERIA
Tipe C (Buruk)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tata kelola kelembagaan buruk</li> <li>2. Pelatihan berjalan asal-asalan atau tidak sesuai standar</li> <li>3. Pemanfaatan lulusan untuk menunjang kegiatan lembaga induk tidak dilakukan</li> <li>4. Belum ada penyerapan lulusan di pasar kerja</li> </ol>
Tipe D (Sangat Buruk)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tata kelola kelembagaan buruk</li> <li>2. Tidak menjalankan pelatihan</li> <li>3. Kondisi gedung dibiarkan mangkrak</li> <li>4. Mengalami kejadian luar biasa (peralatan dicuri dan lain sebagainya)</li> </ol>

#### E. Prinsip Inklusifitas dan GEDSI (Keadilan Gender, Disabilitas dan Inklusi Sosial)

Isu kesetaraan gender, disabilitas, dan inklusi sosial (Gender Equality, Disability and Social Inclusion—GEDSI) belum banyak diintegrasikan dan diimplementasikan pada kegiatan pelatihan dan pemagangan kerja. GEDSI merupakan suatu pendekatan inklusi untuk membangun dan mengembangkan sebuah lingkungan yang semakin terbuka, mengajak masuk dan mengikutsertakan semua orang dengan berbagai perbedaan latar belakang, karakteristik, kemampuan, status, kondisi, etnik, budaya dan lainnya.

Kegiatan pelatihan dan pemagangan kerja tidak secara khusus membahas isu GEDSI namun lebih banyak membahas tentang kesiapan dan peraturan kerja. Akibatnya, perempuan dan penyandang disabilitas sering kali dianggap sebelah mata dalam urusan pekerjaan bahkan sering mendapat perlakuan yang tidak adil dan tidak menyenangkan. Banyak hak mereka yang tidak dipenuhi dan disetarakan.

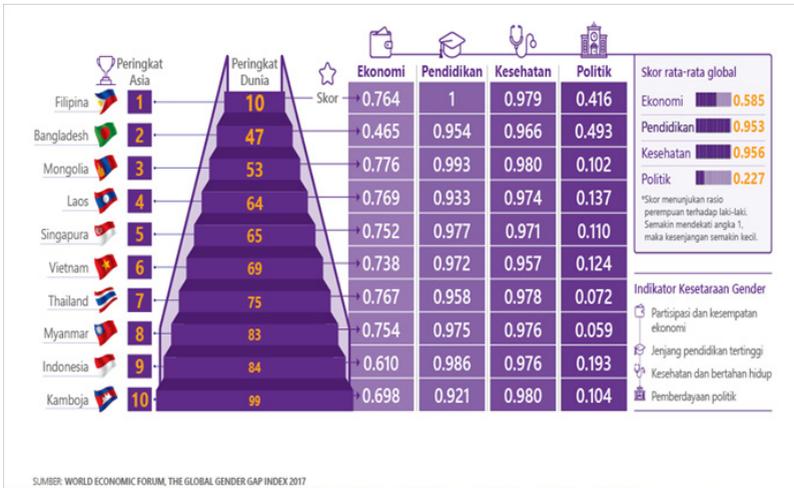
Prinsip keadilan gender memiliki landasan hukum berdasarkan Inpres No.09 tahun 2000. Dalam Inpres tersebut, pengarusutamaan gender bertujuan agar terselenggaranya perencanaan, penyusunan, pelaksana, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional yang berperspektif gender dalam rangka mewujudkan kesetaraan

dan keadilan gender dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Pengarusutamaan dalam inpres tersebut adalah strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional.

Gender adalah konsep yang mengacu pada peran-peran dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan yang terjadi akibat dari dan dapat berubah oleh keadaan sosial dan budaya masyarakat. Kesetaraan Gender adalah kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan dan keamanan nasional, dan kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan tersebut. Keadilan Gender adalah suatu proses untuk menjadi adil terhadap laki-laki dan perempuan.

Analisa Gender adalah proses yang dibangun secara sistematis untuk mengidentifikasi dan memahami pembagian kerja/peran laki-laki dan perempuan, akses dan kontrol terhadap sumber-sumber daya pembangunan, partisipasi dalam proses pembangunan dan manfaat yang mereka nikmati, pola hubungan antara laki-laki dan perempuan yang timpang, yang di dalam pelaksanaannya memperhatikan faktor-faktor lainnya seperti kelas sosial, ras, dan suku bangsa.

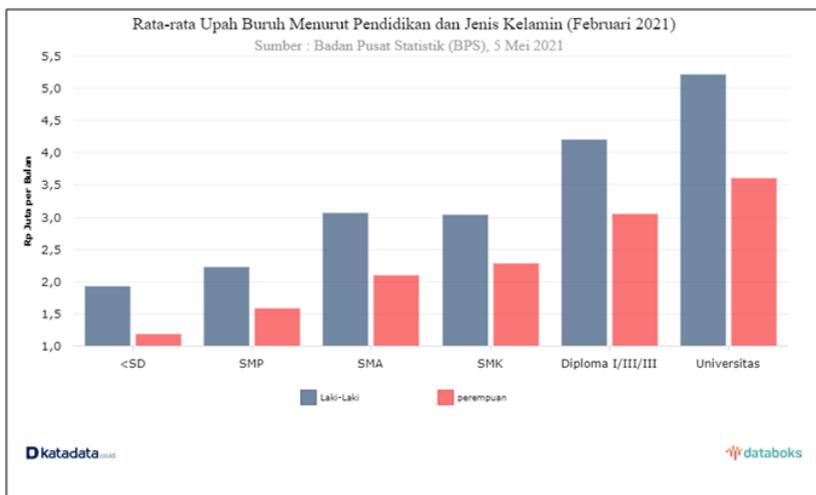


Data di atas menunjukkan bahwa Indonesia berada di tingkat 10 besar Asia dalam hal kesetaraan gender. Empat indikatornya yaitu; ekonomi, pendidikan, kesehatan dan politik. Sektor pendidikan dan kesehatan menunjukkan skor yang cukup tinggi, sedangkan sektor ekonomi rendah dan sektor politik paling rendah, bahkan di bawah rata-rata global.



Dalam hal ekonomi, perbandingan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) antara laki-laki dan perempuan di Indonesia tahun 2017 adalah 82,51:50,89 (BPJS, 2017). Sensus penduduk pada tahun 2017 menunjukkan bahwa penduduk laki-laki dan perempuan di atas 15 tahun adalah 95,88 juta (laki-laki) dan 96,2 juta (perempuan). Artinya bahwa sekitar 47,24 juta perempuan tidak aktif secara ekonomi. Salah satu penyebab rendahnya TPAK perempuan adalah faktor budaya dan norma masyarakat Indonesia yang menganggap bahwa berada di dekat rumah sebagai tanggung jawab untuk mengurus keluarga, sehingga sebagian perempuan menolak untuk memasuki pasar kerja.

Di beberapa wilayah di Indonesia, perempuan yang memilih untuk bekerja di rumah untuk mengasuh anaknya lebih dihargai secara sosial daripada mereka yang memiliki karier yang sukses di luar rumah. Penyebab lainnya adalah rendahnya tingkat pendidikan, bahkan kasus pernikahan dini. Di sisi lain, kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan masih terjadi di Indonesia. Pada bulan Februari 2021 terlihat gap yang besar antara pekerja perempuan dan pekerja laki-laki.



Berdasarkan survey dan wawancara mendalam terhadap responden di 125 BLK Komunitas yang dilakukan oleh The Prakarsa tahun 2017—2018 didapati bahwa responden laki-laki berjumlah 70% dan 30% adalah

perempuan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa laki-laki lebih mendominasi pelatihan kerja di BLK Komunitas.

Namun demikian konsep ideal BLK Komunitas harus menunjang sistem pelatihan kerja yang mengakomodasi kebutuhan setiap gender, khususnya wanita dan disabilitas. Di samping itu, pada kegiatan pelatihan dan pemagangan kerja juga perlu mengintegrasikan kurikulum dan modul pelatihan yang mendukung konsep GEDSI. Begitu juga untuk fasilitator atau pengajarnya yang mendukung keterwakilan perempuan dan laki-laki.

BLK Komunitas yang inklusif adalah BLK Komunitas yang mendukung dan melaksanakan kegiatan pelatihan bagi peserta pelatihan yang berkebutuhan khusus dalam hal ini adalah penyandang disabilitas dan perempuan. Undang-undang nomor 8 tahun 2016 tentang penyandang disabilitas menyebutkan pada pasal 45 bahwa Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib menjamin proses rekrutmen, penerimaan, pelatihan kerja, penempatan kerja, keberlanjutan kerja, dan pengembangan karier yang adil dan tanpa diskriminasi kepada penyandang disabilitas.

Dalam Pasal 46 ayat (1) menyebutkan bahwa Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib memberikan kesempatan kepada penyandang disabilitas untuk mengikuti pelatihan keterampilan kerja di lembaga pelatihan kerja Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan/atau swasta. Pada ayat (2) Lembaga pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus bersifat inklusif dan mudah diakses. Dari amanat Undang-Undang tersebut jelas bahwa Lembaga Pelatihan Kerja yang dimiliki oleh pemerintah atau yang disebut dengan Balai Latihan Kerja (BLK) dan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Swasta yang ada diseluruh Indonesia haruslah menjadi BLK inklusif dan mudah diakses.

Dalam UU No. 19 Tahun 2011, penyandang disabilitas didefinisikan sebagai orang dengan keterbatasan fisik, mental, intelektual atau sensorik dalam waktu lama yang mengalami hambatan dalam berinteraksi dengan lingkungan dan menangani orang lain yang membuat dirinya sulit untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif berdasarkan persamaan hak. Data menunjukkan bahwa penyandang disabilitas didominasi oleh perempuan daripada laki-laki. Ragam penyandang disabilitas meliputi: disabilitas fisik, intelektual, mental, sensorik. Ragam tersebut dapat dialami secara tunggal,

ganda atau multi. Keputusan menjadi faktor utama yang menimbulkan rendahnya tingkat partisipasi bersekolah dan tingkat angkatan kerja penyandang disabilitas. Ketimpangan upah antara penyandang disabilitas dan non- disabilitas pun masih banyak terjadi. Sektor-sektor dan jenis pekerjaan yang digeluti oleh penyandang disabilitas cenderung berada pada sektor informal yang meliputi: pertanian, wiraswasta, pekerjaan-pekerjaan yang berbasis rumah, dan sektor informal lainnya.

Konvensi ILO No.111 melarang diskriminasi atas tujuh dasar: ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pendapat politik, kebangsaan atau asal sosial. Di samping tujuh dasar yang termaktub di dalam Konvensi tersebut dasar-dasar diskriminasi lainnya dapat ditambahkan di tingkat nasional (Pasal 1 (b)). Perundang- undangan nasional Indonesia melarang diskriminasi atas tujuh dasar ini serta dasar-dasar tambahan berikut: kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, disabilitas, status HIV dan keanggotaan dalam serikat pekerja atau pelaksanaan kegiatan serikat pekerja. Ini membuat jumlah total dasar diskriminasi yang dilarang di Indonesia menjadi 14.

Dalam ranah inklusi sosial, penyandang disabilitas hendaknya mendapatkan pendampingan khusus untuk mengatasi mental block. Peserta pelatihan non- disabel pun dapat mengikutinya. Peserta dan instruktur pelatihan non-disabel diharapkan dapat memahami kondisi psiko-sosial penyandang disabilitas dalam mengikuti kegiatan-kegiatan pelatihan keterampilan karena prinsip kesetaraan, kesadaran, pelibatan, aksesibilitas dan dukungan merupakan nilai-nilai ideal yang perlu diimplementasikan dalam praktik- praktik pelatihan keterampilan di BLK Komunitas.

Secara umum, mayoritas minat BLK Komunitas yang didirikan di pesantren-pesantren melatih 5 jenis keterampilan yaitu komputer sebesar 68%, teknologi komunikasi dan informasi 32%, las 8,1%, otomotif sepeda motor 14,5%, dan pelatihan menjahit 5,2% dan di bawah keterampilan tersebut di bawah 5%. Pelatihan komputer dipilih terbanyak sebagai salah satu jenis keterampilan karena kemudahannya dalam dalam mengelola BLK Komputer dan banyaknya instruktur yang dapat melatih sektor ini. Sedangkan keterampilan las dan menjahit menjadi kurang diminati karena biaya listrik dan perawatan alat las yang cukup mahal dan instruktur dari jenis pelatihan ini pun terbilang langka. Begitupun dengan keterampilan

otomotif, di samping langkanya instruktur dalam bidang ini kesan kotor akibat pelumas dan oli menimbulkan kesulitan bagi para santri untuk menjaga kesucian ketika datang waktu ibadah.

Dalam implementasinya berdasarkan survey yang dilakukan oleh PRAKARSA tahun 2017-2018, menyebutkan bahwa sebanyak 99,1% para responden tidak mengalami kesulitan untuk mengikuti berbagai pelatihan yang ada di BLK Komunitas. Sisanya yaitu 0,9% mengalami kesulitan dengan berbagai alasan seperti ujian penerimaan yang sulit (33,3%), waktu untuk melengkapi persyaratan (33,3%), dan seleksi ketat (33,3%). Sedangkan dari aspek durasi, pelatihan dilakukan selama 4 minggu dengan durasi praktik perminggu sebanyak 25— 36 jam dan 13—14 jam. Dari aspek pembiayaan, peserta pelatihan tidak dikenakan biaya sama sekali, bahkan peserta mendapatkan fasilitas berupa diktat pelatihan, biaya transportasi, dan biaya makan selama 4 minggu dalam mengikuti program pelatihan selama 4 minggu yang menggunakan metode teori dan praktik.

Kurikulum yang terdapat di BLK Komunitas merujuk pada Balai Besar Peningkatan Latihan Kerja (BBPLK) yang berperan dalam pembekalan instruktur, pengelolaan BLK Komunitas, uji kompetensi, dan sertifikasi calon instruktur. Namun BBPLK tidak berhak dalam menunjuk instruktur karena hak tersebut berada pada pihak BLK Komunitas. Terkait dengan modul pelatihan, BLK Komunitas mengikuti modul yang diterbitkan oleh BBPLK. Namun kerap kali modul tersebut dimodifikasi karena modul yang disediakan oleh BBPLK kurang aplikatif.

Dalam membangun partnership, keterlibatan DUDI (Dunia Usaha dan Dunia Industri) dalam membangun kurikulum bersama, menyediakan instruktur dan sertifikasi kompetensi sangatlah diperlukan. Selain itu, keterlibatan masyarakat dan pemerintah lokal pun diharapkan turut andil dalam memaksimalkan fungsi BLK Komunitas. Misalnya dalam pengelolaan dan evaluasi BLK Komunitas, program pemberdayaan masyarakat dan pengentasan pengangguran di sekitar wilayah BLK Komunitas, atau bentuk kerjasama strategis lainnya.

Seperti yang telah disebutkan di awal bab, bahwa keunggulan BLK Komunitas yaitu mempermudah masyarakat yang tinggal jauh dari pusat-pusat kabupaten/kota agar dapat mengikuti pelatihan tenaga kerja yang

sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja sehingga dapat mengurangi tingkat angka pengangguran. BLK Komunitas menjangkau mayoritas usia produktif yang ada di lembaga keagamaan, untuk turut serta menyukseskan program pembangunan nasional. BLK Komunitas merupakan jawaban atas kesenjangan yang terjadi antara pendidikan formal yang rendah dan penyerapan pasar tenaga kerja, termasuk perkembangan digital. Selain pemenuhan pasar tenaga kerja, alumni-alumni BLK Komunitas telah mampu membuka usaha sendiri dan berwirausaha sesuai dengan kerampilan yang dipelajarinya. Hal ini tentu BLK Komunitas secara tidak langsung menjadi fasilitator untuk inkubator wirausaha.

BLKK adalah pelatihan vokasi yang diarahkan untuk melayani angkatan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga keagamaan dan non-keagamaan berbasis komunitas. Berbeda dengan lembaga pendidikan vokasi formal lainnya seperti SMK, politeknik, akademi, sekolah, dan pendidikan tinggi, BLK Komunitas memiliki akar kultural yang unik, salah satu contohnya yaitu lembaga pendidikan pesantren yang dipimpin oleh seorang kyai. Otonomi pada pesantren memiliki kuasanya sendiri karena kyai adalah figur sentral yang patut menjadi tauladan bagi para santrinya. Tentunya perbedaan otoritas kepemimpinan pesantren dan tujuan kemnaker untuk BLK Komunitas diharapkan dapat bersinergi untuk mewujudkan dan memajukan program-program pembangunan.

Selain itu, konsep bekerja yang dipahami di kalangan pesantren memiliki definisi berbeda. Dalam pengertian umum, konsep magang, pasar kerja dan kerja yang dicanangkan oleh kemnaker adalah instrumen ketersediaan tenaga terampil dalam memenuhi pasar kerja. Sedangkan bekerja dalam tradisi/kultur pesantren adalah konsep genuine untuk mengabdikan, berkhidmat dan tabarruk (mendatangkan kebaikan dan manfaat yang dilandasi dengan motivasi keagamaan yang tulus) untuk membantu pesantren atau kyai sebagai tujuan utama, sedangkan tujuan pragmatis dan ekonomis, misalnya memperoleh kerja dan “pekerjaan layak” hanyalah motivasi sekunder atau tersier saja. Santri adalah identitas utama yang orientasinya adalah memiliki kompetensi dalam bidang agama. Kehadiran BLK Komunitas adalah komplemen atas peran utama santri di sebuah pesantren dan tidak bisa menggantikan peran santri sebagai pencari ilmu dan pendidik.

Orientasi pasar kerja dan magang di pesantren lebih banyak diarahkan pada penguatan unit-unit dalam pesantren, khususnya pesantren-pesantren besar yang memiliki jumlah santri yang banyak. Peran BLK Komunitas sangat penting untuk memberikan layanan skill yang dibutuhkan untuk unit-unit kepengurusan dan usaha pesantren. Dengan demikian, BLK Komunitas mampu menghadirkan pasar kerja baru yang melayani internal pesantren, jejaring alumni, dan wali santri. Misalnya saja pelatihan komputer yang mengajarkan pada peserta teknis layout dan desain cover dapat berkontribusi dalam unit percetakan pesantren sehingga keterserapan tenaga kerja dapat terpenuhi. Sementara pesantren dengan jumlah santri kecil cenderung sulit menciptakan pasar kerja dalam pesantren. Pesantren kecil yang memiliki jumlah santri sedikit tergantung kepada pasar di masyarakat/ industri di luar pesantren. Karenanya, dalam konteks pesantren kecil, sinkronisasi kebutuhan di luar pesantren dan jenis pelatihan yang diberikan dalam BLK Komunitas menjadi kunci penting agar alumni BLK Komunitas dapat berkontribusi dalam sector ekonomi sekitar.

# BALAI LATIHAN KERJA KOMUNITAS



## **BAB IV** **ARAH KEMANDIRIAN BLKK**

## BAB IV ARAH KEMANDIRIAN BLK KOMUNITAS

### 4.1. PENGANTAR

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) unggul harus didukung oleh penciptaan lingkungan (enabling environment) yang mendukung bagi terselenggaranya pendidikan dan pelatihan yang mudah diakses, berkualitas dan berkelanjutan. Di era ekonomi digital saat ini, pengetahuan dan keterampilan yang diberikan harus sejalan dengan digitalisasi. Selain itu, dukungan kelembagaan dan pendanaan juga sangat menentukan keberhasilan pengembangan SDM unggul.

Mengacu pengalaman negara lain, kelembagaan pelatihan di Jerman menjadi salah satu yang dapat dijadikan rujukan. Pemerintah Jerman pada tahun 1970 membentuk Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB) yang merupakan “center of excellence” untuk pengembangan riset vokasi dan pengembangan pendidikan-pelatihan vokasi (vocational educational and training/VET). BIBB juga bekerja untuk mengidentifikasi tantangan VET, mendorong inovasi sistem vokasi dan mengembangkan pendidikan-pelatihan vokasi secara berkelanjutan.

Di Jerman pendidikan-pelatihan kerjanya menggunakan pendekatan “dual system”, di mana pemerintah dan perusahaan swasta sama-sama menyelenggarakan pelatihan vokasi dan bekerja sama secara sinergis. Kerja sama diatur secara kokoh dalam undang-undang. Baru-baru ini, pemerintah Jerman melakukan revisi undang-undang Vocational Training Act 1969 menjadi Vocational Training Act 2020 guna memperkuat kerja sama antara pemerintah federal, negara bagian dan perusahaan dalam penyediaan pelatihan bagi kaum muda dan sertifikasi keterampilan. Sementara itu, Uni Eropa memiliki European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP) yang berdiri sejak 1975. CEDEFOP mendukung pengembangan kebijakan dan pelaksanaan VET di Kawasan Eropa. Uni Eropa menyadari bahwa pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan membutuhkan dukungan tenaga kerja yang terampil dan tenaga kerja juga membutuhkan pekerjaan yang sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki. Di sisi lain, rendahnya keterampilan angkatan kerja juga akan mengakibatkan pengangguran, khususnya pada angkatan kerja. Dari hal ini maka Uni Eropa sangat memprioritaskan pengembangan VET.

## Multi-stakeholder Approach on Human Development (Maftuchan, 2021)



Hal di atas memperlihatkan bahwa penciptaan lingkungan pendukung bagi pengembangan pelatihan kerja sangat dibutuhkan. Beberapa aspek kunci yang menjadi indikasi adanya lingkungan pendukung dalam pengembangan pelatihan kerja antara lain: regulasi, kelembagaan, pendanaan dan kerja sama multipihak. Kerja sama antarlembaga pemerintah dan kerja sama antara pemerintah dengan industri dan organisasi masyarakat dalam kerangka sinergi dan penguatan inovasi tentu saja akan menentukan efektifitas dan keberlanjutan pengembangan keterampilan angkatan kerja.

Dalam lingkungan bisnis dan ketenagakerjaan yang saling terhubung, akan mengandalkan hubungan industrial dan hubungan produktif yang semakin strategis. Hubungan industrial dan hubungan produktif yang sehat melibatkan interaksi antara para pemangku kepentingan dalam aspek pertukaran informasi dan aset. Operasionalisasi interaksi perlu mengoptimalkan teknologi dan dialog sosial yang setara. Hubungan industrial dan hubungan produktif multi pihak yang setara akan menjadi pilar utama bagi transformasi ketenagakerjaan dan pelatihan kerja ke depan. Jika prinsip ini dapat dijalankan dengan baik, maka kita akan lebih mudah memutus memutus “kutukan” mismatch antara SDM dengan pasar kerja.

Kondisi pasar kerja saat ini sangat dinamis, maka kondisi pelatihan kerja harus juga didorong lebih dinamis. Perubahan lanskap strategis ketenagakerjaan dan pasar kerja sebagai dampak perkembangan teknologi informasi harus dijadikan peluang. Lembaga penyelenggara pelatihan

vokasi harus terus menyesuaikan diri, melakukan inovasi dan memperkuat kolaborasi berbasis potensi ekonomi lokal dan berorientasi menangkap peluang ekonomi nasional-global. BLK-K sebagai salah satu lembaga penyelenggara pelatihan kerja berbasis komunitas memiliki potensi lebih besar dibanding dengan yang lain karena lebih mudah adaptif, inovatif dan melakukan kegiatan produktif. Jika ada panduan dan pendampingan yang tepat, maka kemandirian dan keberlanjutan BLK-K bukan perkara sulit.

#### **4.1.1. Langkah Strategis Pemerintah**

Kementerian Ketenagakerjaan saat ini telah menjalin kerja sama dan kemitraan strategis dengan berbagai pihak untuk mewujudkan kemandirian BLK Komunitas. Setelah diberikan sarana, peralatan dan program pelatihan, pemerintah mendorong terealisasinya kemitraan tersebut untuk akselerasi kemandirian BLK Komunitas. Di sisi lain, BLK Komunitas diharapkan bisa bermitra kerja dengan industri atau lembaga lain di tingkat lokal. Dengan kemitraan strategis, BLK-K diharapkan mampu merespon kebutuhan pasar kerja terutama di tingkat lokal.

Untuk itu, pelatihan dan jurusan yang diambil, harus disesuaikan dengan demand pasar kerja terutama di tingkat lokal. Sehingga impact-nya mampu memenuhi atau diserap oleh pasar kerja atau melahirkan wirausahawan. Jumlah BLK-K Komunitas yang saat ini sudah mencapai 2000 lebih jika melakukan langkah tersebut, diprediksi akan mampu mendorong produktivitas nasional. Dengan demikian, BLK Komunitas dapat menjadi salah satu solusi dalam mengurangi angka pengangguran Indonesia di tengah pandemi COVID-19 dan otomatisasi. Hal ini tidak lepas dari peran strategis BLK-K, selain sebagai pencetak tenaga kerja terampil siap kerja juga mencetak wirausahawan yang siap menggerakkan ekonomi dan menciptakan lapangan kerja.

Langkah perbaikan dan reformasi pelatihan vokasi perlu dilakukan secara terpadu dan terintegrasi. BLK Komunitas perlu meningkatkan kualitas tata kelola organisasi, peningkatan kapasitas pelatih atau instruktur, melakukan kerja sama dengan industri dan lembaga lainnya, melakukan pemagangan dan penempatan kerja, peningkatan sertifikasi lulusan pelatihan dan pengembangan kewirausahaan atau inkubasi bisnis bagi lulusan. Pendekatan pengelolaan BLK Komunitas harus lebih utuh siklusnya dan

berorientasi pada dampak, baik dampak sosial maupun ekonomi di wilayahnya masing-masing.

Tantangan dan peluang kebijakan ketenagakerjaan dan industri semakin kompleks bagi Indonesia. Namun satu hal jelas, pemerintah perlu melakukan lompatan investasi dan lompatan kebijakan. Pelatihan vokasi di Indonesia sebagai prioritas perlu ditujukan untuk menciptakan ekosistem baru. Pelatihan keterampilan (vocational training) yang diselenggarakan oleh BLK, BLK-K dan LPK harus diarahkan menjadi “pemain utama” dan tidak hanya menjadi pelengkap dari pendidikan keterampilan (educational training) yang dijalankan oleh SMK, Politeknik dan lainnya. Peran BLK dan BLK Komunitas sangat strategis di tengah fakta bahwa banyak lulusan SMK menjadi peserta pelatihan di BLK dan BLK Komunitas.

Ekosistem pendidikan dan pelatihan vokasi ini perlu ditransformasikan bukan sekadar sebagai tindakan tambal sulam dan reaktif terhadap perkembangan pasar kerja, namun harus komprehensif dan proyektif terhadap dunia kerja. Yang dimaksud dengan ekosistem di sini adalah: (i) tersedianya kolaborasi dan saling mendukung antarpemangku kepentingan yaitu industri, pemerintah, dan lembaga pendidikan-pelatihan kerja; (ii) tersedianya pembagian tugas di antara pemangku kepentingan, termasuk lembaga penyelenggara/penyedia pelatihan kerja-pemagangan, lembaga yang meneliti dan memantau capaian dan kinerja; (iii) Ekosistem juga berarti adanya sistem insentif bagi para pihak dan pemangku kepentingan. Secara bersamaan juga ada sanksi dan evaluasi untuk mencapai target dan kinerja tertentu, untuk mengejar jumlah dan kualitas pendidikan dan pelatihan vokasi di Indonesia.

#### **4.1.2. Keberlanjutan BLK Komunitas**

BLK Komunitas berperan untuk memberikan pelatihan bagi angkatan kerja yang membutuhkan keterampilan jangka pendek (skilling), reskilling dan upskilling. Dengan demikian, maka pendekatan pelaksanaan pelatihan di BLK Komunitas merupakan suatu pendekatan penciptaan ekosistem human capacity development yang berkelanjutan. Beberapa cirinya antara lain: (i) terlaksananya pelatihan kerja yang berjenjang, tidak hanya memberikan keterampilan dasar namun juga keterampilan lanjut; (ii) kolaborasi antarpemangku kepentingan: industri, pemerintah dan

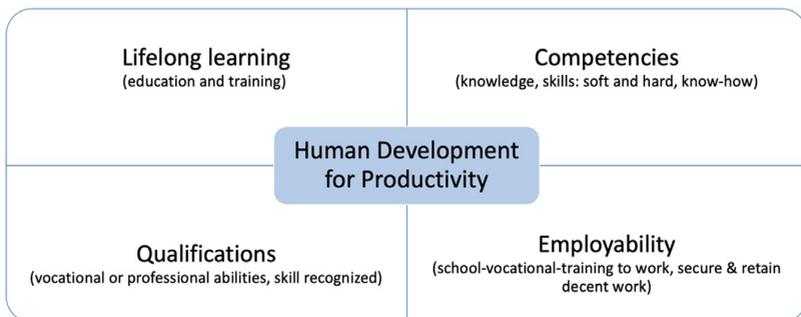
organisasi sosial/komunitas; (ii) tersedianya pembagian tugas di antara pemangku kepentingan: pelatihan kerja, pemagangan, sertifikasi dan rekognisi keterampilan, dan penempatan kerja; (iii) pengembangan kewirausahaan atau SMEs.

BLK Komunitas bukan sekadar bantuan gedung dan peralatan dari pemerintah pusat, tetapi merupakan skema kerjasama berkelanjutan. Masa depannya akan ditentukan oleh inovasi dan kreativitas pengelola BLK Komunitas. Dengan BLK Komunitas, pemerintah pusat berharap agar pengelola, Pemda, Pemdes dan industri di wilayah tersebut ikut serta melakukan pengembangan SDM melalui BLK Komunitas. Industri-perusahaan di wilayah tersebut dapat membuka kesempatan pemagangan, penempatan kerja atau merekrut lulusan BLK Komunitas, selain juga dapat bekerjasama dalam pendanaan dan pembiayaan BLK Komunitas. Pemda dan Pemdes dapat memperkuat dukungan kepada BLK Komunitas agar berkelanjutan.

Para pihak harus memiliki pemahaman bahwa BLK Komunitas merupakan wujud investasi bersama untuk SDM berkualitas di wilayahnya. Jika akses pelatihan kerja sudah tersedia, maka perhatian berikutnya adalah peningkatan mutu pelatihan kerja. Artinya, orientasi lanjutannya adalah: (a) memastikan lulusan dapat bekerja dan diterima di pasar kerja baik industri maupun lembaga pemerintah, juga untuk membuka usaha sendiri; (b) pengelola BLK Komunitas terus-menerus belajar dan berinovasi, wilayah tersebut menjadi nyata.

### Areas of Human Development

*Sumber: Diolah dari ILO Recommendation on Human Resources Development, June 2004 (Maftuchan, 2021)*



Keberlanjutan BLK Komunitas ke depan harus ditekankan pada aspek pengembangan sumber daya manusia yang lebih utuh. Bonus demografi yang sedang Indonesia alami harus diikuti dengan peningkatan sumber daya manusia yang terampil dan produktif. Dalam berbagai studi menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang baik itu mensyaratkan adanya keterkaitan antara pelaksanaan pembelajaran sepanjang masa, pengembangan kompetensi-kualifikasi, keterserapan SDM ke pasar kerja agar BLK dapat menjadi mitra kerja industri-perusahaan; (c) bagaimana melakukan branding dan komunikasi, agar keberadaan dan sumbangan BLK Komunitas di untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan kemampuan menginisiasi kegiatan produktif yang mampu menghasilkan pendapatan dan menyerap tenaga kerja.

Investasi SDM melalui pelatihan vokasi dan pemagangan diyakini akan menjadikan Indonesia pada 2030-2045 sebagai negara yang produktivitasnya melambung dengan dampak: (i) ekonomi Indonesia dapat melompat menjadi negara dengan produksi ekonomi terbesar ke 4 atau ke 5 di dunia karena SDM dan angkatan kerja yang trampil; (ii) daya saing ekonomi Indonesia akan jauh lebih kuat ketimbang apa yang dimiliki dan dicapai sekarang ini; (iii) rata-rata kualitas kehidupan warga akan jauh membaik karena semua lapisan termasuk yang berpendidikan setara atau lebih rendah dari SMA/SMK memperoleh kesempatan memiliki pekerjaan dan hidup layak.

Akan tetapi, sebaliknya, jika Indonesia gagal melakukan investasi SDM melalui pelatihan dan pemagangan, maka berikut ini dampak negatifnya:

Pertama, ekonomi Indonesia dan kualitas hidup warga Indonesia akan macet dan berjalan di tempat sebagai negara menengah ke bawah, dengan pendapatan per kapita berkisar 5.000-10.000 dollar AS per tahun dalam jangka waktu yang lama, seperti kasus Argentina dan gagal untuk berlanjut menjadi negara maju.

Kedua, bonus demografi akan berakhir tahun 2030 dan kemudian lapisan penduduk muda produktif itu menjadi beban pemerintah dan masyarakat, ketimbang menjadi aset (warga negara yang mampu membayar pajak dan memiliki pendapatan tetap).

Ketiga, daya saing Indonesia tetap rendah, karena faktor kemampuan dan ketrampilan SDM yang tidak berubah secara signifikan.

Kemandirian BLK-K sangatlah penting karena akan menjamin keberlanjutannya di tengah keterbatasan anggaran yang dimiliki oleh pemerintah. Kemandirian dan keberlanjutan BLK-K akan berkontribusi bagi peningkatan SDM Indonesia yang terampil, unggul, maju, toleran dan berakhlak mulia. Di sisi lain, kemandirian dan keberlanjutan BLK-K juga akan memperkuat agenda 9 Lompatan Kemnaker: (i) Transformasi BLK; (ii) Link and match ketenagakerjaan; (iii) Transformasi program perluasan kesempatan kerja; (iv) Pengembangan talenta muda; (v) Perluasan pasar kerja luar negeri; (vi) Visi baru hubungan industrial; (vii) Reformasi pengawasan; (viii) Ekosistem digital SIAPKerja; dan (ix) Reformasi birokrasi.

BLK Komunitas harus ditransformasikan sebagai wadah pengembangan talenta muda Indonesia, selaras dengan upaya peningkatan SDM yang saat ini terus dilakukan. Dalam upaya transformasi tersebut, Kemenaker akan memperluas kerja sama dan kemitraan dengan berbagai stakeholder dan perusahaan. Tahun 2021 kerja sama diperluas dengan melakukan penandatanganan nota kesepahaman (MoU). Kemenaker mengembangkan kemitraan dengan Masyarakat Ekonomi Syariah, PT Telkom, Martha Tilaar, Perhimpunan Paricara Usada Indonesia, PT Panasonic, Bank Syariah Indonesia, Himpunan Kawasan Industri, Perhimpunan Hotel dan Restoran Indonesia, PT Pegadaian, dan PT Polytron.

Selain itu guna meningkatkan kualitas dan jaringan Kemenaker juga mendorong BLK Komunitas Bersinergi dengan Industri. Jika berhasil dalam membangun komunikasi dan melibatkan stakeholders di dalam pemanfaatan BLK komunitas ekosistem yang sehat terbukti bisa mendorong inovasi dan arah kemandirian BLK Komunitas. Keberhasilan serupa juga mendorong BLK Komunitas untuk dapat berperan sebagai katalisator perekonomian lokal.

Kemandirian BLK Komunitas tersebut ditandai dengan beberapa hal, termasuk terbentuknya Forum Komunikasi Nasional BLK Komunitas secara resmi dan terjalinnnya kemitraan strategis dengan berbagai stakeholders. Selain itu, adanya peta jalan kemandirian BLK Komunitas dan ditetapkannya 25 BLK Komunitas terbaik sebagai inkubator kewirausahaan,

turut menyumbang tanda kemandirian BLK Komunitas. Saat ini terdapat 25 BLK Komunitas sebagai inkubator usaha yang merupakan hasil seleksi dari 40 BLK Komunitas unggulan yang dibangun pada periode pembangunan 2017. Diharapkan BLK Komunitas jadi pemeran utama dalam link and match antara dunia pendidikan dan pelatihan dengan dunia kerja dan usaha.

Untuk itu BLK Komunitas harus menjadi inkubator wirausaha dan mampu berperan menyiapkan kompetensi calon pekerja, termasuk pekerja migran Indonesia (PMI).

#### **4.1.3. Kondisi BLK Komunitas**

Berdasarkan evaluasi terhadap BLK-K angkatan 2017 dan 2018 yang dilakukan PRAKARSA (2020), secara umum BLK-K mampu meningkatkan akses warga terhadap pelatihan kerja dan meningkatkan keterampilan SDM Indonesia. Lulusan BLKK sudah mampu masuk ke pasar kerja dan mampu menjadi wirausahawan yang menciptakan lapangan kerja baru. Ke depan, diharapkan BLK Komunitas semakin berkembang dan mampu menyelenggarakan pelatihan secara mandiri dan berkelanjutan.

Evaluasi dan transformasi BLK-K menjadi agenda pemajuan politik kesejahteraan pekerja di masa mendatang. Beberapa acuan hasil evaluasi bisa menjadi latar signifikansi agenda pembaruan BLK. Hasil penelitian memperkuat tesis bahwa pendidikan formal tidak cukup dalam mempersiapkan tenaga kerja untuk bekerja di sektor formal, sehingga terjebak dalam sektor informal. Sehingga pendidikan dan pelatihan keterampilan kerja (VET) perlu dilakukan untuk mengisi gap dari pendidikan formal yang ada. Akan tetapi, hasil penelitian juga menunjukkan meskipun pelatihan keterampilan dinilai sangat bermanfaat namun keluaran dari proses pelatihan keterampilan tetap dinilai belum memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja.

Artinya, penemuan, inovasi, serta kemajuan ekonomi dan sosial, tidak mutlak ditentukan oleh pendidikan akademik. Ada jalur lain yang tersedia di luar itu. Bakat-bakat yang ada di antara warga negara dapat berkembang dan dikembangkan melalui jalur praktis, praktisi, dan profesi. Indonesia sudah barang tentu memerlukan keahlian tingkat tinggi dan pendidikan

akademik. Tapi, pendidikan akademik tingkat tinggi hanya menjadi satu jalan saja, bukan satu-satunya jalan. Dan keseluruhan tujuan BLK didesain dari pemahaman demikian.

Berbagai penelitian menunjukkan Indonesia memerlukan tambahan 50-60 juta tenaga kerja terampil hingga tahun 2030. Artinya, Indonesia perlu menyiapkan 2 juta hingga 3 juta angkatan kerja kompeten dan kompetitif per tahun oleh pemerintah dan swasta. Kapasitas latih oleh berbagai balai latihan kerja (BLK), lembaga pelatihan kerja (LPK), dan sekolah menengah kejuruan (SMK) masih jauh dari memadai. Lagi-lagi, kondisi ini terjadi sebagai akibat kurangnya investasi baik oleh pemerintah dan swasta/industri.

Berbagai data juga menunjukkan, Indonesia di satu sisi kelebihan dalam hal pendidikan umum (universitas/sekolah tinggi) tetapi saat yang sama, sangat kekurangan dalam hal pendidikan-pelatihan kejuruan, politeknik, dan pemagangan kerja. Pada saat yang sama, Indonesia juga kekurangan tenaga-tenaga instruktur/pelatih dan guru-guru sekolah kejuruan. Hal ini karena lemahnya investasi dalam pendidikan instruktur dan pelatih dan guru. Pengejaran atau percepatan pendidikan vokasi tidak lain untuk kepentingan Indonesia sendiri. Untuk kepentingan nasional sendiri karena pemerintah Indonesia hendak mencapai (a) mengurangi mismatch pasar kerja – lapangan kerja melimpah tetapi hanya 50 persen yang diisi oleh pencari kerja; (b) peningkatan daya saing; (c) upaya menurunkan ketimpangan, utamanya ketimpangan pasar kerja (jobless vs jobholders; high skills vs low skills).

Sementara itu sebagaimana telah dipaparkan, saat ini 19,1 juta penduduk usia kerja terdampak dan 1,62 juta orang menganggur. Padahal pada 2030-2040, Indonesia diprediksi akan mengalami masa bonus demografi, yakni jumlah penduduk usia produktif (15-64 tahun) lebih besar dibandingkan penduduk usia tidak produktif (di bawah 15 tahun dan di atas 64 tahun). Pada periode tersebut, penduduk usia produktif diprediksi mencapai 205 juta dan 2 jutaan usia produktif masuk ke pasar kerja setiap tahun. Indonesia sudah memasuki periode bonus demografi sejak tahun 2012. Indonesia juga diperkirakan akan mengalami puncak bonus demografi tahun 2028-2030. Bonus demografi secara umum berlaku jika dua penduduk usia produktif berusia 15-64 tahun menanggung satu orang tidak produktif atau kurang dari 15 tahun dan 65 tahun atau lebih.

Dalam satu dekade terakhir, angka pengangguran terbuka di Indonesia didominasi oleh generasi milenial. Landscape ketenagakerjaan secara umum menunjukkan jumlah angkatan kerja di Indonesia tahun ini tercatat sekitar 134 juta orang. Dari jumlah tersebut, 95 persen (127 juta orang) berstatus bekerja. Penduduk yang bekerja dari kelompok milenial mencapai 6,5 juta orang atau 51 persen dari total penduduk yang berstatus bekerja. Sementara 49 persen lainnya berusia 40 tahun ke atas. Generasi milenial secara kuantitas dan proporsi masih lebih dominan dalam peta tenaga kerja usia produktif di Indonesia. Sementara itu, jumlah penduduk berstatus pengangguran terbuka tahun ini tercatat sekitar 6,9 juta orang atau 5 persen dari total angkatan kerja. Pengangguran terbuka adalah angkatan kerja yang tercatat sama sekali tidak mempunyai pekerjaan.

Ironisnya, pengangguran terbuka di kelompok milenial justru terhitung tinggi. Jumlah penganggur milenial mencapai lebih kurang 5,8 juta orang atau sekitar 85 persen dari seluruh pengangguran terbuka. Keberhasilan memanfaatkan bonus demografi akan tercermin pada peningkatan standar hidup penduduk, yang faktor penentunya adalah produktivitas. Bonus demografi sedang memberikan peluang untuk meningkatkan kesejahteraan penduduk melalui peningkatan produktivitas pekerjanya. Produktivitas tercermin dari sikap mental dan etos kerja yang selalu berusaha melakukan perbaikan mutu kehidupan, melalui peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas untuk menciptakan nilai tambah secara berkelanjutan.

#### **4.1.4. Tantangan dan Orientasi Kemandirian BLK Komunitas**

Penyusunan peta jalan kemandirian BLK-K merupakan upaya strategis mengatasi masa depan bonus demografi Indonesia dan kesejahteraan pekerja khususnya generasi muda. Beberapa tantangan umum yang perlu menjadi perhatian bersama antara lain:

**Pertama, kehadiran swasta atau industri dalam peningkatan keterampilan tenaga kerja masih jauh dari ideal**

Menurut catatan Kemnaker, kebutuhan tenaga kerja terampil di Indonesia akan mencapai 113 juta pada tahun 2030. Namun, sampai saat ini Indonesia masih dihadapkan dengan masalah kurangnya tenaga kerja

terampil. Dari data BPS 2015, jumlah tenaga kerja terampil Indonesia saat ini baru 57 juta orang. Dan Indonesia membutuhkan supply tenaga kerja terampil sebanyak 3,7 juta per tahunnya (Merdeka, 2017).

Kualitas tenaga kerja Indonesia yang rendah berpotensi kalahnya daya saing pekerja lokal dengan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang masuk ke Indonesia. Total tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia tahun 2017 sebanyak 85 ribu orang (Kompas, 2018). Struktur TKA yang paling banyak mengisi pada level profesional, yakni sebanyak 23 ribu orang.

Rendahnya kompetensi kerja dijadikan alasan oleh pihak swasta untuk melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak. Padahal dalam hubungan industri yang adil, seharusnya swasta juga berperan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerjanya. Hubungan industrialis seharusnya bukan hanya menempatkan tenaga kerja sebagai penghasil suatu produk tertentu saja melainkan sebagai aset perusahaan.

### **Kedua, sistem pendidikan dan pelatihan kerja belum sesuai dengan kebutuhan industri atau pasar kerja**

Sistem pendidikan dan pelatihan kerja di Indonesia belum bisa memasok kebutuhan tenaga kerja terampil industri manufaktur yang diproyeksikan 600.000 orang per tahun. Kondisi ini menyebabkan dunia usaha dan dunia industri kesulitan untuk merekrut SDM berkualitas dalam waktu cepat. Lulusan dari ribuan perguruan tinggi di Indonesia sangat banyak jumlahnya, tetapi tidak membawa keterampilan yang memadai di bidang teknologi dan industri.

Kebanyakan sarjana yang lulus dari bidang humaniora kurang sesuai dengan pasar kerja di bidang ini. Seorang sarjana lulusan fakultas pertanian dengan IPK 3,5 saja, banyak yang bekerja di bidang perbankan dan customer service. Bukan hanya itu, begitu ada satu lowongan pekerjaan saja yang melamar bisa ratusan orang padahal pekerjaan itu tidak sesuai dengan jurusan pendidikannya. Lulusan perguruan tinggi rata-rata bisa lebih dari 5 kali untuk melamar pekerjaan, namun itu belum tentu bisa mendapatkan panggilan untuk wawancara.

### **Ketiga, pendidikan dan pelatihan kerja/vokasi belum menjawab kebutuhan angkatan kerja**

Hasil lulusan Pendidikan dan pelatihan vokasi pada kenyataannya belum mampu diserap dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Hal ini disebabkan beberapa faktor antara lain kurikulum pendidikan/ pelatihan vokasi belum sesuai dengan DUDI, kemampuan guru/dosen/instruktur masih sebatas pada teori, perlengkapan yang digunakan belum dapat menunjang kegiatan pelatihan, manajemen lembaga pelatihan dan pelatihan belum berbasis inovasi dan teknologi.

Seperti halnya SMK, program vokasi melalui BLK masih minim kontribusinya dalam menyiapkan tenaga kerja yang terampil. Jumlah BLK di Indonesia sampai tahun 2017 adalah 301, yang masih aktif 263. Meskipun secara infrastruktur (bangunan) kondisinya cukup baik, berbagai permasalahan masih dihadapi BLK sehingga menyebabkan minimnya peran BLK dalam menyiapkan tenaga kerja terampil. Persoalan yang dihadapi antara lain rendahnya minat angkatan kerja muda untuk mengikuti pelatihan dan kurang aktifnya pengelola BLK melakukan pendekatan atau promosi kepada angkatan kerja muda. Promosi yang dilakukan oleh BLK sangat jarang sehingga masyarakat tidak mengetahui keberadaan BLK. Bahkan bagi masyarakat yang mengetahui BLK menyatakan tidak berminat mengikuti pelatihan karena jurusan yang ditawarkan belum sesuai dengan pekerjaan yang tersedia. Masalah lainnya adalah sejumlah BLK dalam kondisi yang tidak memadai, mulai dari kondisi gedung, sarana-prasarana hingga materi yang diajarkan tidak bersaing. Berdasarkan data World Bank (2011), sebesar 53,85 persen BLK di Indonesia tidak memiliki peralatan.

### **Keempat, Indonesia masih kekurangan tenaga kerja terampil**

Struktur tenaga kerja yang tersedia lebih banyak diisi oleh tenaga kerja berpendidikan rendah dan tidak terampil. Ketimpangan kesempatan kerja di daerah khususnya di pedesaan dengan perkotaan sangat tinggi. Pendidikan formal belum mampu menjawab kebutuhan pasar kerja, ditambah lagi struktur tenaga kerja kita didominasi oleh pendidikan rendah. Tingkat kesesuaian pendidikan dengan dunia usaha baru mencapai 37 persen, yang menandakan bahwa dunia pendidikan dengan industri masih belum link and match.

Meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan dan pelatihan kerja terhadap kebutuhan pasar tenaga kerja juga mutlak harus dilakukan. Kita bisa belajar paling tidak dari negara lain yang berhasil mengembangkan sistem TVET di negaranya seperti UK dan Filipina. Kualitas tenaga kerja harus semakin ditingkatkan seiring masuknya revolusi industri 4.0 dan pengaruh otomatisasi. Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk angkatan kerja terbanyak ke-4 di dunia dan akan mengalami bonus demografi di tahun 2030. Kondisi tersebut harus diimbangi dengan persiapan angkatan kerja produktif yang memperhatikan aspek digitalisasi, otomatisasi dan pandemi COVID-19.

### **Kelima, kemitraan strategis yang dilakukan oleh BLK Komunitas dengan pemerintah lokal belum optimal**

Penelitian yang dilakukan lembaga riset PRAKARSA (2020) menjelaskan bahwa hanya 23% BLK Komunitas yang memiliki kerja sama dengan pemerintah lokal, sementara 77% BLK Komunitas sama sekali belum memiliki kerja sama dengan pemerintah lokal. Meski kerja sama dilakukan dengan pemerintah lokal, bentuk aktifitas yang dilaksanakan sebenarnya tidak cukup substansial.

Dari evaluasi BLK Komunitas tersebut, program pengentasan pengangguran di sekitar pesantren atau bentuk kerja sama strategis lainnya belum menjadi prioritas. Kerja sama masih bersifat pragmatis, seperti melatih perangkat desa agar memiliki kemampuan komputer. Meski jenis pelatihan tersebut penting, namun bentuk aktifitas tersebut bukanlah kemitraan yang strategis dan tidak memiliki efek domino yang luas dalam rangka penyiapan keterampilan bagi angkatan kerja di masyarakat.

### **Keenam, kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI) masih Minim**

Penelitian yang dilakukan lembaga riset PRAKARSA (2020) memperlihatkan bahwa hanya 15% BLK Komunitas yang memiliki kerja sama dengan sektor industri/pemberi kerja, sementara 85% BLK Komunitas sama sekali tidak memiliki kerja sama/kemitraan dengan industri/ pemberi kerja. Karena itu, kita bisa menyimpulkan bahwa BLK Komunitas tidak cukup memiliki

kemampuan melakukan kerja sama strategis dalam konteks pengembangan kurikulum yang terintegrasi dengan dunia industri/pemberi kerja serta kanalisasi peserta latih ke dalam program-program magang atau penempatan kerja.

## **4.2. ARAH KEMANDIRIAN BLK KOMUNITAS**

Sistem pendidikan dan pelatihan vokasi yang efektif menuntut kolaborasi di antara semua pemangku kepentingan: pemerintah pusat, pemerintah daerah, dunia usaha dan industri, lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan vokasi, serta peserta pendidikan dan pelatihan vokasi itu sendiri. Secara empirik, sebagaimana ditunjukkan oleh berbagai penelitian secara internasional pendidikan dan pelatihan vokasi mensyaratkan adanya kebijakan yang komprehensif dan koheren yang mengatur pembagian tugas yang jelas dan realistis di antara para pemangku kepentingan.

Visi pendidikan dan pelatihan vokasi nasional adalah terselenggaranya sistem pendidikan dan pelatihan vokasi yang efektif dan efisien baik secara internal maupun eksternal untuk menyiapkan generasi muda dapat memasuki dunia kerja, mewujudkan daya saing nasional yang kuat, serta memberikan jaminan masa depan yang cerah kepada generasi muda masa depan.

Dalam sistem Pendidikan dan pelatihan vokasi tersebut pihak sekolah, perguruan tinggi, dan lembaga kursus/pelatihan keterampilan kerja berperan membekali para lulusan dengan keterampilan sesuai kebutuhan pasar, dan diserap semuanya oleh pasar kerja. Sementara dunia usaha dan dunia industri sebagai mitra pemerintah untuk menyediakan lapangan kerja, serta pemerataan pembangunan dan kesejahteraan, berperan aktif dalam pengembangan, implementasi, penjaminan mutu, dan pendanaan sistem pendidikan dan pelatihan vokasi nasional.

### **4.2.1. Perubahan Lanskap Strategis**

Pelatihan vokasi di Indonesia menghadapi dua tantangan besar sekaligus, yaitu menghasilkan lulusan yang sesuai kebutuhan dan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan. Lulusan tersebut harus memiliki pengetahuan dan keterampilan terkait dan sesuai (*link and match*) dengan

kebutuhan tenaga kerja saat ini. Selain itu mereka juga harus mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, belajar dan berlatih lagi untuk menguasai teknologi baru, menyesuaikan dengan berbagai perubahan di tempat kerja, termasuk pembagian kerja yang berbeda dan cara kerja yang berbeda.

Indonesia sangat luas dan beragam dengan potensi yang luar biasa, ekonomi multisegmentasi serta ragam sektor di dalamnya. Intensitas penggunaan teknologi dan pembagian kerja sangat beragam antar sektor, bahkan sangat bervariasi antar unit usaha dalam sektor ekonomi yang sama sekalipun. Ragam pembagian kerja antar sektor dan bahkan antar unit usaha ini berimplikasi pada kebutuhan tenaga kerja yang tidak seragam. Untuk melayani kebutuhan tenaga kerja dengan baik, maka sistem pendidikan dan pelatihan vokasi hendaklah mampu menawarkan tenaga pemula, lulusan baru dengan spesifikasi keterampilan yang beragam pula.

Secara umum untuk menghasilkan lulusan dengan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri, maka pendekatan pendidikan dan pelatihan vokasi harus secara intensif melibatkan pelaku industri, sehingga ada kesinambungan dengan pendidikan dan pelatihan dalam industri. Tantangan besar lainnya adalah agar dapat tumbuh dengan laju tinggi, Indonesia perlu melakukan transformasi struktur ekonomi dengan memperbesar proporsi sektor-sektor dengan nilai tambah tinggi termasuk sektor industri manufaktur dan pariwisata. Dengan perubahan teknologi yang berjalan makin hari makin cepat, sistem pendidikan dan pelatihan vokasi harus membekali para lulusan dengan dasar yang kuat untuk berkembang lebih lanjut. Kemampuan belajar dan menyesuaikan dengan konteks yang baru membutuhkan kemampuan berpikir analitik, kemampuan beradaptasi dan mudah dilatih.

Pertumbuhan ekonomi tinggi hanya dapat dicapai jika seluruh komponen bangsa terlibat dalam kegiatan ekonomi. Mereka termasuk kelompok masyarakat rentan, seperti perempuan, penyandang disabilitas, masyarakat miskin, dan lainnya. Seiring dengan upaya untuk meningkatkan tingkat partisipasi angkatan kerja kelompok rentan tersebut, pendidikan dan pelatihan vokasi harus bersifat inklusif. Dengan akses yang baik kepada pendidikan dan pelatihan vokasi, mereka dapat memiliki kesempatan yang

sama untuk meningkatkan keahliannya. Dengan bekal keahlian yang cukup dan sesuai, mereka dapat mengakses lapangan kerja yang berkualitas dan produktif dengan tingkat pendapatan yang baik. Upaya perwujudan inklusivitas ini tidak hanya dilakukan dengan memberikan akses yang setara, tetapi juga dengan menyediakan bauran keterampilan yang memperhatikan keterampilan spesifik sesuai dengan karakter dan kebutuhan kelompok masyarakat ini.

#### 4.2.2. Perencanaan Berbasis Kebutuhan Tenaga Kerja

Hasil analisis sejumlah kajian tentang pelatihan vokasi di Indonesia menggaris bawahi pentingnya inovasi perencanaan dan penyelenggaraan pelatihan vokasi yang selama ini lebih menitikberatkan aspek pasokan (*supply-based approach*) ke aspek perencanaan dan penyelenggaraan yang berbasis kebutuhan (*demand-based approach*). Di tingkat makro, perencanaan pelatihan harus disandingkan dengan rencana pengembangan industri sesuai sektornya dan potensi lokalnya. Berbagai prioritas yang muncul dari rencana pengembangan industri akan menjadi landasan pertama, meskipun masih bersifat indikatif, bagi analisis awal untuk perencanaan bidang kejuruan pelatihan vokasi. Hal inilah yang sering disebut sebagai kerangka perencanaan tenaga kerja.

Pengembangan kejuruan pelatihan perlu dikembangkan dan disesuaikan dengan perkembangan situasi sosial- ekonomi di wilayahnya masing-masing. Dalam menentukan jenis kejuruan, perencanaan sudah disusun secara menengah- panjang dan melibatkan DUDI (Dunia Usaha Dunia Bisnis) dan para pemangku kepentingan

di tingkat lokal. Dukungan dan jaminan kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri serta pemangku kepentingan di tingkat lokal akan sangat menentukan keberhasilan BLKK dalam menjalankan mandatnya.

Dalam tataran yang lebih teknis, kurikulum perlu didiskusikan bersama-sama dengan industri untuk memastikan bahwa kompetensi yang diajarkan adalah yang riil dibutuhkan di dunia kerja. Kompetensi yang diajarkan mencakup kompetensi yang memang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan (*hard skills*), kepribadian, keterampilan sosial dan komunikasi (*soft skills*), serta karakter kerja dan ahasa asing.

Selanjutnya, pendekatan pelatihan juga bukan hanya dirancang bersama, tetapi juga diselenggarakan dengan melibatkan dunia usaha dan dunia industri. Praktik industri tidak lagi boleh sekedar menjadi pelengkap, tetapi harus merupakan bagian yang menentukan integritas proses pelatihan vokasi. Industri tidak lagi sebatas menyediakan tempat dan fasilitas magang untuk para peserta pelatihan untuk belajar atau berlatih dalam tatanan proses produksi yang riil, melainkan harus benar-benar terlibat dalam mendidik dan melatih calon tenaga kerja bersama BLKK.

Bagian paling hilir dari rangkaian proses penyiapan tenaga kerja terampil, yaitu proses menguji kompetensi lulusan dan sertifikasi juga merupakan tahap yang melibatkan harus DUDI secara intensif. Dengan keterlibatan dunia usaha dan dunia industri dalam sertifikasi lulusan, masa tunggu bekerja (job seeking period) bagi pencari pekerja relatif lebih pendek, karena lulusan tersebut sudah “terjamin” memiliki kompetensi sesuai dengan kebutuhan DUDI.

#### **4.2.3. Penguatan Komponen Sistem Pelatihan Vokasi di BLK-K**

Komponen dalam sistem pelatihan vokasi terdiri dari lembaga pelatihan, instruktur dan pengelola lembaga pelatihan, pihak pendukung dan pembimbing praktik industri. Seluruh komponen tersebut perlu ditata dan direvitalisasi. Sistem pelatihan ditata untuk membuka peluang bagi keragaman pendekatan pelatihan vokasi untuk menyesuaikan dengan kondisi lokalitas dan sumber daya terbaik yang tersedia dalam rangka mendukung implementasi pelatihan vokasi yang efektif.

Dalam hal ini, dalam lingkup pelatihan vokasi di BLKK, perlu dikembangkan sistem dan perangkat teknologi digital yang memadai, ketersediaan instruktur yang kompeten dan jumlahnya memadai, serta sistem penjaminan mutu yang sesuai. Dengan penataan arsitektur yang mengakui keragaman kebutuhan dan kondisi lingkungan strategis dan tantangan yang dihadapi oleh BLKK, maka pelatihan vokasi dapat diselenggarakan dalam spektrum yang luas.

#### 4.2.4. Memperkuat Kelembagaan Pelatihan Vokasi BLK-K

Arah kebijakan penting lainnya adalah memperkuat kelembagaan BLK-K. Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas, khususnya agar BLK-K dapat dengan cepat merespons dinamika lingkungan strategis yang selalu berubah, maka program penguatan kelembagaan BLKK harus disiapkan dan dilakukan pendampingan. Setelah itu, pemberian otonomi kepada BLK-K harus diberikan, baik dalam aspek pengelolaan lembaga, program (pelatihan, pemagangan, penempatan dan kewirausahaan) dan sumber daya baik sumber daya manusia maupun sumber daya finansial. Pemberian otonomi tidak saja oleh pemerintah, namun juga oleh lembaga induk yang menaungi BLKK. Dengan memiliki otonomi pengelolaan yang lebih luas, BLKK tersebut dapat lebih mandiri, efisien, responsif dan memiliki budaya usaha (*corporate culture*) yang sehat, akuntabel dan berkelanjutan.

#### 4.2.5. Prasarana dan Sarana Pelatihan

Peralatan praktik merupakan faktor yang penting dalam penyelenggaraan pelatihan vokasi, meskipun disadari sepenuhnya bahwa keterbatasan anggaran menutup kemungkinan setiap BLK-K memiliki peralatan pada tingkat teknologi yang menyamai peralatan yang tersedia di BLK UPTP atau UPTD atau industri. Atas dasar itu, maka kebutuhan peralatan praktik di BLK-K setidaknya pada tingkat ketersediaan minimal untuk mengenalkan dan memberikan keterampilan kepada siswa untuk menggunakan peralatan kerja.

Pengelola BLK-K dapat mengembangkan kerja sama dengan para pihak di wilayahnya untuk pengembangan prasarana dan sarana pelatihan. Prasarana dan sarana yang sudah disediakan Kemnaker dapat menjadi modal bagi pengelola BLK-K untuk memobilisasi dukungan pengembangan sarana pelatihan. Selain itu, BLK UPTD dan UPTP juga dapat memberikan akses kepada peserta pelatihan BLK Komunitas yang hendak menggunakan sarana pelatihan untuk menunjang praktikumnya.

### 4.3. PENGEMBANGAN KURIKULUM DAN KAPASITAS INSTRUKTUR

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa setiap pelatihan harus berbasis kompetensi atau

berbasis pada kebutuhan dunia industri atau pasar kerja. Materi undang-undang tersebut dipertegas melalui Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional bahwa program pelatihan harus mengacu kepada Standard Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) dengan pola pelatihan berbasis kompetensi.

Pelatihan vokasi berupaya untuk mendukung kurikulum melalui keselarasan dengan industri berorientasi lebih ke arah hasil pendidikan vokasi lebih dari pendidikan tinggi (Watters & Christensen, 2013). Dalam kolaborasi antara penyedia pelatihan dan industri, semua program harus dirumuskan dengan kerjasama yang sama antara industri dan penyedia pelatihan. Program terdiri dari kurikulum, bahan ajar, evaluasi, rekrutmen peserta, instruktur, pendanaan, dan waktu pelaksanaan. Pendidikan vokasi akan efisien dan efektif jika (Wardiman, 1998):

- 1) lingkungan di mana peserta pelatihan berlatih sesuai dengan lingkungan bekerja.
- 2) tugas yang diberikan kepada siswa dilakukan dengan cara yang sama, alat dan mesin yang sesuai dengan tempat kerja.
- 3) dibimbing oleh instruktur yang memiliki pengalaman dan keberhasilan dalam menerapkan keterampilan dan pengetahuan tentang operasi kerja dan prose.
- 4) bisa menumbuhkan kebiasaan kerja yang efektif untuk siswa. Hal ini hanya terjadi jika pelatihan diberikan dalam bentuk pekerjaan nyata.
- 5) pelatihan diberikan hanya kepada orang yang membutuhkannya, yang menginginkannya dan yang bisa mendapatkan manfaat dari itu.

Untuk pengurangan mismatch antara keterampilan angkatan kerja dengan ketersediaan lapangan kerja maka kurikulum pelatihan sangat penting untuk dilihat dan dikembangkan agar nyambung dengan pasar kerja. Beberapa aspek yang perlu diintervensi antara lain:

### **Pertama, kurikulum dan pelatihan**

Dalam sistem pembangunan sumber daya manusia di Indonesia, pelatihan kerja merupakan bagian dari bentuk pendidikan luar sekolah yang

penanganannya perlu pola/ model manajemen yang khusus. Kekhususannya menyangkut keluwesan desain kurikulum/ materi ajar antara lain bahwa kurikulum didesain dalam pelatihan kerja untuk memenuhi keperluan/kebutuhan pasar kerja yang ada bagi dunia usaha/ industri, sehingga diharapkan lulusan dari pelatihan kerja ini akan dapat terserap dalam pasar kerja. Sedangkan keluwesan waktu adalah pengalokasian waktu yang disesuaikan dengan situasi, kondisi yang ada, sesuai dengan kebutuhan keahlian yang diperlukan oleh pengguna tenaga kerja (user).

BLK Komunitas dapat turut mengembangkan kurikulum vokasi berdasarkan SKKNI dan kurikulum pelatihan vokasi dikembangkan secara kolaboratif antara Kementerian Pendidikan dan Kementerian Ketenagakerjaan dengan berbagai pemangku kepentingan, terutama dunia usaha dan dunia industri. Dalam kurikulum BLK Komunitas, Kementerian Ketenagakerjaan dapat mengembangkan koordinasi dan kolaborasi dalam proses penyusunan kurikulum dan metode pembelajaran pelatihan vokasi yang selaras dengan potensi sosial-ekonomi di tingkat lokal dan potensi pasar kerja di tingkat nasional dan global. Pengorganisasian pelaksanaan program pelatihan kerja dirancang dinamis dalam arti fleksibel dan berorientasi ke masa depan. Di sini perlu adanya usaha bersama agar proses pelaksanaan pelatihan kerja berbasis potensi di setiap wilayah dan berbasis potensi pasar kerja di tingkat nasional dan global. Pelaksanaan pelatihan dapat menggunakan pendekatan akselerasi dan memberikan porsi teori dan praktik secara lebih proporsional.

## **Kedua, instruktur dan tenaga pendukung pelatihan**

Instruktur dan tenaga pendukung pelatihan merupakan elemen penting dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan kerja di BLK Komunitas. Secara umum, instruktur harus memadai secara jumlah dan mumpuni secara kapasitas. Terkait dengan kapasitas instruktur, maka sertifikasi bagi instruktur harus menjadi agenda prioritas.

Selain itu, instruktur harus memiliki kompetensi pedagogi yang baik, memiliki keterampilan tentang kejuruan yang diajarkan, memiliki perspektif yang kuat dalam pengembangan SMD, memiliki cara pandang pengembangan kewirausahaan yang cukup, memiliki cara pandang inklusif

dan pemberdayaan serta memiliki pengetahuan yang memadai tentang dunia usaha dan dunia industri.

Instruktur BLK Komunitas harus dikembangkan agar tidak mengalami kondisi yang sama dengan guru-guru di lembaga pendidikan vokasi. Berdasarkan Data Pokok SMK Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (<http://datapokok.ditpsmk.net>), pada tahun 2019 terdapat 282.726 guru SMK, baik negeri mau pun swasta. Dari jumlah guru SMK tersebut, hanya sebesar 40,4% adalah guru yang mengajar keterampilan kejuruan (guru produktif), sementara 59,6% adalah guru yang tidak mengajar keterampilan kejuruan (guru adaptif dan guru normatif).

Perlu ada program pengembangan instruktur BLK-K dari Kementerian Ketenagakerjaan. Program dan langkah-langkah yang dapat diambil antara lain: (i) program rekrutmen instruktur; (ii) program akselerasi pelatihan dan sertifikasi instruktur; (iii) program peningkatan keterampilan instruktur; (iv) pemagangan instruktur di industri dan di lembaga pelatihan vokasi baik di dalam negeri maupun di luar negeri; (v) pemberian insentif bagi instruktur yang bertugas di BLK-K.

Selain instruktur, perlu ada penguatan dukungan dari tenaga pendukung pelatihan. Pengelola BLK-K dapat memberdayakan lulusan-lulusan BLK-K untuk menjadi tenaga pendukung pelatihan. Selain dapat membantu secara teknis proses penyelenggaraan pelatihan, tenaga pendukung pelatihan juga dapat memfasilitasi “peer- learning” di antara peserta pelatihan. Lulusan BLK-K yang sudah magang, sudah bekerja dan sudah berwirausaha juga dapat dijadikan sebagai tenaga pendukung pelatihan khususnya agar dapat memberikan “sharing experiences” kepada peserta pelatihan.

#### **4.4. SERTIFIKASI LULUSAN**

Penjaminan kualitas lulusan pelatihan keterampilan merupakan salah satu kunci bagi keberhasilan pelatihan vokasi. Tanpa ada jaminan kualitas, maka calon pengguna jasa lulusan pelatihan akan ragu untuk merekrut lulusan yang ada. Penjaminan mutu lulusan tidak bisa berdiri sendiri dan harus diikuti dengan penjaminan mutu BLK-K sebagai lembaga penyelenggara pelatihan. Maka, beberapa aspek penting dari penjaminan mutu yang

komprehensif antara lain: standar kompetensi peserta pelatihan, pelaksanaan penilaian kompetensi pelatihan, persyaratan operasional BLK-K sebagai penyelenggara pelatihan, kinerja BLK-K dalam penyelenggaraan pelatihan, evaluasi pelaksanaan dan dampak program pelatihan dan lain-lain. Agar aspek-aspek di atas dapat dilaksanakan, maka kerja sama antara BLK-K dengan BLK UPTD/ UPTP, BNSP, LSP, Pemda, serta pemberi kerja harus dilakukan.

#### **4.4.1. Penjaminan Mutu Kelembagaan**

Proses penjaminan mutu meliputi seluruh rangkaian proses untuk memastikan bahwa proses pelatihan berjalan sesuai ketentuan dan cara yang disepakati dengan menggunakan sumber daya sebagaimana sebagaimana dalam perencanaan. Kemnaker dapat melakukan proses penjaminan mutu BLK-K secara langsung maupun tidak langsung, yakni dengan melibatkan para pihak mitra untuk melakukan proses monitoring-evaluasi agar penjaminan mutu dapat dilaksanakan secara berkala serta dapat dipertanggung- jawabkan secara publik.

Dalam rangka penjaminan mutu internal, BLK-K harus diarahkan untuk mencatat dan melaporkan “input, process, output and outcome” secara berkala. Secara eksternal, BLK-K harus mendapatkan legalitas sebagai Lembaga Pelatihan Kerja (LPK), memiliki VIN (Vocational Identity Number), Nomor Induk Berusaha (NIB) dan kelengkapan administrasi lainnya. Hal ini akan menempatkan BLK-K secara eksternal lebih kredibel dan dipercaya oleh DUDI serta para pihak terkait.

#### **4.4.2. Uji Kompetensi dan Sertifikasi Kompetensi Lulusan**

Terkait dengan kompetensi, uji kompetensi perlu dilakukan dan berfokus untuk memastikan bahwa individu lulusan memiliki pengetahuan dan kompetensi sesuai ketentuan yang dipersyaratkan untuk mendapat pengakuan secara profesional kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diujikan. Kelulusan uji kompetensi menjadi syarat bagi terbitnya sertifikat kompetensi sebagai wujud pengakuan atas kepemilikan pengetahuan dan kompetensi.

Uji kompetensi harus dilaksanakan secara independent agar bisa efektif mencegah konflik kepentingan. Dengan demikian, uji kompetensi tidak dilakukan secara internal oleh lembaga pelatihan yang mendidik dan/ atau melatih para lulusan. Dalam uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi ini juga perlu diperhatikan rekognisi industri terhadap sertifikasi tersebut, serta jangka waktu berlakunya sertifikasi sehingga tidak menjadi beban bagi lulusan pendidikan dan pelatihan vokasi. Masa berlaku sertifikasi kompetensi perlu dibatasi sesuai dengan karakteristik bidang dan jenis keahlian. Hal ini perlu untuk menjaga agar kualitas hasil uji sertifikasi kompetensi tersebut tetap dijaga dengan kualitas yang memadai, sambil tetap memenuhi rekognisi dunia industri yang cenderung dinamis mengikuti perubahan lingkungan bisnis.

Dengan prinsip sebagaimana diuraikan di atas, Kementerian Ketenagakerjaan mengkoordinasikan kebijakan uji kompetensi dan sertifikasi lulusan semua jalur dan jenjang pendidikan/pelatihan vokasi. Pada tingkat yang lebih operasional, uji kompetensi dalam rangka sertifikasi kompetensi lulusan lembaga pendidikan pelatihan vokasi dikoordinasikan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

#### **4.4.3. Penyusunan Standar Kompetensi dan Pengembangan Sertifikasi**

Pada akhir pelatihan diperlukan uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi. Agar standar kompetensi kerja dan sertifikasi berjalan dan relevan terhadap pasar kerja, maka BLK-K perlu melibatkan DUDI dalam proses pengembangan uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi. Untuk memenuhi kebutuhan sertifikasi kompetensi, BLK-K juga perlu didorong untuk kerja sama dengan lembaga sertifikasi profesi (LSP) yang diakui. BLK-K juga dapat bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan vokasi untuk melaksanakan uji kompetensi dan sertifikasi peserta pelatihan.

Dengan standar kompetensi yang rinci, dinamis dan mutakhir sesuai yang dibutuhkan pasar, proses sertifikasi kompetensi dapat menjamin dihasilkannya tenaga kerja kompeten yang sesuai kebutuhan, sehingga mereka mudah diserap oleh pasar kerja. Kementerian Ketenagakerjaan perlu mengkoordinasikan dan melakukan pembinaan dalam pelaksanaan uji kompetensi dan sertifikasi untuk memastikan bahwa lulusan pelatihan

vokasi BLK-K telah memenuhi kompetensi tenaga kerja yang telah ditetapkan. Dalam tataran lebih teknis, pelaksanaan uji kompetensi dan sertifikasi kompetensi lulusan lembaga pelatihan vokasi dikoordinasikan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dengan melibatkan asosiasi dunia usaha dan dunia industri.

#### **4.5. PEMAGANGAN (DALAM DAN LUAR NEGERI)**

Skills mismatch antara output pelatihan kerja dengan kebutuhan industri merupakan persoalan lama dan terus berlangsung sampai saat ini, tidak saja bagi lulusan pendidikan umum namun juga lulusan pendidikan kejuruan dan lulusan pelatihan vokasi. Kondisi tersebut mendorong dunia usaha melakukan program pemagangan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil bagi perusahaan. Kondisi ini harus ditangkap dengan baik oleh BLK-K dengan cara optimalisasi peluang pemagangan bagi lulusan pelatihan kerja di BLK-K.

Peningkatan kualitas tenaga kerja dilakukan dengan menggelar pelatihan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat tertentu sehingga keterampilan keahlian dan kualifikasi sesuai dengan tingkat jabatan atau pekerjaan. Kurikulum pelatihan vokasi harus adaptif terhadap perkembangan DUDI agar dapat memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan DUDI. Pelatihan kerja perlu dilanjutkan dengan pemagangan kerja agar kompetensi dan keterampilan lulusan pelatihan berkembang.

Di sisi lain, pemagangan juga diperlukan sebagai sarana bagi lulusan mempraktikkan keterampilannya secara riil dan lulusan dapat mengenal secara langsung kerja industri. Program pemagangan untuk memastikan tenaga kerja bisa melakukan aktivitas di tempat kerja sebagai hasil program pelatihan yang diikuti dan memenuhi standar kompetensi kerja. Pendekatan pemagangan juga sekaligus untuk menguji integrasi antara pelatihan vokasi dan pasar tenaga kerja. Pelatihan dan pemagangan merupakan bagian dari “sistem terpadu” yang akan memberikan banyak keuntungan bagi pemerintah, industri dan tenaga kerja.

Pentingnya pemagangan kerja antara lain: (i) menemukan kesesuaian kurikulum pelatihan vokasi dengan tuntutan pasar tenaga kerja, (ii) menemukan perbedaan tingkat keterampilan dan kualifikasi lulusan pelatihan vokasi dengan dunia kerja, (iii) menguji standar kompetensi lulusan pelatihan di dunia kerja. Keberhasilan pelatihan vokasi dapat diukur dari tingkat penyerapan lulusan dalam kegiatan pemagangan dan di pasar kerja. Jika lulusan memiliki kemampuan sesuai pasar kerja yang dibutuhkan, dapat dikatakan proses pelatihan vokasi berjalan dengan baik. Untuk mencapai hal ini, penyedia pelatihan vokasi, yaitu BLK dan BLK-K, selalu meningkatkan kualitas pelatihan sesuai dengan permintaan pasar kerja (Sukardi, 2012).

Dari perspektif perusahaan, pemagangan juga akan berkontribusi pada penurunan biaya pelatihan yang perlu dikeluarkan oleh perusahaan untuk melatih calon-calon pekerjanya. Pengusaha mendapatkan manfaat ketika pemagangan dilakukan karena dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan perekrutan. Hal ini juga akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi tenaga kerja terampil yang dapat digunakan dan menghindari kekurangan tenaga terampil. Merekrut tenaga magang akan menghindarkan perusahaan mengeluarkan biaya on-the-job training bagi karyawannya (Vogler- Ludwig & Hogarth, 2012).

Secara umum pemagangan merupakan solusi dan terobosan yang diperlukan guna penguatan akses dan mutu daya saing tenaga kerja Indonesia. Pemagangan yang berkualitas merupakan hal yang terpenting dalam mempersiapkan tenaga kerja muda. Sistem magang juga memfasilitasi industri baru yang menggunakan teknologi dan inovasi lainnya.

Ini menunjukkan bahwa sistem magang dapat menyediakan sumber daya manusia yang tinggi untuk pertumbuhan ekonomi. Pemagangan berarti penting untuk menyediakan pelatihan kerja bagi pencari kerja untuk mempersiapkan mereka memasuki dunia kerja. Di sisi yang lain membantu perusahaan dalam pemenuhan kebutuhan tenaga kerja. Hal itu berarti bagi Perusahaan, mereka dapat menghasilkan tenaga kerja sesuai dengan standar industri dan kebutuhan perusahaan. Sementara bagi peserta pemagangan mereka mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan standar industri dengan terlibat secara langsung dalam proses produksi.

Secara teknis, BLK-K harus menyelenggarakan program pemagangan baik di DUDI maupun di lembaga sosial, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Agar pemagangan dapat berjalan dengan baik, maka BLK-K perlu menyiapkan langkah-langkah sebagai berikut:

Pertama, menjalin kerja sama dengan DUDI, baik di dalam maupun di luar negeri. Kerja sama perlu melibatkan atau melaporkan kepada Pemda atau Dinas Ketenagakerjaan setempat agar mendapatkan dukungan dan jaminan keberlangsungannya.

Kedua, merumuskan tata cara pemagangan berbasis potensi yang dimiliki dan mengembangkan mekanisme pendamping pemagangan agar optimal.

Ketiga, mengembangkan rencana tindak lanjut pemagangan yakni penempatan lulusan magang yang tersertifikasi ke tempat kerja.

#### **4.6. PENEMPATAN LULUSAN (DALAM DAN LUAR NEGERI)**

Kementerian Ketenagakerjaan mulai menyusun kembali strategi penempatan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, baik di dalam negeri maupun luar negeri. Salah satu tantangan bidang penempatan saat ini adalah angka penganggur terdidik yang terbilang tinggi. Bahkan dari sisi tingkat pendidikan, pengangguran dengan pendidikan tinggi terus bertambah.

Arah kebijakan penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja akan menitikberatkan pada 3 kegiatan. Pertama, dukungan pemulihan ekonomi nasional. Kedua, dukungan program 9 Lompatan Kerja Menteri Ketenagakerjaan. Ketiga, dukungan keketuaan Menteri Ketenagakerjaan di level Asean. Program penempatan kerja bertujuan untuk mengurangi pengangguran dan setengah penganggur melalui perluasan kesempatan kerja di berbagai bidang usaha baik di perkotaan maupun di pedesaan, baik di dalam negeri maupun di luar negeri.

Sehingga langkah-langkah berikut ditempuh: (i) menginventarisir dan mengkaji potensi kesempatan kerja serta karakteristik pencari kerja dalam rangka mempertemukan pencari kerja dan penyediaan lowongan kerja, hal ini menyangkut penyiapan dan penyebaran informasi pasar kerja, (ii)

Menyempurnakan mekanisme pengiriman, pembinaan, bimbingan dan seleksi yang lebih tepat serta mengupayakan perlindungan yang memadai bagi tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri dengan harapan adanya peningkatan kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang dikirim.

### **Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri**

Dalam konteks penempatan tenaga kerja di luar negeri, terdapat beberapa skema penempatan ke luar negeri yang diakui oleh undang-undang. Mulai dari program G to G (pemerintah dengan pemerintah), program G to P (pemerintah dengan swasta), program P to P (private to private), program inter-corporate dan skema mandiri.

BLK-K harus melakukan pemetaan potensi penempatan lulusan tenaga kerja di luar negeri. Pemetaan potensi dapat dilakukan berdasarkan pemetaan yang sudah dilakukan oleh Kemnaker. Sehingga yang dilakukan oleh BLK-K lebih bersifat “follow-up” dari potensi penempatan yang sudah ada. BLK-K akan kesulitan jika harus melakukan pemetaan pasar kerja luar negeri secara mandiri. Kemnaker perlu mengembangkan sistem sosialisasi potensi penempatan tenaga kerja luar negeri secara berkala kepada BLK-K di seluruh Indonesia.

### **Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri**

Kementerian Ketenagakerjaan mendukung upaya Pemda menurunkan pengangguran melalui berbagai program yang sesuai dengan karakteristik demografi daerahnya. Program-program yang mendorong penempatan tenaga kerja baik di dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja menjadi agenda saat ini. Pemda dapat mengoptimalkan SDM yang ada di daerah untuk bisa masuk ke pasar kerja melalui mekanisme Antar Kerja Antar Daerah (AKAD), Antar Kerja Lokal (AKL), maupun Antar Kerja Antar Negara (AKAN). Pemda juga dapat mengembangkan berbagai program peningkatan kompetensi sehingga mampu bersaing dengan SDM daerah lain dan berkompetisi di pasar kerja nasional. Termasuk pula program-program pemberdayaan bagi tenaga kerja disabilitas, muda, wanita, dan lanjut usia, agar tenaga kerja khusus yang vulnerable (rentan) ini memperoleh kesempatan sama untuk masuk dalam pasar kerja.

Dengan pendekatan tersebut, maka BLK-K perlu lebih aktif mencari peluang penempatan lulusan pelatihan kerja agar mampu masuk ke pasar kerja. Di sisi lain, kerja sama pemagangan dengan DUDI dapat juga menjadi jalan bagi BLK-K meningkatkan serapan lulusannya di pasar kerja. Singkatnya, BLK-K harus memiliki pendekatan yang utuh mulai dari pelatihan, pemagangan dan penempatan sehingga kegiatan BLK-K akan berdampak riil bagi peserta pelatihan khususnya dan bagi masyarakat pada umumnya.

#### **4.7. PENGEMBANGAN KEWIRAUSAHAAN (UNIT PRODUKSI)**

Sampai saat ini pelatihan keterampilan kerja belum maksimal menjamin kesempatan kerja. Setelah mengikuti pelatihan kerja, sekitar 21-25 persen yang langsung mendapatkan penempatan kerja, sementara sebagian besar sisanya harus mencari lapangan kerja sendiri. Hal ini salah satunya disebabkan oleh belum adanya mekanisme penempatan kerja setelah pelatihan kerja oleh penyelenggara pelatihan. Peserta pelatihan kerja harus berupaya sendiri untuk mendapatkan pekerjaan ataupun memillih membuka usaha sendiri.

Meski demikian, modal keterampilan dan sertifikat kompetensi yang dimiliki membuat lulusan pelatihan kerja lebih mudah untuk mendapatkan pekerjaan dan mengerjakan jenis pekerjaan yang dimasuki. Alumni BLK komunitas Nurul Islam di Jember, Jawa Timur, yang memiliki keterampilan komputer, langsung diterima bekerja sebagai staf administrasi di sekolah-sekolah dan koperasi-koperasi di bawah naungan pesantren. Contoh lainnya adalah Yuli Nur Fadilah dari BLK Komunitas Annadwah di Cirebon adalah salah satu lulusan BLK Komunitas yang langsung mendapat pekerjaan di perusahaan yang dicita-citakan, sebulan setelah mengikuti pelatihan di BLK Komunitas tersebut.

Terlepas dari masih minimnya kesempatan kerja pasca pelatihan, BLK Komunitas harus didorong mampu memfasilitasi alumennya untuk mengembangkan kewirausahaan produktif. BLK Komunitas penting untuk memberikan peluang kepada para-alumni agar tetap bisa menggunakan fasilitas BLK Komunitas untuk meningkatkan keterampilan. Misalnya, alumni pelatihan dapat menggunakan komputer BLK Komunitas sebagai alat untuk mendukung proses produksi kewirausahaan. Keberadaan BLK

Komunitas berdampak pada tambahan keterampilan dan semangat untuk berusaha kelompok masyarakat setempat khususnya generasi muda.

Dari sekian jumlah alumni pelatihan yang bekerja sesuai dengan jenis keterampilan yang dipelajari di BLK Komunitas sebagian mereka membuka usaha sendiri atau wirausaha. Mereka membuka usaha percetakan, misalnya mencetak mug, poster, dan buku dan membuka usaha sablon kaos. Usaha mereka tersebut mengalami kemajuan dalam setahun terakhir dengan banyaknya pesanan dan omset yang bertambah. Bagi alumni pelatihan bengkel, mereka membuka usaha bengkel bersama.

Evaluasi komprehensif perkembangan BLK-Komunitas yang dilakukan The PRAKARSA juga menunjukkan terdapat sejumlah BLK Komunitas yang mendukung inisiasi alumni pelatihan untuk mengembangkan usaha bersama dengan memfasilitasi kebutuhan lokal. BLK Komunitas Al I'tishom di Cianjur, Jawa Barat memperluas kegunaan dan kemanfaatan BLK Komunitas-nya dari sekadar tempat pelatihan menjadi pusat workshop dan produksi berbagai merchandise seperti kaos, gantungan kunci, mug dan lain-lain yang menghasilkan secara ekonomi bagi alumni. Pada kejuruan las juga terjadi pola yang sama, di mana balai kerja diperluas fungsi dan kemanfaatannya sebagai tempat produksi dan workshop para alumni sehingga terjadi aktivitas ekonomi yang menguntungkan secara finansial dan mampu menghidupi pengelolaan BLK Komunitas.

Contoh lainnya adalah BLK Komunitas an-Nuriyah di Jember dan BLK Komunitas Sumber Bunga di Situbondo. Kedua BLK Komunitas yang berlokasi di Jawa Timur ini menjadi pusat produksi dan bengkel las yang menerima order dari kebutuhan lokal kabupaten. Rata-rata pesannya pada produksi alat-alat kebutuhan rumah tangga, seperti tralis, pagar, dan jemuran. Khusus untuk BLK Komunitas an-Nuriyah, mereka juga mengembangkan industri kreatif dengan membuat berbagai macam kursi dan meja dari besi dan barang-barang bekas yang mempunyai nilai artistik. Kompas TV pernah meliput kegiatan kreatif mereka. BLK Komunitas an-Nuriyah juga memanfaatkan media sosial untuk memasarkan hasil produksi sehingga mampu memperluas jangkauan pasar pembeli bahkan hingga ke luar negeri. Mereka membuat handel pintu kupu tarung dan lampu tidur rastik yang terbuat dari kombinasi besi dan kayu. Pemesannya dari Uzbekistan dan dipasarkan di beberapa kawasan negeri Balkan.

Pemanfaatan keterampilan alumni untuk menciptakan pasar kerja di tingkat lokal juga terjadi pada BLK Komunitas otomotif sepeda motor di Pesantren Nurul Jadid Probolinggo. Jumlah santri di pesantren ini mencapai 9000 orang lebih ditambah dengan jumlah tenaga pengurus, pendidik dan bagian administratif yang tentunya tidak sedikit. Pimpinan BLK Komunitas Nurul Jadid melihat adanya peluang, yaitu tingginya kebutuhan moda transportasi berupa motor. Ia kemudian berinisiatif menjadikan BLK Komunitas sebagai tempat workshop perbengkelan untuk memenuhi kebutuhan servis di lingkungan pesantren. Bengkel yang dikelola alumni ini tampaknya bisa bersaing dengan bengkel-bengkel lain di lokasi yang sama karena menawarkan harga yang terjangkau dan tempat yang dekat karena berada di lingkungan pesantren. Selain itu, ada spiritual value di mana dengan memperbaiki motor di bengkel pesantren, pengguna telah ikut memajukan ekonomi pesantren yang akan bermanfaat untuk dakwah, selain meningkatkan kapasitas keterampilan santri praktikan.

BLK Komunitas kejuruan menjahit di Pondok Pesantren al-Hikmah, Sukabumi, juga berhasil mengembangkan BLK Komunitas tidak hanya sekadar sebagai tempat pelatihan. Meskipun BLK Komunitas ini belum memiliki kerjasama dengan perusahaan besar untuk menyuplai jahitan, namun dengan keterampilan menjahit yang sudah komplit, alumni BLK Komunitas ini siap menerima order penjahitan. Mereka men-display hasil karya dan kreasi jahitan mereka di BLK Komunitas. Sejauh ini mereka sudah menerima orderan jahitan dari lingkungan pesantren.

Pengelola BLK Komunitas mengatakan bahwa ia berani menjamin kompetensi alumninya dan siap menerima order dalam jumlah besar dari korporasi mana pun. Yang menarik dari lima catatan di atas adalah bagaimana konsep “bekerja paska lulus pelatihan BLK Komunitas” tidak harus dimaknai sebagai bekerja menjadi pegawai di perusahaan. Bekerja tidak selalu bermakna menjadi bagian dari transaksi bisnis di tingkat nasional dengan menjadi karyawan ada perusahaan tertentu. Bila menggunakan catatan jenis pekerjaan sebagai buruh formal seperti yang selama ini disarankan dan mendapat perhatian yang lebih dari negara, maka model bekerja dengan cara berwirausaha dianggap sebagai salah satu kegagalan BLK komunitas.

Jika melihat pada kebutuhan salah satu jenis soft skill yang dibutuhkan di era sekarang, yaitu kewirausahaan dan inovasi, maka justru para-alumni

BLK Komunitas ini dinilai lebih tepat dalam menggunakan hasil pelatihan dari BLK Komunitas. Mereka bahkan memenuhi kebutuhan akan pelatihan tambahan pasca pelatihan BLK Komunitas secara mandiri karena mereka tidak menggantungkan bantuan dari negara. Menjadi bagian dari narasi ekonomi riil dan lokal adalah hal yang urgen dan signifikan. Karena mereka menciptakan pekerjaan (job creation), mendorong potensi tenaga kerja di tingkat lokal untuk berproduksi guna memenuhi kebutuhan ekonomi masing-masing individu dan masyarakat sekitar. Mereka menjadi katalisator perekonomian lokal, juga menyambungkan (bridging) dengan aktivitas perekonomian yang lebih luas dan makro. Kontribusi mereka sangat besar dan terasa, dan dalam masa ekonomi sulit, mereka dapat menjadi bantalan (buffer) yang kokoh.

Bagi pesantren yang menyelenggarakan BLK Komunitas, model bekerja secara mandiri tampaknya lebih cocok dengan kultur pesantren. Satu sisi pesantren melalui BLK Komunitas membuka usaha sendiri dan memfasilitasi kebutuhan sendiri, dan di sini lain usaha ini juga menciptakan pekerjaan dengan memanfaatkan potensi dan sumber daya manusia di tingkat lokal. Dalam hitungan bisnis, membuka usaha juga lebih menguntungkan dibandingkan dengan menjadi karyawan. Kebaikan yang lain adalah lebih banyak orang yang ikut menjadi bagian dari transaksi dan membangun bisnis. Dalam kaitan dengan upaya menggerakkan ekonomi, Program BLK Komunitas tampaknya dapat memberikan peluang dan mengembangkan pergerakan ekonomi baik di tingkat lokal maupun nasional. Karena ketika aktivitas ekonomi pesantren mulai dihitung sebagai bagian dari capaian agregat ekonomi nasional, maka kontribusi ekonomi dari pesantren juga semakin menguat.

### **Community entrepreneurship**

Penelitian dilakukan PRAKARSA dan INFID Di Kabupaten Malang, memberikan rekomendasi untuk peningkatan kompetensi angkatan kerja diwujudkan dengan pengembangan community entrepreneurship (kewirausahaan komunitas) di tingkat desa. Konsep ini berbeda dengan kewirausahaan dalam konteks ekonomi yang hanya identik dengan motif keuntungan semata, terutama keuntungan individual. Kewirausahaan komunitas tidak sekadar bermotif ekonomi, namun juga mempunyai tujuan sosial yaitu meningkatkan taraf ekonomi masyarakat dalam jumlah besar yaitu (komunitas) bukan hanya individu.

Menurut konsep ini, kewirausahaan merupakan instrumen pembangunan masyarakat, bukan hanya sekadar peningkatan taraf ekonomi individu. Ada tiga gagasan utama kewirausahaan komunitas ini. Pertama, upaya ini harus melibatkan di tingkat lokal, baik kepala desa maupun tokoh lain. Peran pemimpin yang memiliki inisiatif tinggi sangat penting untuk mendorong implementasi konsep ini.

Dalam praktiknya, kepemimpinan di tingkat lokal seperti kepala desa, harus sensitif terhadap perubahan di luar desa dan peka pada kebutuhan warga sekaligus kreatif memanfaatkan peluang di desa. Selain itu juga mampu berkolaborasi dengan berbagai pihak dalam menyelesaikan tantangan desa sangat dibutuhkan. Kedua, kewirausahaan komunitas terkait dengan upaya kreatif memecahkan masalah ekonomi dan sosial masyarakat seperti pengangguran terbuka angkatan kerja muda dan perempuan. Kewirausahaan komunitas mempraktikkan perubahan secara partisipasi. Kepala desa sebagai pemimpin tidak bisa bekerja dan mengambil keputusan sendiri namun harus melibatkan individu atau kelompok.

### Tingkat Kemandirian BLK Komunitas

NO	ASPEK	PROGRAM
1	Kelembagaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan penata-kelolaan kelembagaan BLKK secara baik, transparan, akuntabel dan sesuai dengan prinsip good governance</li> <li>• Pengelolaan lembaga berbasis data-informasi</li> <li>• Penguatan administrasi lembaga</li> </ul>
2	Instruktur	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemenuhan jumlah instruktur yang memadai</li> <li>• Penguatan kapasitas instruktur</li> <li>• Sertifikasi instruktur</li> <li>• Kesejahteraan instruktur</li> </ul>
3	Pelatihan dan Sertifikasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyelenggarakan pelatihan untuk komunitas dan</li> <li>• warga secara inklusif dan berkelanjutan</li> <li>• Pelatihan sesuai dengan pasar kerja dan</li> </ul>

NO	ASPEK	PROGRAM
		<p>potensi lokal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberikan sertifikasi bagi lulusan pelatihan kerja</li> </ul>
4	Pemagangan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pemagangan untuk lulusan di industri besar atau</li> <li>• menengah-kecil</li> <li>• Pemagangan di lembaga pelayanan sosial</li> <li>• Pemagangan di dalam negeri dan di luar negeri</li> </ul>
5	Penempatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penempatan kerja bagi lulusan pelatihan vokasi</li> <li>• Penempatan kerja bagi lulusan vokasi yang sudah magang</li> <li>• Penempatan kerja di dalam negeri dan di luar negeri</li> </ul>
6	Kewirausahaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengembangkan BLK-K sebagai pusat inkubasi</li> <li>• kewirausahaan</li> <li>• Memfasilitasi kewirausahaan bagi lulusan pelatihan</li> <li>• Memfasilitasi pengembangan kewirausahaan lulusan pelatihan</li> </ul>
7	Kerjasama	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyelenggarakan kerja sama dengan pihak lain</li> <li>• Kerja sama dalam aspek kemandirian kelembagaan, pelatihan, pemagangan maupun penempatan serta kewirausahaan</li> </ul>
8	Pendanaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mampu memobilisasi sumber pendanaan secara mandiri</li> <li>• Mampu memobilisasi sumber pendanaan secara kolaborasi</li> </ul>





**WORKSHOP KOMPUTER**  
**BALAI LATIHAN KERJA**  
**KOMUNITAS**  
**PONDOK PESANTREN AL ISTIQOMAH**



**BAB V**  
**RENCANA AKSI**  
**KEMANDIRIAN BLKK**

## BAB V RENCANA AKSI KEMANDIRIAN BLK KOMUNITAS

### A. Pemetaan BLK Komunitas

Tidak ada keputusan brilian yang dipungut begitu saja dari tumpukan asumsi semata layaknya permainan tebak-tebakan. Pengambilan kebijakan sama sekali tidak seperti melempar koin ke udara sembari berspekulasi menanti keberuntungan. Demikian pula sewaktu memutuskan solusi apa yang sebaiknya diformulasikan dan dipakai untuk mengupayakan kemandirian BLK Komunitas. Data dan informasi akuratlah yang layak dirujuk, dijadikan bahan diagnosis untuk menentukan resep yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Seperti disampaikan salah seorang konsultan pemasaran kenamaan asal Amerika Serikat, Jim Bergeson; “Data will talk to you if you’re willing to listen.” Data akan berkata kepadamu jika engkau bersedia mendengarnya. Data mampu mengkonstruksi realitas persoalan yang mungkin terabaikan atau luput dari perhatian, sekaligus menyalakan cahaya penunjuk jalan keluar. Bahkan data dan informasi adalah salah satu bekal utama untuk memenangkan kompetisi dan membangun keunggulan organisasi.

Di negara maju dan perusahaan mapan, data menjadi aset strategis yang diperlakukan istimewa. Lembaga atau divisi riset yang lazimnya bertugas menyuplai data dan informasi biasanya didukung anggaran dana yang melimpah dan fasilitas yang mumpuni. Karena para pengambil kebijakan menyadari bahwa setiap program atau agenda kerja yang direncanakan dan dijalankan bakal berujung pada kesia-siaan, atau setidaknya berdaya guna rendah, jika tidak dilandasi data dan informasi yang kredibel.

Maka rencana aksi paling awal dalam agenda besar pemberdayaan BLK Komunitas adalah penggalian data, yang dibungkus dengan program pemetaan internal-eksternal, sekaligus klasifikasi dan pemeringkatan. Program ini tentu saja meniscayakan riset untuk memperoleh data, lalu mengolah dan menganalisisnya, hingga menyajikannya sebagai materi pembentuk peta BLK Komunitas. Dengan demikian, semakin banyak data yang dikumpulkan bakal makin memperjelas pemetaan yang dilakukan,

dan hal itu pasti juga semakin mempermudah penentuan strategi pemandirian BLK Komunitas.

### **Pemetaan Internal**

Secara konseptual, pemetaan internal merupakan upaya penggambaran kondisi organisasi (profiling) BLK Komunitas, yang kemudian dihimpun dalam sebuah bingkai “lukisan utuh” berskala nasional. Pemetaan mengacu pada fakta yang ditemukan di lapangan mengenai keadaan BLK Komunitas yang jumlahnya mencapai ribuan dan tersebar di berbagai pelosok tanah air. Profiling setidaknya memotret kondisi: (a) kelembagaan, (b) kepemimpinan, (c) program kegiatan, dan (d) pendanaan.

Keempat aspek tersebut merupakan pilar-pilar pokok yang menopang organisasi BLK Komunitas, sehingga perlu diteliti dan dieksplorasi detail-detailnya; apakah institusinya masih kondusif ataukah tidak, apakah program pelatihannya berjalan lancar ataukah terkendala, apakah kebutuhan primernya masih terpenuhi ataukah tidak, apakah kepemimpinan yang mengendalikannya masih bisa diandalkan ataukah semakin melemah, dan seterusnya. Singkatnya, elemen-elemen dasar organisasi BLK Komunitas akan disurvei dan diperiksa kondisinya supaya tergambar jelas profilnya.

Program pemetaan atau profiling BLK Komunitas sebenarnya sudah pernah dilaksanakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dengan menggandeng Perkumpulan Prakarsa sebagai pelaksana. Namun baru mencakup 125 BLK Komunitas yang didirikan di tahun 2017-2018. Pemetaan akan terus berlanjut hingga menjangkau seluruh BLK Komunitas, yang sampai akhir tahun 2020 berjumlah 2.127 unit, serta tersebar dari ujung utara pulau Sumatera hingga pulau Papua yang terletak di kawasan paling timur Nusantara.

Tujuan profiling tiada lain adalah untuk mengetahui secara pasti kekuatan (strengths) dan kelemahan (weaknesses) BLK Komunitas berdasarkan kondisi internalnya. Dari sinilah akan terdeteksi unsur-unsur keorganisasian yang mempengaruhi kinerja BLK Komunitas; apa yang menjadi faktor pendukungnya, dan apa pula yang cenderung menghambatnya.

## Pemetaan Eksternal

Organisasi tidak mungkin hidup dan bergerak sendirian di ruang hampa tanpa memiliki hubungan apa pun dengan entitas di luar dirinya. Setiap organisasi pasti berinteraksi dengan dunia sekitarnya, kendati dalam bentuk dan ukuran yang berbeda-beda. Lebih dari itu, semua organisasi sesungguhnya memiliki ketergantungan ganda terhadap lingkungan eksternalnya, yakni untuk menjadikannya sebagai tempat pencarian input dan penyaluran output.

Lingkungan eksternal dapat berwujud para aktor, seperti: pelanggan (customers), mitra (partner), pesaing (competitors), pemasok kebutuhan (suppliers), kelompok kepentingan tertentu (special interests), dan badan atau instansi pembuat peraturan (regulatory agencies). Di samping itu, lingkungan eksternal juga bisa berupa aneka macam sektor, semisal: budaya, politik, sosial, teknologi, ekonomi, hukum, dan sumber daya alam.

Dengan demikian, pengkajian organisasi pun hampir tidak mungkin disterilkan dari situasi eksternalnya. Karena keduanya dapat dibedakan, namun sangat sulit dipisahkan. Begitu halnya tentang pemetaan BLK Komunitas. Selain menelisik kondisi organisasinya, pemetaan juga harus memuat riset lingkungan eksternalnya. Sekurang-kurangnya, beberapa aktor dan sektor yang relevan mesti diobservasi, sehingga hasil profiling BLK Komunitas terasa lebih kontekstual dan kaya warna.

Pemetaan eksternal ini bertujuan untuk: pertama, mengetahui potensi daerah terkait ihwal ketenagakerjaan yang menjadi ranah perhatian sekaligus target BLK Komunitas. Kedua, mengidentifikasi peluang (opportunities) dan ancaman (threats) yang berada di sekeliling BLK Komunitas. Ketiga, merekam dinamika dan kompleksitas interaksi BLK Komunitas dengan lingkungan eksternalnya secara komprehensif. Keempat, membaca prospek kemandirian BLK Komunitas, yang bermanfaat sebagai bahan analisis kebijakan yang telah dibuat (ex-post analysis) maupun yang hendak diambil (ex-ante analysis).

## Klasifikasi dan Pemingkatan

Dalam rangka optimalisasi program pemetaan, profiling BLK Komunitas beserta penggambaran dinamika dan kompleksitas lingkungan eksternalnya perlu dirangkai dengan perumusan klasifikasi dan pemingkatan, sebagaimana paparan hasil evaluasi yang dilakukan Perkumpulan Prakarsa (Maftuchan dkk., 2020) terhadap 125 BLK Komunitas angkatan 2017-2018.

Sekedar ilustrasi, di situ disebutkan bahwa BLK Komunitas diklasifikasi ke dalam 4 tipe (berdasarkan hasil pemetaan):

Pertama, Tipe A (sangat baik), yaitu BLK Komunitas yang tata kelola lembaga dan hubungan dengan stakeholders-nya baik, penyelenggaraan pelatihannya sesuai standar, membuka akses pelatihan bagi masyarakat sekitarnya, lulusannya mampu mandiri dan terserap pasar kerja, serta siap menjadi inkubator wirausaha.

Kedua, Tipe B (baik), yaitu BLK Komunitas yang tata kelola lembaga dan hubungan dengan stakeholders-nya baik, penyelenggaraan pelatihannya sesuai standar, kurang membuka akses pelatihan bagi masyarakat sekitarnya, dan lulusannya lebih banyak dimanfaatkan untuk mendukung kapasitas lembaga induk BLK Komunitas.

Ketiga, Tipe C (buruk), yaitu BLK Komunitas yang tata kelola lembaga dan hubungan dengan stakeholders-nya jelek, penyelenggaraan pelatihannya asal-asalan, kurang membuka akses pelatihan bagi masyarakat sekitarnya, dan lulusannya terabaikan.

Keempat, Tipe D (sangat buruk), yaitu BLK Komunitas yang tata kelola lembaga dan hubungan dengan stakeholders-nya jelek, penyelenggaraan pelatihan tidak dilakukan meski paket bantuan sudah diterima, serta sarana dan prasarannya bermasalah (mangkrak/rusak/hilang).

Adapun pemingkatan untuk sementara ini belum dilakukan secara serius. Namun akan segera direalisasikan di kemudian hari berbarengan dengan klasifikasi yang dilakukan sebagai bagian dari pemetaan BLK Komunitas secara bertahap dan menyeluruh. Klasifikasi dan pemingkatan nantinya

dapat dijadikan rujukan penyusunan skema penanganan (treatment) yang bervariasi. Karena tidak ada satu obat yang manjur untuk mengobati semua penyakit. Masing-masing tipe BLK Komunitas tentu memerlukan solusi yang berbeda satu sama lain.

## **B. Pengembangan Prototype dan Piloting**

Piloting (uji coba/percontohan) biasanya dikembangkan dalam skala terbatas untuk merealisasikan rencana atau program baru yang sebelumnya tidak pernah ada. Proyek ini pada umumnya bersifat spekulatif dan eksperimentatif, serta berfungsi sebagai purwarupa (prototype) yang akan terus disempurnakan berdasarkan umpan balik yang diserap dari dinamika lapangan/ pasar.

Dalam dunia bisnis, peluncuran produk purwarupa yang kemudian dianggap sebagai sebuah MVP (Minimum Viable Product) merupakan langkah krusial untuk menilai apakah penerimaan pasar yang diharapkan memang benar-benar terwujud, dan kalau pun tidak, kira-kira kekurangan apa saja yang perlu diperbaiki agar prospeknya semakin membaik. Karena penggunaan sumber daya secara besar-besaran demi mewujudkan program atau produk baru dalam skala luas diyakini berisiko menyeret organisasi ke jurang kebangkrutan jika tidak ada fase pengujian di lapangan terlebih dahulu dalam skala terbatas.

Demikian halnya upaya pemandirian BLK Komunitas. Konsep dan gagasan ideal di atas kertas pada akhirnya harus diaplikasikan dan diuji dalam lingkup yang tidak terlalu besar. Dari situlah model yang tepat akan terlihat embrionya, lalu dipantau dan dievaluasi pertumbuhannya, serta dibenahi berbagai kelemahannya, sampai kemudian diyakini mampu menjadi produk atau result yang cukup matang dan siap untuk diduplikasi serta diperluas skalanya.

Secara garis besar terdapat tiga macam pilot project yang dikreasikan sebagai proses pemandirian BLK Komunitas, yaitu: mendorongnya menjadi inkubator wirausaha, mempersiapkannya sebagai pelaku bisnis barang dan jasa, serta mengkondisikannya agar mampu mendirikan Lembaga Sertifikasi Profesi.

## Menjadi Inkubator Wirausaha

Inkubator wirausaha merupakan lembaga intermediasi yang melakukan proses inkubasi terhadap para tenant (pesertanya). Menurut data yang dipublikasikan oleh World Bank, sekitar 87% bisnis yang diinkubasi (incubated firms) masih terus berjalan setelah empat tahun, dan hanya 44% bisnis tanpa diinkubasi (non- incubated firms) yang mampu bertahan di rentang waktu yang sama.

Selain itu, inkubator wirausaha juga menjadi instrumen penting untuk perluasan kesempatan kerja, pengurangan angka kemiskinan, dan peningkatan laju perekonomian nasional di suatu negara. Karena ia melahirkan para pembuka lapangan kerja baru, yang secara tidak langsung turut mendongkrak produktivitas dan pendapatan masyarakat, sehingga berdampak positif terhadap situasi mikro dan makro ekonomi.

Untuk itu, piloting inkubator wirausaha sudah sepatutnya diterapkan pada BLK Komunitas yang dianggap memenuhi berbagai syarat, di antaranya: pertama, telah mandiri serta berkategori A dan B (Sangat Baik dan Baik). Kedua, lolos seleksi dan penilaian yang dilakukan para ahli. Ketiga, tersedianya sistem pendukung untuk menjamin keberlanjutan pilot project. Keempat, sesuai dengan NSPK (Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria) penyelenggaraan inkubator wirausaha.

## Bisnis Barang dan Jasa

Dengan sarana dan prasarana yang dimilikinya, BLK Komunitas berpotensi besar untuk dikembangkan sebagai pelaku bisnis berorientasi meraih keuntungan. Berbagai varian usaha bisa dilakukan, seperti:

Pertama, menyelenggarakan pelatihan vokasi mandiri. Berbekal pengetahuan dan pengalamannya dalam pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi, BLK Komunitas berpeluang mengadakan pelatihan serupa dengan memungut bayaran dari para peserta.

Kedua, menyelenggarakan pelatihan berbasis produktivitas. Dalam proyek ini, BLK Komunitas diarahkan supaya mengembangkan program pelatihan untuk memproduksi barang atau jasa sesuai fasilitas yang dimilikinya.

Alumni pelatihan nantinya diharapkan dapat merintis usaha berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang telah dipelajari di BLK Komunitas.

Ketiga, memproduksi serta menjual barang dan jasa. Selain sebagai penyelenggara pelatihan vokasi, BLK Komunitas bisa menjajakan barang dan jasa yang diproduksinya, baik secara mandiri maupun berkongsi dengan pihak lain dalam skema kemitraan yang disepakati.

Keempat, membangun jejaring wirausaha masyarakat lokal (sosiopreneurship). Untuk itu, BLK komunitas menggandeng para pelaku usaha mikro-kecil di sekelilingnya untuk terlibat aktif dan saling mendukung dalam proses produksi maupun pemasaran, hingga menjelma menjadi sebuah jejaring wirausaha sosial yang terus tumbuh dan mekar.

Untuk mendukung kesuksesan pengembangan prototype dan piloting BLK Komunitas sebagai pelaku bisnis, berbagai aspek manajerial serta keterampilan dan sikap/mental kewirausahaan mesti diasah dan ditingkatkan. Kualitas produk, kejelian membaca kecenderungan pasar, serta improvisasi pemasaran juga menjadi elemen vital yang tidak mungkin diabaikan, sehingga fokus capacity building diarahkan pula pada pembenahan faktor tersebut.

### **Lembaga Sertifikasi Profesi**

Kendati merupakan lembaga penyelenggara pelatihan vokasi, BLK Komunitas punya kesempatan mendirikan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Kehadiran lembaga ini diperlukan untuk menguji kompetensi para lulusan BLK Komunitas, sehingga makin memudahkan mereka memperoleh pengakuan dari dunia usaha dan industri atau pun user lainnya, sekaligus memperbesar peluang kekerjaan.

Pendirian LSP dimaksudkan untuk mengintegrasikan pelaksanaan pelatihan dan sertifikasi di BLK Komunitas, khususnya yang dinilai layak atau memenuhi persyaratan. Di samping itu, pembentukan LSP juga bakal bermanfaat bagi BLK Komunitas untuk menambah sumber pemasukan, dan memperkuat jejaring dengan institusi sejenis yang memiliki kesamaan kejuruan.

Seperti halnya piloting inkubator wirausaha, proyek uji coba pendirian LSP tentu harus dikerjakan dengan sangat selektif. Pertimbangan menyangkut kualitas output jauh lebih diutamakan ketimbang alasan dan ukuran kuantitas. Karena legitimasi terhadap kompetensi seseorang bakal melemah apabila lembaga yang memprosesnya dipandang tidak kredibel.

### **C. Monitoring dan Evaluasi**

Sulit dibayangkan jika terdapat sebuah program yang direncanakan serius serta diharapkan mampu menghasilkan output dan outcome maksimal, namun dibiarkan berjalan tanpa dipantau dan dievaluasi. Rencana yang bagus adalah prasyarat utama bagi pekerjaan atau proyek yang bermutu tinggi. Tetapi kesuksesan dari apa yang dikerjakan sejatinya juga bergantung pada sistem monitoring dan evaluasi yang mengiringinya.

Tak peduli seberapa unggulnya sumber daya yang dimiliki dan dikerahkan, proses implementasi di lapangan yang digulirkan ada kalanya terantuk masalah atau mengalami pasang-surut performa, sehingga monitoring dan evaluasi seyogyanya dipakai sebagai instrumen penyelamat. Keduanya berfungsi sebagai sistem umpan balik yang berguna untuk meningkatkan daya tanggap, tanggung jawab, transparansi, dan efektivitas organisasi dalam rangka menggapai sasaran.

Jadi, monitoring dan evaluasi tidak melulu berkuat pada persoalan “apa” yang sudah dan belum dikerjakan semata, melainkan juga mengeksplorasi masalah “bagaimana” dan “mengapa” keberhasilan atau kegagalan kerja organisasi bisa terjadi, yang semua itu bertujuan untuk mengoptimalkan pencapaian result yang diharapkan.

### **Penilaian BLK Komunitas**

Untuk keperluan monitoring dan evaluasi BLK Komunitas, Kementerian Ketenagakerjaan merumuskan poin-poin pokok yang mesti dijadikan bahan atau komponen penilaian, yang meliputi:

1. Tata kelola: pengelolaan kelembagaan, mencakup perizinan lembaga, program pelatihan, serta SDM instruktur dan tenaga pelatihan.

2. Penyelenggaraan pelatihan: kemampuan menyelenggarakan program pelatihan tepat waktu sesuai standar.
3. Kemitraan/stakeholder: pengalaman kerja sama dengan dunia usaha dan industri atau lembaga lain.
4. Penempatan: pendataan alumni, keberkerjaan alumni, dan penguasaan informasi pasar kerja lokal.
5. Wirausaha: pengalaman kewirausahaan alumni secara mandiri pasca pelatihan.
6. Inkubasi kewirausahaan/production training: kegiatan BLK Komunitas yang menghasilkan produk barang dan jasa.

Berdasarkan variabel-variabel tersebut, setiap BLK Komunitas dipantau dan dievaluasi kinerjanya. Pada tahap berikutnya, keenam variabel itu akan dikembangkan dan dimutakhirkan untuk menunjang formulasi sistem pengawasan dan evaluasi di kemudian hari yang lebih komprehensif dan efektif, sekaligus turut menandai era transformasi BLK Komunitas agar kelak sanggup menjawab tantangan perubahan zaman.

### **Pelaporan Berbasis Digital**

Di era internet of things ini, tata kelola dan gerak langkah organisasi semakin mengarah pada digitalisasi. Penggunaan kertas dan gedung pertemuan perlahan-perlahan terkesan usang serta merepotkan. Rapat tatap muka semakin berkurang. Transaksi bisnis perusahaan atau pun penyelenggaraan urusan pemerintahan kerap ikut berpindah pula ke ruang-ruang dunia maya.

Karena itu, sistem pelaporan berbasis digital (e-reporting) akan mulai dirintis untuk keperluan monitoring dan evaluasi BLK Komunitas, agar kegiatan tersebut dapat berjalan lebih cepat, lebih mudah, dan lebih murah. Apalagi jika dampak pandemi Covid-19 yang hingga sekarang belum sepenuhnya hilang juga ditambahkan sebagai alasan. Pembatasan lalu-lintas barang dan manusia demi memutus atau melokalisir penyebaran Covid-19 secara tidak langsung berpotensi memperlambat perputaran roda organisasi, termasuk menyangkut penanganan urusan pelaporan yang dikerjakan secara konvensional.

Selain itu, pengembangan sistem e-reporting bakal ikut mempercepat penyemaian budaya literasi digital, bahkan menstimulasi tumbuhnya benih- benih inovasi di lingkungan BLK Komunitas, yang berkaitan dengan upaya eksploitasi kecanggihan teknologi informasi dan komunikasi. Namun demikian, manfaat terbesar yang dapat dipetik dari sistem e-reporting sebenarnya sudah cukup untuk dijadikan alasan kehadirannya, yakni memudahkan pemanfaatan data sebagai bahan pengambilan keputusan/kebijakan, yang merupakan intisari sistem pengawasan dan evaluasi itu sendiri.

#### **D. Pembangunan Ekosistem Digital**

Sekarang ini nyaris tidak ada organisasi yang bekerja tanpa memanfaatkan kemajuan teknologi digital. Kemudahan komunikasi dan interaksi yang ditawarkannya mendorong setiap organisasi untuk membangun sistem jaringan digital dalam rangka mengelola aktivitasnya demi mencapai tujuan yang diinginkan. Karena itulah program pemandirian BLK Komunitas juga harus mengikutsertakan konsep pengembangan ekosistem berbasis daring, yang setidaknya ditopang oleh:

Pertama, pangkalan data yang meliputi jumlah dan persebaran BLK Komunitas, peserta dan alumni pelatihannya, sumber daya yang dimilikinya, lowongan kerja dan pemagangan di tingkat lokal, program pelatihan kerja dan sertifikasi, serta data-data lain yang relevan, yang semua itu dimutakhirkan secara cepat dan terus-menerus.

Kedua, platform yang memungkinkan para stakeholders BLK Komunitas berinteraksi aktif secara vertikal maupun horizontal dalam rangka memberi umpan balik positif, yang bermanfaat bagi penguatan dan perluasan ekosistem. Karena dari sinilah ide-ide inovatif bisa diharapkan banyak mengalir, terutama terkait improvisasi input, proses, dan output pelatihan kerja.

Ketiga, struktur yang terintegrasi ke dalam ekosistem Siap Kerja sebagai satu kesatuan jaringan manajemen sistem dan informasi ketenagakerjaan berbasis digital (daring). Penyatuan ini menjadi keniscayaan untuk pengembangan sistem satu data dan manajemen di sektor

ketenagakerjaan, sehingga makin meningkatkan performa penanganan beragam masalah terkait upaya pemandirian BLK Komunitas.

Keempat, SDM pengelola yang kompeten dan terpercaya. Secanggih apa pun sistem yang dibangun pada akhirnya kurang berdaya guna tinggi apabila dikelola oleh orang-orang yang tidak kompeten dan berintegritas. Gabungan kompetensi dan integritas tim manajemen ini akan menghasilkan output yang kredibel, serta memotivasi penguatan dukungan dan komitmen berbagai kalangan untuk berpartisipasi dalam proyek-proyek kolaborasi atau program pemandirian BLK Komunitas.

#### **E. Pembentukan Forum Koordinasi**

Bila bersandar pada kekuatannya sendiri, masing-masing BLK mungkin relatif kewalahan dan terengah-engah untuk mengerek kinerja sekaligus membangun kemandirian demi kelestarian eksistensinya. Memang tidak sedikit cerita kesuksesan (success story) yang terdengar.

Puluhan BLK Komunitas berhasil membuktikan dirinya sebagai lembaga pelatihan kerja yang kredibel, serta sukses mendulang berbagai kontrak atau transaksi bisnis dengan pihak lain yang berpotensi mendatangkan laba atau pemasukan.

Namun kebanyakan BLK Komunitas tidak seberuntung itu. Selain berkinerja pas-pasan, mereka pada umumnya cukup kesulitan merintis kemandirian. Jangankan untuk mencari dan mengkaji formula pengembangan lembaga, sekedar menanggung biaya rutin bulanan saja acapkali dirasa memberatkan tatkala bantuan dari pemerintah tak lagi tiba. Karenanya, penanganan (treatment) secara sistematis dan menyeluruh merupakan suatu keniscayaan, yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan (stakeholders) beserta semua sumber daya yang dapat diakses dan dimanfaatkan demi pemberdayaan BLK Komunitas.

Dalam konteks itulah kehadiran forum koordinasi dipandang urgen. Koordinasi merupakan bagian dari fungsi manajemen terkait penyelarasan antar bagian/unit yang berbeda-beda, supaya tercipta keterpaduan gerak langkah menuju sasaran yang dikehendaki bersama. Koordinasi semakin dibutuhkan bagi organisasi yang harus berkompetisi di bidang inovasi

produk, atau sering berada dalam situasi ketidakpastian dan sarat guncangan.

Sejalan dengan pemahaman ini, Menteri Ketenagakerjaan menerbitkan Keputusan Nomor 62 Tahun 2021 tentang Forum Koordinasi Nasional Balai Latihan Kerja Komunitas (Kornas BLKK), yang susunan pengurusnya terdiri dari:

- Pembina, yang dijabat oleh Menteri Ketenagakerjaan.
- Pengarah, yang dijabat oleh Sekretaris Jenderal Kemnaker, Direktur Jenderal Binalavotas, Direktur Jenderal Binapenta dan PKK, Inspektur Jenderal, serta Staf Khusus Menteri.
- Tim Koordinasi, yang dijabat oleh Sekretaris Direktorat Jenderal Binalavotas beserta beberapa Direktur dan pimpinan unit kerja lainnya di lingkungan Kemnaker.
- Tim Ahli, yang dijabat oleh para pakar dan pemerhati masalah pembangunan SDM tenaga kerja.
- Tim Pelaksana, yang berisi seorang Ketua dan sembilan Wakil Ketua Bidang; Pelatihan, Sertifikasi, Pemagangan, Penempatan, Kewirausahaan, Kemitraan, Kelembagaan, Data dan Informasi, serta Komunikasi dan Publikasi.

Tugas pokok Kornas BLKK ini adalah mengupayakan pembinaan dan pendampingan agar BLK Komunitas dapat berkembang dan mandiri. Ia pun harus melakukan sinkronisasi para stakeholders, demi membantu akselerasi peningkatan performa dan tumbuhnya kemandirian lembaga pelatihan vokasi berbasis komunitas tersebut.

### **Optimalisasi Forum Koordinasi**

Koordinasi semakin optimal apabila institusi yang melaksanakannya diperkuat pula. Tidak mungkin mengharap hasil sinkronisasi secara maksimal dari tim atau gugus tugas yang lemah, sehingga penguatan forum koordinasi merupakan agenda penting dalam rencana aksi kemandirian BLK Komunitas. Untuk itu, Kornas BLKK berusaha mengoptimalkan kapasitasnya melalui tiga cara, yaitu:

Pertama, membentuk Forum Koordinasi Wilayah BLK Komunitas (Korwil BLKK). Dengan jumlah yang mencapai ribuan, keseluruhan BLK Komunitas mustahil dijangkau langsung oleh Kornas BLKK. Maka diperlukan perangkat organisasi di tingkat lokal/daerah, yakni Korwil BLKK, yang menjalankan peran koordinasi sesuai arahan dan keputusan/kebijakan Kornas BLKK, sehingga tugas-tugas pembinaan dan pendampingan bisa lebih cepat diaplikasikan, sekaligus dirasakan manfaatnya oleh BLK Komunitas di mana pun berada.

Kedua, bersinergi dengan seluruh unit kerja terkait di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan. Sinergi dilakukan untuk pengayaan sumber daya, instrumen, serta mekanisme koordinasi dalam rangka mendorong percepatan kemandirian BLK Komunitas. Apalagi Kornas BLKK memang lahir dari rahim Kementerian Ketenagakerjaan, yang sengaja difasilitasi dan didukung agar membantu menginisiasi beragam gagasan atau program yang dibutuhkan BLK Komunitas untuk menapaki jalan menuju kemandirian.

Ketiga, berjejaring dengan para pengambil kebijakan dan berbagai pihak di luar unsur negara (non-state actors), baik di tingkat lokal, nasional, maupun global. Mengingat dinamika dan kompleksitas masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan perannya, Kornas BLKK dituntut untuk aktif bergandengan tangan dengan sebanyak mungkin pihak lain dari sektor public atau pun privat di segala level. Selain berguna sebagai sumber tambahan energi, jejaring yang dirajut dapat pula menjadi pemasok umpan balik positif yang diperlukan untuk mendongkrak kinerja Kornas BLKK, sehingga fungsi koordinasi yang diembannya makin berpeluang mengalami penajaman. (\*)

## Rencana Aksi Kemandirian BLK Komunitas 2022 - 2024

PROGRAM	SASARAN	INDIKATOR	IMPLEMENTOR	WAKTU
Pemetaan BLK Komunitas	Menggambarkan prospek BLK Komunitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Teridentifikasinya kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman BLK Komunitas</li> <li>• Terklasifikasikannya BLK-K dalam peringkat kemandirian (A, B, C dan D)</li> </ul>	Kemnaker, lembaga riset independen, Kornas BLKK, BLK UPTP Pembina	2022 2023 2024
Pengembangan prototype dan piloting	Menerapkan model pemberdayaan dan pemandirian yang sesuai untuk BLK Komunitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terealisasinya BLK-K sebagai inkubator wirausaha</li> <li>• Terwujudnya BLK-K sebagai pelaku pengadaan barang dan jasa</li> <li>• Terwujudnya BLK-K sebagai lembaga pelatihan kerja (LPK) dan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP)</li> </ul>	Kemnaker, perguruan tinggi, praktisi bisnis, Kornas BLKK, BLK UPTP dan BPP UPTP	2022 2023 2024
Pengembangan BLK-K mandiri	Menerapkan standar kemandirian BLKK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tersedianya SDM pengelola dan instruktur BLK-K yang kompeten-profesional</li> <li>• Terakreditasinya BLKK</li> <li>• Diperolehnya izin bagi BLK-K</li> <li>• Diterapkannya manajemen organisasi, SDM dan pemasaran</li> <li>• Terjalinnnya kerja sama dengan para pihak</li> <li>• Diterapkannya manajemen berbasis teknologi informasi</li> <li>• Terlaksananya</li> </ul>	Kemnaker, Pemerintah Daerah, Kornas BLKK, BLK UPTP, BPP UPTP dan BLK-K	2022 2023 2024

PROGRAM	SASARAN	INDIKATOR	IMPLEMENTOR	WAKTU
		<p>pelatihan, pemagangan, penempatan kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Terlaksananya fasilitasi kewirausahaan</li> <li>• Tersedianya pendanaan untuk organisasi, pelatihan, pemagangan, penempatan dan fasilitasi kewirausahaan</li> <li>• Terbangunnya sumber-sumber pendanaan baik dari pelatihan maupun penjualan produk</li> </ul>		
Pengembangan dampak BLK-K	Menerapkan BLKK berorientasi dampak	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terciptanya lulusan siap kerja dan siap berwirausaha</li> <li>• Terlaksanakannya kegiatan pemagangan dan penempatan</li> <li>• Dihasilkannya produk yang siap diserap pasar</li> <li>• Meningkatnya lulusan pelatihan</li> <li>• Meningkatnya jumlah pelaku usaha</li> </ul>	Kemnaker, Pemerintah Daerah, Kornas BLKK, BLK UPTP, BPP UPTP dan BLK-K	2022 2023 2024
Monitoring dan evaluasi	Mengoptimalkan output dan outcome pemberdayaan BLK Komunitas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terekamnya dinamika BLK-K</li> <li>• Terlaksananya monitoring-evaluasi</li> <li>• Tersusunnya penilaian BLK-K</li> </ul>	Kemnaker, Kornas BLKK, BLK UPTP Pembina, lembaga riset independen	2022 2023 2024
Pembangunan ekosistem digital	Memperkuat sistem manajemen informasi BLK Komunitas berbasis digital yang terpadu	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terbangunnya platform digital BLK Komunitas terintegrasi ke ekosistem Siap Kerja</li> <li>• Tersajinya data-informasi tentang BLK-K secara digital</li> </ul>	Kemnaker, Kornas BLKK, BLK UPTP dan BPP UPTP, lembaga pengembang platform	2022 2023 2024

PROGRAM	SASARAN	INDIKATOR	IMPLEMENTOR	WAKTU
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terbangunnya SDM pengelola platform digital</li> </ul>		
Optimalisasi Forum Koordinasi Nasional (Kornas) BLK-K	Meningkatkan sinergi BLK Komunitas dengan seluruh stakeholders di pusat dan daerah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terbetuknya Kornas di daerah (Korwil BLKK)</li> <li>• Terlaksananya proyek-proyek pemberdayaan dan pemandirian BLK Komunitas yang melibatkan para stakeholders</li> </ul>	Kemnaker, Kornas BLKK, BLK UPTP dan BPP UPTP, mitra kerja sama	2022 2023 2024
Pengembangan support system kemandirian BLK-K	Meningkatkan dukungan para pihak kepada BLKK	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Terlaksananya pelatihan manajemen organisasi dan kewirausahaan bagi pengelola BLKK</li> <li>• Terlaksanakannya upgrading instruktur BLKK</li> <li>• Terlaksanakannya pelatihan manajemen produksi dan pemasaran</li> <li>• Terbangunnya linking dengan buyer/off-taker</li> <li>• Terbangunnya linking dengan stakeholders</li> <li>• Terbangunnya skema “bapak asuh usaha”</li> <li>• Terlaksanakannya pendampingan alumni dan wirausahawan</li> <li>• Terbangunnya sinergi dengan UPTP, LSP dan training center industri</li> </ul>	Kemnaker, Kornas BLKK, BLK UPTP, BPP UPTP, DUDI, Pemda dan mitra kerja sama	2022 2023 2024

## DAFTAR PUSTAKA

- Budoyo, Hery. Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas, Direktorat Jendral Pembinaan Pelatihan Vokasi dan Produktivitas. Slide 5.
- Maftuchan, Ah. dkk. Laporan Evaluasi Balai Latihan Kerja (BLK-K) Angkatan 2017—2018, (Jakarta: The PRAKARSA, 2020).
- Siregar, Mulyadi. Workshop “Peta Jalan Kemandirian Balai Latihan Kerja Komunitas”, Kementerian Ketenagakerjaan RI Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas.
- Pengantar Kerja Madya, Kesetaraan Hak Penyandang dalam Pekerjaan, Direktorat Penempatan Tenaga Kerja dalam Negeri dan Direktorat Jenderal Binapenta dan PKK. 13
- Buku Putih Pendidikan dan Pelatihan Vokasi
- Program Pengembangan Kemandirian BLK Komunitas tahun 2021, Direktorat Jendral Pembinaan Vokasi dan Produktivitas Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.
- Pemetaan Penyandang Disabilitas di Tempat Kerja, Lembaga Penyelidikan Ekonomi dan Masyarakat FEB UI (Jakarta: 2017).
- Peta Jalan Kemandirian Balai Latihan Kerja Komunitas (workshop), Direktur Bina Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI.
- Petunjuk Teknis Penyaluran Bantuan Pemerintah: Pembangunan Gedung Workshop dan Pemberian Pelatihan Vokasi Balai Latihan Kerja Komunitas, Kementerian Ketenagakerjaan RI Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas.

Jalan Jenderal Gatot Subroto Kavling 51,  
Lantai 6A, Kuningan Timur – Jakarta Selatan 12950  
Telp. 52901142 Fax. 52900925