

# Vokasi di Era Revolusi Industri

(Kajian Ketenagakerjaan di Daerah)

**in fid** International  
NGO Forum  
on Indonesian  
Development



**P R A K A R S A**  
Welfare Initiative for Better Societies

Cetakan Pertama, Mei 2018

Perkumpulan Prakarsa

Jakarta, Indonesia

Afrina, Eka, dkk. 2018. Vokasi di Era Revolusi Industri: Kajian Ketenagakerjaan di Daerah. Perkumpulan Prakarsa: Jakarta.

Keywords:

Tenaga Kerja, Ketenagakerjaan, Kerja Layak, Pemuda, Perempuan, Pelatihan, Keterampilan, Pendidikan, Vokasional

Tim Penulis:

Eka Afrina

Dwi Rahayu

Irvan Tengku Harja

Rahmanda Muhammad

Anggara Yudha Zunivar

Herni Ramdhaningrum

Maria Lauranti

Tim Peneliti:

Muthoam (Lakpesdam NU Wonosobo)

Nurma Fitrianiingrum (IRE Yogyakarta)

Rizal Zubad Firdausi (IDFOS Bojonegoro)

Ina Irawati (Rumpun Malang)

## **Disclaimer:**

Tulisan ini berdasarkan hasil penelitian “Penilaian Kebutuhan Kerja Layak oleh Pemuda dan Perempuan, Kajian Pendidikan dan Pelatihan Kerja di Kota Yogyakarta, Kabupaten Bojonegoro, Kabupaten Malang, Kabupaten Wonosobo dan Kabupaten Kulon Progo”. Penelitian ini didukung oleh Tifa. Isi sepenuhnya menjadi tanggung jawab penyusun dan tidak mencerminkan pandangan Infid dan Tifa.

## Profil Koalisi Masyarakat Sipil untuk Ketenagakerjaan

Koalisi Masyarakat Sipil terdiri atas berbagai organisasi seperti INFID (International NGO Forum on Indonesian Development), Perkumpulan Prakarsa, Lakpesdam NU, P3M, IRE, Rumpun Malang, IDFOS Bojonegoro. Saat ini Koalisi sedang melaksanakan program dukungan TIFA berjudul “Mendorong Kebijakan Kerja Layak untuk Anak Muda dan Perempuan dalam Rangka Penurunan Ketimpangan dan Pencapaian SDGs”.

Program berjalan dari September 2017 hingga Agustus 2019. Program bertujuan untuk mendorong 1) kebijakan kerja layak terutama bagi anak muda dan perempuan, dan menjadi arus utama kebijakan pemerintah di nasional dan daerah. Sekaligus mendukung pencapaian SDGs khususnya Tujuan 8 tentang Pertumbuhan Ekonomi yang Inklusif dan Kerja Layak, dan Tujuan 10 tentang Penurunan Ketimpangan. 2) lingkungan yang mendukung kerja layak tersebut dengan adanya sistem pendukung berupa program dan anggaran yang baik, dan 3) melibatkan beragam pemangku kepentingan di sektor publik dan privat.

# Daftar Isi

Daftar Isi .....	v
Daftar Tabel .....	vii
Daftar Gambar.....	vii
Daftar Grafik .....	vii
Daftar Singkatan .....	ix
<b>A. Permasalahan Ketenagakerjaan Indonesia .....</b>	<b>6</b>
1. Ketimpangan tenaga kerja .....	6
2. Pengangguran di Indonesia .....	9
3. Tantangan Revolusi Industri 4.0 .....	12
4. Bonus Demografi Semu .....	13
5. Kerja Layak Membutuhkan Perjuangan .....	15
<b>B. Penyebab Terjadinya <i>Job Mis-match</i> .....</b>	<b>16</b>
1. Isu Ketenagakerjaan Hanya Residu Program Pembangunan .....	16
2. Kebijakan Kontra-Produktif Ketenagakerjaan.....	17
3. Ketidakhadiran Swasta Dalam Peningkatan Kapasitas Tenaga Kerja Indonesia (Hubungan Industrial).....	20
4. Urbanisasi: Penyerapan Tenaga Kerja di Perkotaan .....	21
5. Kebutuhan Ekonomi yang Mendesak.....	22
6. Sistem Pendidikan Formal Tidak Sesuai Dengan Kebutuhan Industri.....	23
7. Pendidikan dan Pelatihan Kerja/Vokasi Tidak Menjawab Kebutuhan Angkatan Kerja.....	25

<b>C. Mempersiapkan Tenaga Kerja Secara Sistematis dan Struktural.....</b>	<b>27</b>
1. Kebijakan Pengembangan Vokasi Indonesia 2017—2025 .....	27
2. Pembelajaran Vokasi dari Negara Lain .....	30
<b>D. Data dan Fakta.....</b>	<b>36</b>
1. Sistem Pendidikan Formal Belum Tepat.....	36
2. Pelatihan Keterampilan Kerja Tidak Menjamin Kesempatan Kerja.....	38
3. Perlunya Monitoring Dampak Hasil Pelatihan .....	44
4. Rendahnya Kelayakan Kerja dan Informalitas Tenaga Kerja.....	46
5. Anak Muda dan Perempuan Lebih Sulit Mendapatkan Kerja Layak.....	52
<b>E. Simpulan dan Rekomendasi .....</b>	<b>55</b>
1. Simpulan.....	55
2. Rekomendasi .....	58
<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>62</b>

## **Tabel**

<b>Tabel 1.</b> Pencari Kerja Terdaftar, Lowongan Kerja Terdaftar dan Penempatan/Pemenuhan Tenaga Kerja (2013 - 2016).....	8
<b>Tabel 2.</b> Angkatan Kerja Indonesia (Agustus 2017) .....	10

## **Gambar**

<b>Gambar 1.</b> Ribuan Pencari Kerja Memadati Ajang Pameran “Indonesia Career Expo” yang Diadakan Maxi Organizer di Gedung Indonesia Convention Exhibition, Serpong, September 2017.....	7
<b>Gambar 2.</b> Balai Latihan Kerja Wonosobo merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo .....	26

## **Grafik**

<b>Grafik 1.</b> <i>Human Capital Index, High-skilled and Medium-skilled Employment Share</i> Negara ASEAN (2018) .....	9
<b>Grafik 2</b> Tingkat Pengangguran Berdasarkan Pendidikan di Indonesia Tahun 2016 .....	11
<b>Grafik 3.</b> Belanja Pemerintah Pusat untuk Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas .....	18
<b>Grafik 4.</b> Persentase Responden per Wilayah Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .....	36
<b>Grafik 5.</b> Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan yang Ditamatkan .....	37
<b>Grafik 6.</b> Persentase Pemilihan Jenis Pelatihan Keterampilan yang Diambil Responden.....	39

Grafik 7 Responden Berdasarkan Mekanisme Penempatan Kerja Langsung Setelah Pelatihan Kerja di Lima Kabupaten/Kota ...	41
Grafik 8 Relevansi ilmu yang diterima terhadap pekerjaan yang diinginkan.....	42
Grafik 9 Responden Berdasarkan Alasan Tidak Relevan dengan Pekerjaan Saat ini dan yang Diinginkan di Lima Kabupaten/Kota....	43
Grafik 10 Persentase Kesempatan Dipanggil Wawancara pada Responden yang Pernah Melamar Pekerjaan .....	44
Grafik 11 Responden yang Sedang Menyiapkan Usaha dan Mencari Pekerjaan Setelah Mengikuti Pelatihan Keterampilan Kerja .....	45
Grafik 12 Persentase Responden Berdasarkan Bentuk Perjanjian Kerja.....	47
Grafik 13 Persentase Jam Kerja per Minggu pada Responden dengan Upah di Bawah UMK .....	48
Grafik 14. Responden Berdasarkan Besaran Gaji yang Diterima Selama Bekerja sebagai Pekerja atau Usaha Sendiri di Lima Kabupaten Kota .....	49
Grafik 15. Responden Berdasarkan Manfaat atau Jaminan yang Didapat Selama Bekerja di Lima Kabupaten/Kota .....	51
Grafik 16 Perbandingan responden yang bekerja berdasarkan jenis kelamin .....	53
Grafik 17 Biaya rata-rata yang dikeluarkan jika harus mengerjakan pekerjaan di rumah tangga .....	54
Grafik 18 Rata-rata waktu yang dihabiskan untuk melakukan pekerjaan di rumah tangga (dalam satuan jam) .....	55

## Daftar Singkatan

<b>APBN</b>	Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara
<b>ASEAN</b>	<i>Association of Southeast Asian Nations</i>
<b>BKPM</b>	Badan Koordinasi Penanaman Modal
<b>BLK</b>	Balai Latihan Kerja
<b>BPS</b>	Badan Pusat Statistik
<b>CSO</b>	<i>Civil Society Organization</i>
<b>ILO</b>	<i>Internasional Labour Organization</i>
<b>LIPI</b>	Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia
<b>LSM</b>	Lembaga Swadaya Masyarakat
<b>MEA</b>	Masyarakat Ekonomi ASEAN
<b>NGO</b>	<i>Non Government Organization</i>
<b>PHK</b>	Pemutusan Hubungan Kerja
<b>RPJMD</b>	Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah
<b>Sakernas</b>	Survei Angkatan Kerja Nasional
<b>SDM</b>	Sumber Daya Manusia
<b>TESDA</b>	<i>Technical Education and Skills Development Authority</i>
<b>TKA</b>	Tenaga Kerja Asing
<b>TPAK</b>	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
<b>TPT</b>	Tingkat Pengangguran Terbuka
<b>TVET</b>	<i>Technical and Vocational Education and Training</i>
<b>UMK</b>	Upah Minimum Kota/Kabupaten
<b>UMR</b>	Upah Minimum Regional





## Ringkasan

Permasalahan tenaga kerja dan keterampilan belum diletakkan sebagai inti dari penghambat kesejahteraan ekonomi, karena selama ini isu ketenagakerjaan hanya dikaitkan dengan masalah pengangguran. Padahal lebih dari itu, ketenagakerjaan erat kaitannya dengan pendidikan, akses, dan kemiskinan. Dalam data BPS tahun 2017, mayoritas penduduk Indonesia bekerja di sektor informal, yaitu 50,64 persen. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian pekerja di Indonesia masuk dalam kategori pekerja rentan di mana pekerja informal secara umum tidak mendapatkan perlindungan sosial dan ketenagakerjaan yang layak.

Dari total angkatan kerja Indonesia tahun 2015, banyak perempuan bekerja di sektor-sektor yang minim perlindungan sosial seperti sektor informal, ditambah ketimpangan upah antargender di Indonesia mencapai 14,5%. Kesempatan mendapatkan pekerjaan yang layak berdampak terhadap perlambatan pertumbuhan ekonomi, pengentasan kemiskinan, dan mengurangi kohesi sosial. Biro Pusat Statistik (BPS) mencatat lebih dari 60% orang yang tidak bekerja,

berada di usia muda dengan rentang usia dari 15 hingga 24 tahun. Anak muda dan perempuan merupakan kelompok yang paling rentan dalam sistem ketenagakerjaan saat ini.

Revolusi 4.0 merupakan peluang sekaligus ancaman bagi anak muda untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Seiring masuknya revolusi industri 4.0 dan pengaruh otomatisasi, kualitas tenaga kerja harus semakin ditingkatkan. Dengan jumlah penduduk angkatan kerja terbanyak ke-4 di dunia dan akan mengalami bonus demografi di tahun 2030, Indonesia berkesempatan untuk membangun kesejahteraan yang lebih baik. Namun, sayangnya struktur angkatan kerja kita didominasi oleh pendidikan rendah dan tidak terampil. Hal ini disebabkan belum maksimalnya kuantitas dan kualitas pendidikan di Indonesia.

Tingginya angkatan kerja yang berpendidikan rendah membuktikan akses pendidikan belum dapat dijangkau secara merata oleh masyarakat, sehingga untuk menyelesaikan pendidikan SMA saja begitu sulit. Begitu pun dengan hasil pendidikan di Indonesia yang secara kualitas belum memenuhi kesesuaian antara *output* pendidikan dengan kebutuhan dunia usaha atau belum *link and match*. Sehingga banyak industri yang kesulitan mendapatkan angkatan kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan.

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi pekerja muda (usia 16–30 tahun) di 5 Kabupaten/Kota di Indonesia, yakni kabupaten Malang, Kabupaten Bojonegoro, Kota Yogyakarta, Kabupaten Kulon Progo dan Kabupaten Wonosobo. Kondisi yang dilihat antara lain terkait dengan pendidikan dan pelatihan kerja serta kondisi kerja layak dalam pekerjaan mereka. Penelitian dilakukan dalam rentang waktu kurang lebih 4 bulan (September 2017 – Januari

2018). Penelitian ini menggunakan pendekatan *mix method*, yakni kualitatif dan kuantitatif. Metode kuantitatif menggunakan survei. Survei ditujukan kepada 787 responden yang dipilih menggunakan teknik *multi stage sampling*. Responden yang menjadi sampel dipilih secara *purposive*, yakni angkatan kerja yang berusia 16 – 30 tahun. Kemudian dibuat perhitungan kuota dan *random sampling* hingga ke tingkat kecamatan dan desa. Tahap terakhir pemilihan responden ditentukan berdasarkan arah mata angin dimulai dari titik kantor desa yang terpilih secara *random*. Sedangkan untuk metode kualitatif menggunakan teknik *desk review* dan wawancara mendalam untuk mendapatkan gambaran secara lebih mendalam. Wawancara dilakukan kepada pemerintah daerah, penyelenggara pendidikan dan pelatihan kerja, perusahaan atau dunia usaha, angkatan kerja muda dan laki-laki dan perempuan, dan kelompok-kelompok terkait lainnya yang dapat memberikan informasi terkait isu ketenagakerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan beberapa hal antara lain bahwa pemerintah perlu memastikan pemenuhan hak pendidikan minimal sampai jenjang SMA/SMK/Sederajat serta dilengkapi dengan pendidikan keterampilan melalui BLK. Pendidikan rendah akan berdampak pada kesempatan memilih pekerjaan yang berkualitas dan kesiapan dalam menghadapi revolusi industri 4.0. Informalitas tenaga kerja tinggi akibat ketidaksesuaian ilmu dan lapangan pekerjaan. Belum ada sinergi antara lembaga pelatihan dengan dunia usaha/ industri. Belum ada sistem vokasional yang sistematis, mulai dari Pendidikan sampai penyerapan tenaga kerja. Tidak ada mekanisme penempatan kesempatan kerja dan program magang sesudah pelatihan keterampilan membuat peserta pelatihan membutuhkan waktu dalam mencari pekerjaan. Sudah ada kebijakan tenaga kerja, tetapi belum ada tentang vokasional secara programatik.

Dilihat dari kerja layak sebagian besar responden yang sudah bekerja menyatakan tidak memiliki perjanjian kerja atau kontrak kerja selama bekerja. Sedangkan responden yang berusaha sendiri, hanya 3 persen yang berbadan hukum. Lebih dari 60 persen responden menyatakan upahnya selama bekerja besarnya di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) di lima daerah yang menjadi lokasi penelitian. Responden yang mendapatkan upah di bawah UMK bekerja selama 41—48 jam per minggu. Responden yang bekerja untuk orang lain maupun yang memiliki usaha sendiri masih minim dalam perlindungan sosial ketenagakerjaan. Bahkan dengan tingkat informalitas yang tinggi, responden yang memiliki usaha sendiri menyatakan bahwa mereka tidak memiliki jadwal libur karena apabila mereka mengambil jadwal libur, penghasilan yang diterima menjadi lebih kecil.

Hasil penelitian juga 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. Responden yang pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja dalam satu tahun terakhir juga masih sangat sedikit, yakni hanya 14 persen dari total responden. Tidak ada mekanisme penempatan kerja langsung dan magang setelah mengikuti pelatihan kerja.

Partisipasi perempuan bekerja juga masih rendah, hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi perempuan yang bekerja jumlahnya

lebih sedikit dibandingkan laki-laki. Terdapat sebesar 37 persen responden perempuan tidak bekerja, sedangkan laki-laki hanya sebesar 2 persen. Meskipun perempuan tidak bekerja dengan orang lain atau berusaha sendiri bukan berarti tidak berkontribusi terhadap perekonomian keluarga. Rata-rata biaya perbulan yang harus dikeluarkan untuk mengerjakan beberapa pekerjaan rumah tangga seperti antar jemput anak, membersihkan rumah, memasak, mencuci dan menyetrika pakaian dan mengasuh anak adalah Rp3.750.103. Alokasi jam kerja yang dihabiskan untuk mengerjakan pekerjaan rumah tangga dalam sehari adalah 10 jam.

Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk menjawab permasalahan di atas: pertama, pemerintah harus serius dalam mereformasi sistem pendidikan formal sehingga persiapan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar; kedua, keterlibatan swasta dalam mempercepat pembangunan nasional perlu ditingkatkan, pelatihan dan keterampilan kerja perlu dianggap sebagai investasi; ketiga, skema pemberian insentif bagi perusahaan yang mau menyediakan ruang magang dan pelatihan kerja perlu dikembangkan oleh pemerintah; keempat, pengembangan VET sebagai jalur informal dalam menyiapkan angkatan kerja harus dilakukan lintas sektor dengan pemanfaatan teknologi yang sesuai.



## A. Permasalahan Ketenagakerjaan Indonesia

### 1. Ketimpangan tenaga kerja

Indonesia menempati urutan ke-3 untuk ketimpangan setelah Russia dan Thailand (World Bank, 2015). Salah satu penyebab ketimpangan adalah terbatasnya kesempatan kerja. Berdasarkan Survei Barometer Sosial INFID (2015), terbatasnya kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan merupakan penyebab ketimpangan di Indonesia. Salah satu contoh yang diangkat adalah acara *job fair* di Istora Senayan yang setiap tahunnya dipadati ribuan pencari kerja yang bukan hanya berasal dari Jakarta saja, melainkan dari kota yang lain. Para pencari kerja datang ke ibu kota untuk mencari peruntungan karena daerah tidak mampu menyediakan lapangan kerja. Informasi dari salah satu *departement store* menyatakan lamaran yang masuk lowongan untuk tiga posisi pramuniaga bisa lebih dari 1.000 orang.

**Gambar 1.** Ribuan Pencari Kerja Memadati Ajang Pameran “Indonesia Career Expo” yang Diadakan Maxi Organizer di Gedung Indonesia Convention Exhibition, Serpong, September 2017



Sumber Foto: Warta Kota/Nur Ichsan

Seperti yang kita ketahui, permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia cukup kompleks. Persoalan ini dapat dilihat dari jumlah angkatan kerja yang banyak, kesempatan kerja terbatas, kualitas angkatan kerja yang relatif rendah, persebaran tenaga kerja yang tidak merata, gaji para pekerja yang rendah, pertumbuhan lapangan kerja yang lambat, jaminan sosial yang minim, kesejahteraan hidup yang rendah, pemutusan hubungan kerja, dan pengangguran.

Angkatan kerja merupakan potensi sebuah negara. Namun sayangnya, struktur angkatan kerja Indonesia didominasi oleh pendidikan rendah. Biro Pusat Statistik (BPS) mencatat lebih dari

60 persen angkatan kerja di Indonesia berpendidikan SMP ke bawah. Penyerapan tenaga kerja juga didominasi oleh penduduk pekerja berpendidikan rendah seperti SMP ke bawah atau sebanyak 72,70 juta orang. Untuk lulusan diploma dan perguruan tinggi hanya sekitar 14,6 juta orang.

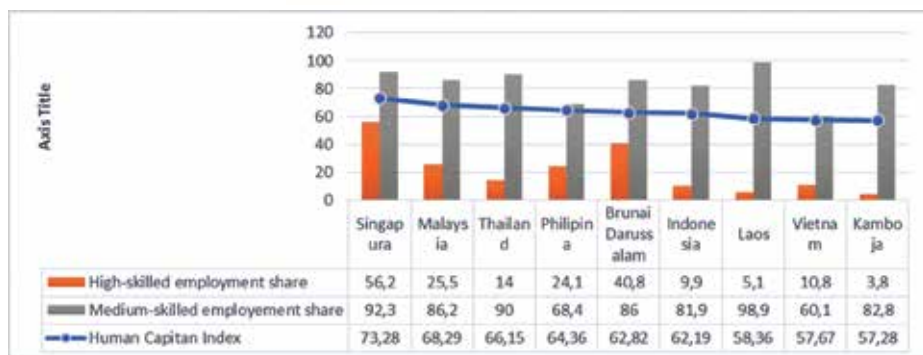
**Tabel 1. Pencari Kerja Terdaftar, Lowongan Kerja Terdaftar dan Penempatan/Pemenuhan Tenaga Kerja (2013 - 2016)**

Tahun	Pencari kerja Terdaftar	Lowongan Kerja Terdaftar	Penempatan/ Pemenuhan Tenaga Kerja
2013	1.051.944	612.699	409.052
2014	1.295.149	816.505	625.187
2015	1.410.428	833.555	742.177
2016	1.440.428	900.671	742.177

Sumber: Olahan data BPS, 2017

Tabel di atas memperlihatkan bahwa penempatan tenaga kerja selalu seringkali setengah dari jumlah pencari kerja yang terdaftar. Pada tahun 2016, terdapat sekitar 600 ribu lebih pencari kerja terdaftar yang harus mencari alternatif lain dalam akses lapangan kerja, karena tidak terserap pasar kerja. Hal ini disebabkan karena angkatan kerja yang berpendidikan rendah. Jadi meskipun jumlah angkatan kerja besar, pada saat yang sama banyak industri mengalami kesulitan dalam mendapatkan angkatan kerja yang kompeten yang sesuai dengan kebutuhan. Jika dibandingkan dengan profil angkatan kerja di ASEAN, profil angkatan kerja Indonesia masih jauh tertinggal dalam hal keahlian dan kompetensi.

**Grafik 1.** *Human Capital Index, High-skilled and Medium-skilled Employment Share Negara ASEAN (2018)*



Sumber: Diolah dari *World Economic Forum*

Dari sisi *high-skilled employment share*, Indonesia berada di posisi ketujuh dari 10 negara ASEAN dengan skor 9,9. Demikian juga untuk *medium-skilled employment share*, Indonesia berada di peringkat ketiga terbawah dengan skor 81,9.

## 2. Pengangguran di Indonesia

Masalah pengangguran saat ini masih menjadi ancaman bagi pemerintah. Masalah pengangguran dan menurunnya penyerapan tenaga kerja masih mewarnai tahun 2017. BPS mencatat, pada bulan Agustus 2017, angka pengangguran juga terus meningkat menjadi 7,04 juta orang dari total jumlah angkatan kerja, yakni 128,06 juta jiwa. Secara rinci, dari 121,02 juta orang yang bekerja pada Agustus 2017, sekitar 87,20 juta orang merupakan pekerja penuh, 24,68 juta orang pekerja paruh waktu, dan 9,14 juta orang setengah menganggur.

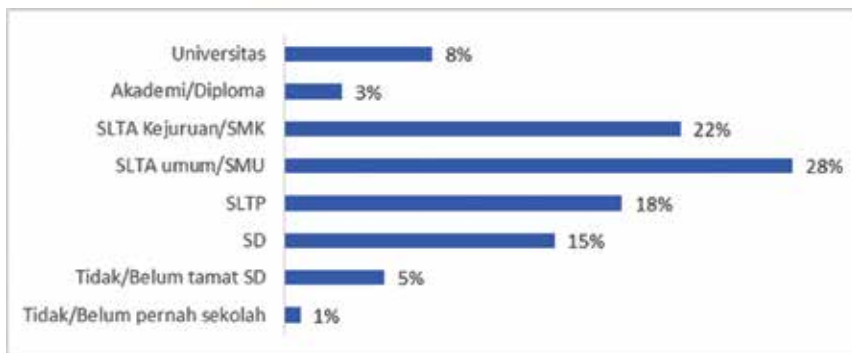
Tabel 2. Angkatan Kerja Indonesia (Agustus 2017)

Golongan Usia	Bekerja	Pengangguran	Angkatan Kerja	Bekerja per Angkatan Kerja
15 – 19	5.142.340	1.954.126	7.096.466	72,64%
20 – 24	10.997.685	2.192.794	13.190.479	83,38%
25 – 29	13.005.071	942.386	13.947.457	93,24%
30 – 34	15.048.964	530.219	15.579.183	96,60%
35 – 39	17.202.398	431.185	17.633.583	97,55%
40 – 44	14.276.271	270.261	14.546.532	98,14%
45 – 49	13.660.154	209.213	13.869.367	98,49%
50 – 54	11.394.107	178.588	11.572.695	98,46%
55 – 59	8.814.593	154.821	8.969.414	98,27%
60+	11.480.840	176.730	11.657.570	98,48%
Total	121.022.423	7.040.323	128.062.746	94,50%

Sumber: BPS, 2017

Angka pengangguran paling banyak antara 15 – 24 tahun, hal ini disebabkan karena pada usia ini angkatan kerja masih menempuh pendidikan dan belum belum terjun ke lapangan kerja secara langsung. Namun, tidak menutup kemungkinan bahwa kelompok ini adalah kelompok usia yang tidak terserap di dunia kerja, karena rendahnya jenjang pendidikan dan *skill* yang dimiliki.

Grafik 2 Tingkat Pengangguran Berdasarkan Pendidikan di Indonesia Tahun 2016



Sumber: Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian RI, 2017

Dari grafik di atas terlihat sebesar 60 persen pengangguran berpendidikan SMU ke atas. Ini membuktikan tingkat pengangguran pada tingkat pendidikan menengah tinggi masih cukup besar. Bahkan, pendidikan menengah atas yang berfokus pada keterampilan berkontribusi tinggi pada tingkat pengangguran, yakni 22 persen. Padahal lulusan SMK dipersiapkan sebagai tenaga kerja yang langsung bisa diserap oleh pasar tenaga kerja. Berdasarkan data BPS 2016, jumlah pengangguran untuk lulusan akademi/diploma mencapai 3 persen dan universitas sebesar 8 persen.

Tingginya angka pengangguran tersebut disebabkan karena pertumbuhan ekonomi di Indonesia masih belum berdampak pada peningkatan jumlah lapangan tenaga kerja. Berdasarkan data Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM), angka penyerapan

tenaga kerja sepanjang 2017, tercatat 1,17 juta orang. Angka ini turun sekitar 216 ribu orang atau -15,5 persen dibanding penyerapan tenaga kerja pada 2016. Bila tidak direncanakan secara matang, maka tingginya angka pengangguran di Indonesia akan terus bertambah, karena beberapa jenis pekerjaan akan digantikan oleh otomatisasi atau mesin.

### 3. Tantangan Revolusi Industri 4.0

Arah perkembangan dunia saat ini ditandai dengan revolusi industri 4.0. Revolusi industri 4.0 adalah istilah yang pertama kali muncul di Jerman pada tahun 2011 dan diakui dapat meningkatkan efisiensi produksi. Namun kita juga harus bersiap karena bisa jadi tenaga kerja yang ada akan tergantikan oleh mesin dan akan muncul jenis pekerjaan baru. Pada pertemuan Forum Ekonomi Dunia tahun 2015, Kanselir Jerman Angela Merkel menyatakan revolusi industri 4.0 merupakan sistem yang mengintegrasikan dunia *online* dengan produksi industri dan ditandai dengan penggunaan teknologi digital dan otomatisasi. Di Indonesia sendiri, kehadiran revolusi industri ini mulai disadari sejak terjadinya pertarungan kepentingan antara taksi konvensional versus taksi *online* pada tahun 2016.

Tantangan semakin berat karena perkembangan teknologi semakin canggih. Pola gerak industri mulai menekankan pada pola ekonomi digital, kecerdasan buatan, dan teknologi robotik. Berkembangnya penggunaan teknologi juga semakin memperbesar ketimpangan tenaga kerja di Indonesia. Ke depannya akan ada kebutuhan tenaga kerja baru yang tumbuh pesat. Sebuah studi yang dilakukan oleh McKinsey Global Institute (Kompas, 2017) menyatakan bahwa dalam proyeksi global sebanyak 375 juta

pekerjaan akan digantikan oleh mesin pada tahun 2030. Pekerjaan yang paling rentan digantikan oleh otomatisasi termasuk pekerjaan fisik dalam lingkungan yang terprediksi. Termasuk di antaranya adalah mengoperasikan mesin, mempersiapkan makanan cepat saji, pengumpulan, dan pemrosesan data.

Contoh riil di sektor perbankan di Indonesia pada periode September 2016 hingga September 2017, jumlah karyawan atau pegawai sejumlah bank mengalami penurunan yang disebabkan oleh penggunaan teknologi. Dalam riset yang dikeluarkan Citigroup pada Maret 2017, disebutkan bahwa 30 persen pekerjaan perbankan diprediksi hilang selama satu dekade mendatang (Liputan 6, 2018). Perbankan akan semakin banyak menggunakan robot dalam melakukan berbagai pekerjaan. Hal ini mulai terlihat pada beberapa kasus yang dialami oleh 3 bank besar di Indonesia antara lain PT. Bank CIMB Niaga Tbk. telah merumahkan 204 orang hanya dalam kurun waktu 9 bulan di tahun 2017. Hal yang sama juga terjadi dengan PT. Bank OCBC NISP Tbk. di mana dalam kurun setahun (September 2016 – September 2017) telah melakukan efisiensi sebanyak 363 karyawan. Begitu pun dengan PT. Bank Danamon Tbk. yang dalam laporan keuangan perseroan tercatat jumlah karyawan pada 30 September 2017 berkurang 2.436 orang, dibandingkan periode yang sama pada tahun sebelumnya.

#### **4. Bonus Demografi Semu**

Bonus demografi perlu dilihat sebagai peluang. Akan tetapi hal ini tidak semata-mata dapat membangun ekonomi sebuah bangsa jika tidak dipersiapkan dengan baik. Digitalisasi dan otomatisasi, menyebabkan terjadinya perubahan pola produksi, distribusi

(perdagangan), dan membuat kesempatan kerja semakin sempit dan dapat memicu ancaman pengangguran, gesekan sosial, peningkatan angka kriminalitas. Risiko ini bisa diatasi jika pertumbuhan ekonomi berjalan baik, serta kesejahteraan dirasakan merata oleh masyarakat.

BPS memproyeksikan bahwa pada tahun 2019, kelompok usia produktif akan mencapai besaran 67 persen dari total populasi penduduk dan sebanyak 45 persen dari 67 persen tersebut berusia antara 15–34 tahun. Sampai dengan tahun 2017, Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk angkatan kerja terbanyak ke-4 di dunia. Jumlah angkatan kerja di Indonesia tahun ini mencapai angka 127 juta penduduk dan akan terus bertambah hingga tahun 2030. Pada tahun 2020—2030, Indonesia akan mengalami periode bonus demografi di mana penduduk usia produktif akan mencapai 70 persen. Siklus angkatan kerja dan iklim kerja yang kondusif sebetulnya membuat angkatan kerja muda dapat dinilai sebagai cadangan produktivitas.

Perubahan struktur penduduk merupakan peluang untuk memanfaatkan produktivitas penduduk usia produktif agar mendorong pertumbuhan ekonomi negara. Namun, bonus demografi dapat menjadi bencana demografi jika sumber daya manusia tidak memiliki kualitas baik. LIPI memperkirakan puncak bonus demografi pertama akan terjadi pada tahun 2034, dengan rasio 60 tenaga kerja produktif untuk mendukung 100 penduduk.

## 5. Kerja Layak Membutuhkan Perjuangan

Konsep *decent work* atau kerja layak diluncurkan pada tahun 1999 oleh Direktur Jenderal ILO pada sebuah laporan kegiatan *the 87<sup>th</sup> Session of International Labor Conference*. Kerja layak telah mendapatkan sebuah tempat khusus dalam perbincangan pada tataran konsep, model, strategi, maupun kebijakan. Konsep tersebut menggambarkan berbagai dimensi yang luas dan beragam yang berkaitan dengan kondisi dunia kerja saat ini. Berangkat dari urgensi untuk mewujudkan globalisasi yang inklusif dan adil, mengentaskan kemiskinan, menyetarakan kesempatan perempuan dan laki-laki, serta mewujudkan kebijakan pembangunan yang substantif, perumusan konsep kerja layak pun berkembang.

Secara sederhana, setelah pekerja/buruh memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan tugas yang telah diberikan, maka ia berhak atas pengupahan yang adil, pemenuhan jaminan sosial, dan waktu istirahat. Namun, yang tidak boleh terlupa adalah pekerja pun juga berkewajiban membayar pajak penghasilan sesuai aturan yang berlaku.

Secara umum, gagasan yang dibawa pada istilah kerja layak oleh ILO dilandasi upaya mendorong kesempatan bagi perempuan maupun laki-laki untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan produktif serta pada keadaan yang menjamin kebebasan, kesetaraan, keamanan, dan martabat manusia (Ghai, 2002). Gagasan kerja layak kemudian dikembangkan dalam empat komponen utama, yakni *employment* (pekerjaan), *social protection* (jaminan sosial), *workers' rights* (hak-hak pekerja), dan *social dialogue* (dialog sosial). Keempat komponen tersebut mengindikasikan bahwa pekerja

berjuang dalam penyediaan pekerjaan produktif dengan catatan telah menerima upah layak, keamanan di tempat kerja, jaminan sosial untuk mereka dan keluarganya, jaminan pengembangan diri dan integrasi sosial, kebebasan berorganisasi, serta kesetaraan kesempatan dan perlakuan di tempat kerja (de Pascual-Teresa, 2011). Konsep kerja layak bukan hanya diterapkan pada ekonomi formal, tetapi lebih jauh melingkupi *unregulated wage workers* (pekerja dengan upah yang tak diatur), *self-employed* (bekerja sendiri) dan *home workers* (pekerja rumah tangga).



## **B. Penyebab Terjadinya *Job Mis-match***

### **1. Isu Ketenagakerjaan Hanya Residu Program Pembangunan**

Isu ketenagakerjaan lebih banyak dikaitkan dengan masalah pengangguran. Isu ketenagakerjaan merupakan isu yang sangat penting dalam perkembangan ekonomi dan sosial di Indonesia, selain isu kemiskinan dan pertumbuhan ekonomi. Cara pandang kita melihat ketenagakerjaan masih salah, karena meletakkan ketenagakerjaan di pinggiran dan sebagai residu dari kebijakan-kebijakan yang lain, bukan sebagai pusatnya. Perspektif ini yang menyebabkan cara pandang bangsa Indonesia tidak melihat indikator ketenagakerjaan masuk sebagai sebuah indikator ekonomi makro.

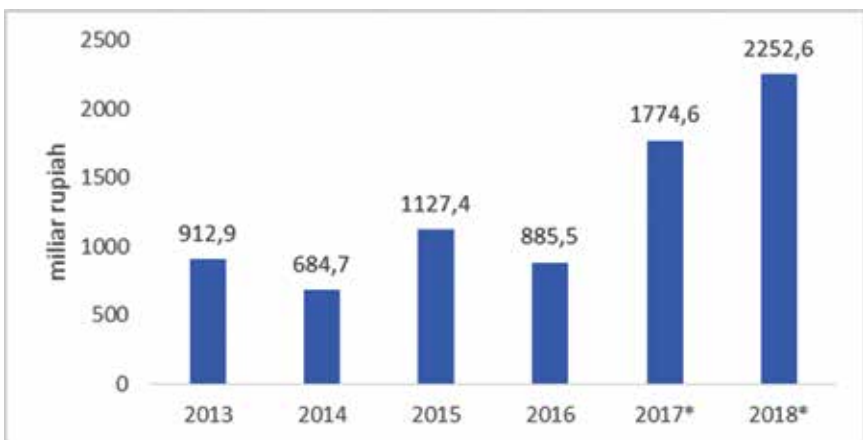
Di Indonesia, yang menjadi indikator makro adalah inflasi, pertumbuhan ekonomi, minyak dan gas. Berbeda dengan Inggris di mana ketenagakerjaannya masuk dalam indikator makro. Pada saat ketenagakerjaan mengalami gejolak, nilai mata uang menjadi goyah. Di Indonesia, nilai mata uang rupiah tidak dipengaruhi oleh persoalan pengangguran.

Tenaga kerja yang sebagian besar berlatar belakang pendidikan rendah dan keterampilan yang kurang andal memperlemah posisi tawar mereka terhadap *demand*, misalnya dalam hal upah. Sementara tuntutan kenaikan UMR tiap tahun selalu terjadi dan dinilai memberatkan pihak yang memerlukan tenaga kerja. Hal ini membuat perusahaan akan memilih untuk merekrut tenaga baru atau tetap akan melakukan rekrutmen dengan sistem *off-sourcing*.

## 2. Kebijakan Kontra-Produktif Ketenagakerjaan

Alokasi anggaran pendidikan dan pelatihan keterampilan tenaga kerja yang ada perlu lebih seimbang. Komitmen pemerintah untuk terus memperbaiki kondisi ketenagakerjaan dapat terlihat dari belanja pemerintah pusat untuk program peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas, melalui Kementerian Ketenagakerjaan, yang terus dinaikkan dalam 3 tahun terakhir.

**Grafik 3. Belanja Pemerintah Pusat untuk Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas**



Grafik 3 memperlihatkan belanja program peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas mengalami peningkatan sejak 2013 hingga 2018. Meskipun sempat mengalami penurunan di 2014 sebesar 228,2 miliar rupiah dan 2016 sebesar 241,9 miliar rupiah. Selama kurun waktu 5 tahun terakhir belanja program peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas telah meningkat sebesar 146 persen. Dengan meningkatnya belanja pemerintah pusat untuk program peningkatan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas seharusnya telah membuat tenaga kerja semakin siap dalam menghadapi tantangan-tantangan baru.

Revitalisasi pendidikan vokasi merupakan prioritas nasional. Untuk penguatan pendidikan vokasi di bidang kelautan, pariwisata, pertanian, pendidikan kecakapan kerja, diklat keahlian ganda dan lain-lain. Kemendikbud mengalokasikan anggaran 8,4 triliun rupiah, termasuk pembangunan sarana prasarana pendukung (Kompas, 2018). Meskipun ini menunjukkan hal yang baik, namun harus tetap memperhatikan kemajuan teknologi dan industri dalam mendesain pendidikan vokasi masa kini.

Kualitas tenaga kerja Indonesia yang rendah berpotensi kalahnya daya saing pekerja lokal dengan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang masuk ke Indonesia. Sudah dua tahun Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) diterapkan di Indonesia, tetapi kualitas tenaga kerja lokal belum memiliki daya kompetitif yang mumpuni. 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.

Terdapat kebijakan yang semakin mempermudah TKA masuk ke Indonesia, yakni Peraturan Presiden No. 20 tahun 2018 tentang

Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Hal ini perlu menjadi perhatian kita. Karena meskipun TKA yang masuk paling banyak berada pada level tenaga ahli dan profesional, itu berarti tenaga kerja kita akan semakin tergeser pada posisi yang semakin rentan dan terpinggirkan, jika tidak dapat memenuhi kualifikasi pendidikan dan *skill* yang dibutuhkan oleh dunia usaha dan dunia industri yang ada. Dan akibat lainnya adalah jumlah tenaga kerja medium hingga *low skill* akan semakin banyak mengisi struktur tenaga kerja di Indonesia jika tidak bisa bersaing.

### 3. Ketidakhadiran Swasta Dalam Peningkatan Kapasitas Tenaga Kerja Indonesia (Hubungan Industrial)

Meningkatnya jumlah pengangguran bukan hanya disebabkan karena kurangnya lapangan kerja, namun kompetensi tenaga kerja yang rendah menjadi salah satu penyebabnya. Berdasarkan hasil riset McKinsley Global Institute (MGI), Indonesia diprediksi berpotensi menjadi negara ekonomi terbesar ke-7 di dunia pada tahun 2030 dengan bonus demografi. Menurut catatan Kemenaker, 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).

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.

Sinergi antara pemerintah dan swasta dalam mempercepat kemajuan pembangunan nasional menjadi penting untuk terciptanya lingkungan kolaboratif dan kondusif dalam dunia industri. Dalam meningkatkan keterampilan tenaga kerja dan calon angkatan kerja, keterlibatan swasta dapat dilakukan dengan mengadakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kualitas pekerja agar sesuai pada bidang keahliannya. Keterlibatan dunia usaha dan industri merupakan bagian dari investasi Sumber Daya Manusia (SDM) bagi dunia usaha itu sendiri dan akan menguntungkan swasta, karena mereka memiliki aset SDM yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan usahanya.

#### **4. Urbanisasi: Penyerapan Tenaga Kerja di Perkotaan**

Masalah krusial yang dialami anak muda adalah mencari pekerjaan. Persaingan yang ketat membuat anak-anak muda bersaing mencari kerja dalam tekanan. Keterbatasan jenis pekerjaan di daerah yang sesuai dengan latar belakang pendidikan para pencari kerja juga menyebabkan mereka berhijrah ke kota besar seperti Jakarta. Jenis pekerjaan yang ada di daerah tidak bervariasi dan terbatas.

Ketimpangan penyerapan tenaga kerja antara desa dan kota semakin tinggi. Urbanisasi tenaga kerja tidak hanya terjadi di kota-kota besar saja, melainkan dialami oleh kota-kota kecil yang menjadi zona industri, proyek perumahan, dan proyek

pertambahan. Kota masih menjadi daya tarik tersendiri bagi tenaga kerja perdesaan. Berbagai hal yang mendorong tenaga kerja di desa berpindah ke kota antara lain lapangan kerja di kota lebih banyak dibanding desa baik di sektor formal maupun nonformal, upah tenaga kerja di kota dianggap lebih tinggi dibandingkan desa, keinginan mencari pengalaman kerja di kota, dan ketersediaan lapangan kerja di desa yang bersifat musiman.

Dilihat dari jumlah pengangguran, tahun 2016 TPT di perkotaan sebesar 6,79 persen dan TPT di perdesaan sebesar 4,01 persen. Dibandingkan tahun 2016, ternyata terjadi peningkatan sebesar 0,19 poin tingkat pengangguran terbuka di perkotaan sedangkan di perdesaan terjadi penurunan sebesar 0,50 poin.

Berpindahnya tenaga kerja dari desa ke kota menimbulkan berkurangnya tenaga kerja produktif dan terampil di perdesaan. Bahkan mencari tenaga kerja untuk sektor pertanian pun sulit. Masalah tenaga kerja di perdesaan adalah rendahnya tingkat produktivitas masyarakat desa. Hal ini karena rendahnya tingkat pendidikan di masyarakat desa serta minimnya pelatihan khusus untuk warga desa. Seandainya ada pelatihan pun, lapangan kerja yang tersedia sangat terbatas.

Pada akhirnya, jumlah angkatan kerja di desa dan kota yang tidak terserap ini, akan mengisi kantong-kantong tenaga kerja di sektor informal yang minim perlindungan sosial dan lebuah buruk lagi akan menjadi penyandang masalah kesejahteraan sosial (PMKS).

## 5. Kebutuhan Ekonomi yang Mendesak

Kebutuhan ekonomi serta akses pekerjaan yang minim membuat beberapa orang mengambil pilihan untuk bekerja apa pun. Jumlah tenaga kerja yang semakin banyak mengakibatkan persaingan untuk mendapatkan pekerjaan menjadi lebih sulit. Demi bertahan hidup dan memenuhi kebutuhan hidupnya, tenaga kerja dengan *skill* dan pendidikan rendah akan mengisi sektor informal dan pekerjaan apa pun yang tersedia.

Kesempatan kerja semakin tidak terjangkau oleh masyarakat miskin yang minim keterampilan. September 2017, jumlah penduduk miskin (penduduk dengan pengeluaran per kapita per bulan di bawah Garis Kemiskinan) di Indonesia mencapai 26,58 juta orang (10,12 persen), dengan jumlah penduduk miskin di daerah perkotaan sebanyak 10,27 juta orang (7,26 persen), dan di daerah perdesaan 16,31 juta orang (13,47 persen). Meskipun telah terjadi penurunan dari waktu ke waktu, tetapi angka tersebut masih sangat tinggi.

Di kalangan keluarga miskin kota maupun desa, seluruh anggota keluarga dilibatkan sedapat mungkin untuk bekerja dan mencari sumber-sumber penghasilan alternatif agar dapat memenuhi kebutuhan keluarga. Ketika tekanan hidup makin kuat, sementara kondisi ekonomi keluarga tidak mampu lagi memenuhi kebutuhan, maka segala pekerjaan akan dilakukan meskipun harus terjebak pada pekerjaan yang tidak layak atau bahkan mengemis. Secara umum di Indonesia, ketika seseorang sedang mencari pekerjaan, mereka akan mengandalkan keluarga untuk menanggung biaya hidup atau meminjam pada keluarga dekat atau teman.

## 6. Sistem Pendidikan Formal Tidak Sesuai Dengan Kebutuhan Industri

Sistem pendidikan 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.

Lulusan perguruan tinggi umumnya tidak banyak mengenal jenis pekerjaan, apalagi ditambah perkembangan teknologi dan jenis pekerjaan yang semakin beragam saat ini. Jurusan dan kejuruan yang dimiliki perguruan tinggi sudah seharusnya relevan dengan dunia kerja, baik dari unsur dosen, kurikulum, laboratorium dan semua peralatannya. Dan perguruan tinggi harus memetakan perubahan tren di dunia kerja.

Sistem Pendidikan kita belum berhasil mengentaskan golongan bawah sampai ke jenjang pendidikan menengah hingga tinggi. Bahkan meskipun anggaran pendidikan sudah sampai 20

persen dari APBN, tetapi masih banyak masyarakat miskin yang tidak bisa sekolah atau bahkan harus putus sekolah. Sedangkan untuk lulusan SMA, SMK hingga perguruan tinggi, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki lulusannya hanya bersifat pengetahuan umum saja jauh dari kebutuhan dunia usaha dan industri. Perlu dilakukan perubahan sistem pendidikan formal dan kurikulumnya agar sesuai dengan perkembangan kebutuhan pasar kerja yang saat ini telah masuk dalam revolusi industri 4.0.

## **7. Pendidikan dan Pelatihan Kerja/Vokasi Tidak Menjawab Kebutuhan Angkatan Kerja**

Untuk mengatasi persoalannya rendahnya keterampilan angkatan kerja, pemerintah kemudian mencoba program pendidikan dan pelatihan vokasional. System yang diadopsi adalah pendidikan menengah vokasi (*vocational and technical secondary school*) yang dituangkan dalam 3 program pendidikan lanjutan, yaitu Sekolah Menengah Kejuruan, Balai latihan Kerja dan Politeknik.

Hasil lulusan vokasi pada kenyataannya belum mampu diserap dunia usaha dan dunia industri. Hal ini disebabkan beberapa faktor, yakni kurikulum pendidikan vokasi belum sesuai dengan dunia usaha dan dunia industri, 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.

Pada ketiga program pendidikan vokasi tersebut ada persoalan yang belum dijawab misalnya dalam permasalahan SMK, jumlah SMK pada tahun 2015 lebih sedikit dibandingkan SMA. Dari

144 kompetensi yang dimiliki SMK di Indonesia sekitar 60 persen dari proporsi kompetensi diisi hanya oleh 10 kompetensi utama. Kurikulum Pendidikan masih lebih banyak teori dan tidak jauh berbeda dengan SMA umum, dan hanya 58 persen untuk bobot mata pelajaran kejuruan.

Seperti halnya SMK, program vokasi melalui BLK masih sangat minim untuk berkontribusi 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. Hal ini bisa jadi disebabkan oleh 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.

**Gambar 2. Balai Latihan Kerja Wonosobo merupakan Unit Pelaksana Teknis Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Wonosobo**



Sumber: Dokumentasi Penelitian

Gambar di atas adalah BLK yang berada di Wonosobo, BLK Wonosobo menyelenggarakan berbagai program pelatihan kerja mulai dari tingkat dasar (operator) sampai dengan tingkat teknisi. Namun diakui belum berjarang dengan dunia usaha dan industri dalam pengembangannya hingga ke penyerapan tenaga kerja.

Serupa dengan SMK dan BLK, program politeknik menghadapi beberapa tantangan, antara lain akreditasi politeknik masih di bawah standar di mana sebanyak 59 persen program studi politeknik masih terakreditasi di bawah B. Kurikulum politeknik belum bersifat fleksibel sesuai dengan perkembangan industri dan kurangnya dosen industri bagi Pendidikan politeknik.

Berbagai tantangan dalam 3 program vokasi inilah yang menyebabkan kompetensi keahlian dari para lulusan Pendidikan vokasional di Indonesia tidak dapat memenuhi kebutuhan dari industri dan cenderung tidak siap dalam memenuhi tuntutan industri. Oleh karenanya, reformasi di sektor pendidikan, baik formal maupun informal perlu untuk dilakukan.



## C. Mempersiapkan Tenaga Kerja Secara Sistematis dan Struktural

### 1. Kebijakan Pengembangan Vokasi Indonesia 2017—2025

Ketenagakerjaan bukanlah persoalan individu, tetapi persoalan yang harus diintervensi secara komprehensif oleh Negara. Terutama dalam menghadapi era revolusi industri 4.0, pasar tenaga kerja akan semakin menantang di masa depan. Pemerintah perlu memastikan kesiapan tenaga kerja kompeten di semua level tingkatan. 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*) menjadi fokus penting dari riset buku ini,
9. pengajaran tentang kewirausahaan, inkubasi, dan *teaching factory*,
10. program pemagangan siswa.

Pemerintah berargumen bahwa permasalahan vokasi ada pada kualitas bukan pada kuantitasnya. Berikut merupakan potensi permasalahan yang dihadapi oleh ketenagakerjaan lulusan vokasi:

1. Ketidaksiharian 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 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 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 DUDI,
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 vokasi dan DUDI melalui pemagangan, dan
7. memperkuat keterlibatan asosiasi, industri, dan masyarakat dalam pengembangan vokasi.

## 2. Pembelajaran Vokasi dari Negara Lain

### a. *Sistem Technical and Vocational Education and Training (TVET) di UK*

Inggris menempatkan tenaga kerja dan keterampilan sebagai inti dari kesejahteraan ekonomi. Membekali orang-orang dengan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang benar akan membuat orang-orang bekerja secara berkelanjutan dan dapat mendorong mobilitas sosial dan kesetaraan sosial. Dengan begitu, perekonomian Inggris dapat menangkap peluang-peluang baru untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan produktivitas.

Sistem TVET Inggris dibuat untuk mempersiapkan para individu kepada dunia kerja, memberikan mereka keterampilan yang sesuai dengan industri, perdagangan, atau pekerjaan tertentu. Harapannya melalui sistem TVET, angkatan kerja di Inggris dapat aktif di pasar tenaga kerja, memenuhi syarat, dan keterampilan yang dapat menginovasi dan berkontribusi terhadap kemakmuran Inggris.

TVET di Inggris dibawakan melalui berbagai organisasi di dalam sektor-sektor TVET. Utamanya, organisasi-organisasi yang mempersiapkan keterampilan adalah sebagai berikut:

#### 1. College

Merupakan institusi terpenting yang menghasilkan beragam keterampilan. Sering kali *college* memiliki koneksi ke sekolah untuk mendukung anak muda sejak usia 14 tahun.

#### 2. Pemberi Tenaga Kerja

Banyak pemberi tenaga kerja sekarang memberikan kesempatan *off-the-job training* dan pemagangan. Pemberi

tenaga kerja terkemuka bisanya memberikan kesempatan pekerjaanya untuk memperbarui dan meningkatkan keterampilan.

3. Penyedia Pelatihan Independen

Organisasi ini bisanya fokus pada elemen-elemen vokasi tertentu.

4. Sekolah

Memberikan keterampilan inti dan beberapa keterampilan vokasi, khususnya bagi siswa di usia 14—18 tahun.

5. Universitas

Memberikan keterampilan inti yang fokus pada perusahaan dan kelayakan kerja. Siswa biasanya masuk universitas di usia 18 tahun.

TEVT di Inggris didanai utamanya oleh badan pendanaan pemerintah. *College* dan Penyedia pelatihan juga menerima pendapatan dari biaya program pendidikan lebih lanjut dan lebih tinggi di mana individu telah mengambil pinjaman belajar pemerintah untuk membayar studinya. *College* pada khususnya juga menghasilkan dana dari pendapatan yang diperoleh dari pemberi tenaga kerja untuk program pemagangan dan aktivitas komersial. Bagaimanapun juga mekanisme pendanaan berbeda-beda di setiap negara bagian Inggris.

Untuk memberikan keterampilan yang sesuai baik yang dibutuhkan pemberi tenaga kerja maupun ekspektasi tenaga kerja, semua organisasi-organisasi di atas harus memiliki sifat-sifat sebagai berikut:

1. Tata kelola yang kuat dan independen, kepemimpinan, dan manajemen dengan perspektif global.

2. Jaringan yang kuat dengan pemberi tenaga kerja yang didukung oleh pasar tenaga kerja yang cerdas.
3. Pelayanan yang memberikan kesetaraan kesempatan.
4. Fasilitas yang *up to date* yang mencerminkan tempat kerja.
5. Pendekatan inovatif terhadap pendesainan dan pembawaan kurikulum.
6. Pengajaran dan penilaian yang bermutu tinggi dengan dwi-rangkap guru profesional.

Mengingat peserta program TVET memiliki ekspektasi yang besar ketika memasuki pasar tenaga kerja maka TVET memberikan informasi karier, saran, dan bimbingan kepada peserta sebagai bagian terpenting setiap kesuksesan sistem keterampilan. Keberadaan informasi karier, saran, dan bimbingan membantu anak muda untuk membuat keputusan yang tepat mengenai pendidikan vokasi dan karier mereka.

Kualifikasi tersedia dari semua level mulai dari dasar hingga tingkat yang lebih tinggi. Di Inggris, universitas mengembangkan dan memberikan gelar dasar, gelar sarjana, dan pascasarjana. Pendidikan *college* berfokus pada kualifikasi vokasional di bawah tingkat sarjana, tetapi juga bisa memberikan materi pendidikan yang lebih tinggi termasuk sarjana, biasanya bekerja sama dengan universitas.

Jalur menggapai karier di Inggris juga sangat fleksibel sehingga anak muda dapat berpindah dari satu jalur ke jalur lain secara vertikal–akademik, pemagangan, vokasional/profesional–sebelum benar-benar masuk ke dunia kerja.

## b. Sistem TVET di Filipina

Filipina memiliki sistem pendidikan yang mencakup pendidikan formal dan pendidikan nonformal. Model pendidikan Filipina hampir mendekati model pendidikan di Amerika Serikat, tetapi terdapat perbedaan pada jumlah tahun pendidikan dasar di mana negara-negara lain biasanya 12 tahun. Di Filipina, sekolah dasar 6 tahun, sekolah menengah 4 tahun, dan dilanjutkan dengan pendidikan tersier dari formal yang juga 4 tahun. Di sisi lain, pendidikan nonformal terdiri dari kesempatan pendidikan yang memfasilitasi pencapaian tujuan pembelajaran yang spesifik untuk peserta tertentu, khususnya pemuda putus sekolah atau orang dewasa yang tidak bisa memanfaatkan pendidikan formal.

Manajemen pendidikan untuk setiap level/kategori dikontrol oleh instansi yang berbeda sehingga kebutuhan untuk masing-masing kategori dipenuhi secara efektif dan efisien. Berikut ini adalah tiga institusi yang mengelola sistem pendidikan:

1. Departemen Pendidikan (Deped)  
Mengelola pendidikan dasar berupa sekolah dasar dan sekolah menengah.
2. *Technical Education and Skills Development Authority (TESDA)*  
Mengelola pendidikan teknis-vokasional.
3. *Commission on Higher Education (CHED)*  
Mengelola pendidikan tersier berupa *community colleges*, *specialized college*, dan universitas.

Saat ini sistem TVET Filipina memberikan peluang pendidikan dan bagi siswa dan peserta untuk mempersiapkan pekerjaan. TVET juga meliputi pelatihan pemenuhan keterampilan kepada mereka yang sudah berada di pasar tenaga kerja yang membutuhkan mengembangkan dan meningkatkan kompetensi agar meningkatkan kelayakan kerja dan produktivitas.

Peserta potensial TVET Filipina adalah lulusan sekolah menengah, orang yang tidak tamat sekolah menengah, mahasiswa, dan lulusan pendidikan tersier yang ingin memperoleh kompetensi di bidang pekerjaan yang berbeda. Di samping itu, peserta TVET Filipina lainnya adalah pengangguran yang sedang aktif mencari kerja dan pekerja Filipina yang bekerja di luar negeri yang ingin kembali ke Filipina dan membutuhkan keterampilan baru atau ingin meningkatkan keterampilan.

Model penyampaian TVET Filipina terbagi menjadi 4, yakni

1. Berbasis Sekolah

Disampaikan secara formal oleh sekolah program TVET dengan durasi yang beragam.

2. Berbasis Pusat

Penyediaan pelatihan berdurasi pendek yang dilakukan oleh TESDA daerah dan Pusat Pelatihan Provinsi.

3. Berbasis Komunitas

Program pelatihan khususnya didesain untuk menjawab kebutuhan keterampilan di komunitas untuk memfasilitasi wirausaha.

#### 4. Berbasis Program Perusahaan

Program pelatihan berupa pemagangan, pelatihan atau keduanya yang dibawa oleh perusahaan/industri.

Pelatihan dan pengembangan tenaga kerja Filipina disediakan sebagian besar oleh institusi TVET privat.

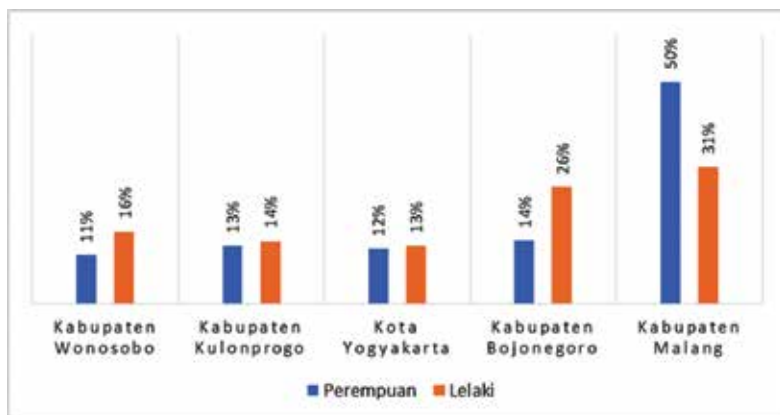


## D. Data dan Fakta

### 1. Sistem Pendidikan Formal Belum Tepat

Responden sebanyak 787 orang tersebar di lima kabupaten/kota penelitian, yakni Kota Yogyakarta, Kabupaten Bojonegoro, Kabupaten Malang, Kabupaten Wonosobo dan Kabupaten Kulon Progo.

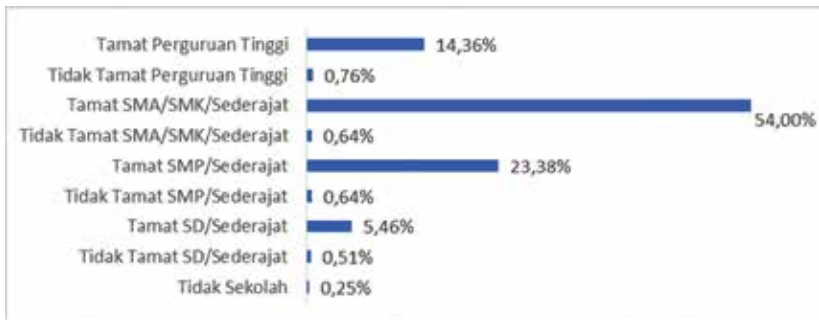
Grafik 4. Persentase Responden per Wilayah Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: Hasil Penelitian Diolah, 2017

Sebagian besar responden berpendidikan rendah. Dilihat dari tingkat pendidikannya, lebih dari setengah responden berpendidikan tamat SMA/SMK/Sederajat. Sebesar 19.4 persen responden sedang belajar (pendidikan formal). Sementara itu, masih terdapat 0,25 persen responden yang tidak mengenyam pendidikan. Dari responden yang tidak sekolah atau putus sekolah diketahui sebesar 44.2 persen berhenti sekolah karena bekerja, 27.3 persen karena tidak ada biaya.

**Grafik 5. Persentase Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan yang Ditamatkan**



Sumber : Hasil Penelitian Diolah, 2017

Berdasarkan status pekerjaannya, sebanyak 25 persen responden menyatakan sedang mencari pekerjaan. Sebanyak 27 responden menyatakan sedang menyiapkan usaha sendiri. Sementara itu, hampir separuh responden (48 persen) tidak sedang mencari pekerjaan ataupun menyiapkan usaha.

Kurikulum pendidikan formal dinilai belum tepat, hasil penelitian menunjukkan bahwa 87 persen responden yang tamat

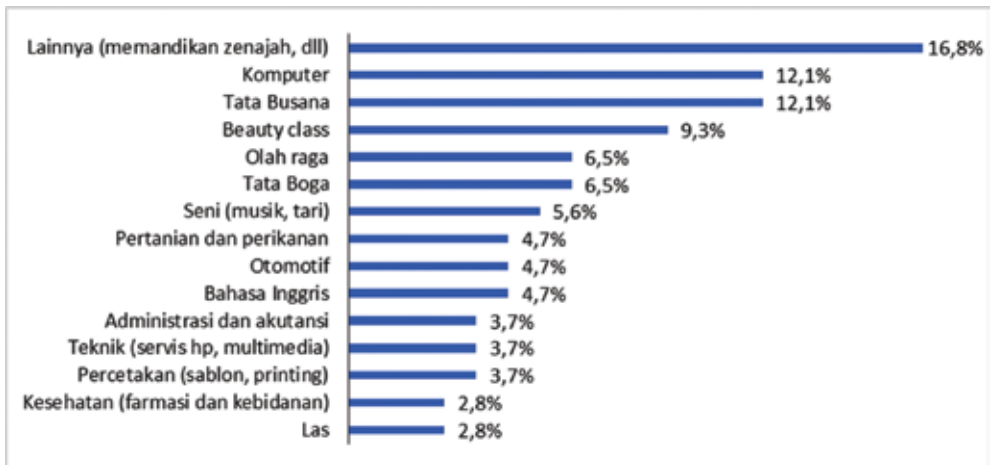
pendidikan di jenjang SMA/SMK/Sederajat menilai bahwa ilmu yang mereka terima di sekolah tidak relevan untuk mencari pekerjaan di wilayah tinggalnya. Sebesar 54 persen responden yang tamat perguruan tinggi menilai bahwa ilmu yang mereka terima di universitas tidak relevan untuk mencari pekerjaan karena keilmuan yang mereka miliki tidak sesuai dengan lapangan pekerjaan yang tersedia. Bahkan sebesar 51 persen responden yang telah bekerja menyatakan bahwa mereka membutuhkan keterampilan tertentu untuk meningkatkan kompetensi di dunia kerja. Kedepannya setiap tenaga kerja harus memiliki beberapa kompetensi dan keahlian dalam satu waktu untuk mendukung pekerjaannya. Hal ini seharusnya dapat diperoleh dari kegiatan pelatihan keterampilan kerja yang tersedia.

## **2. Pelatihan Keterampilan Kerja Tidak Menjamin Kesempatan Kerja**

Pelatihan keterampilan kerja masih belum banyak diikuti oleh angkatan kerja di Indonesia. Padahal pelatihan keterampilan kerja diperlukan untuk meningkatkan kapasitas calon tenaga kerja menghadapi persaingan ketat dunia kerja. Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 86 persen responden tidak mengikuti pelatihan keterampilan apa pun dalam setahun terakhir dan hanya sebesar 14 persen yang pernah mengikuti pelatihan keterampilan dalam satu tahun terakhir. Dari yang mengikuti pelatihan sebesar 75 persen yang mengikuti pelatihan keterampilan, hanya mengambil 1 kali pelatihan keterampilan. Sebesar 72.9 persen responden mengikuti pelatihan keterampilan di tempat kursus, 19.63 persen di Balai Latihan Kerja, dan 5.61 persen responden mengakui belajar keterampilan di pesantren.

Berkaitan dengan alokasi sumberdaya yang dimiliki, sebagian besar responden perlu mengeluarkan biaya langsung maupun tidak langsung untuk pendidikannya. Hasil olahan data penelitian menunjukkan kebanyakan responden mengeluarkan biaya langsung maupun tidak langsung paling banyak antara Rp100.000–Rp500.000 per bulan. Sementara itu, terkait akses responden ke tempat belajar, sebanyak 38 persen responden harus menempuh jarak lebih dari 6 km untuk menuju tempat belajar.

**Grafik 6. Persentase Pemilihan Jenis Pelatihan Keterampilan yang Diambil Responden**



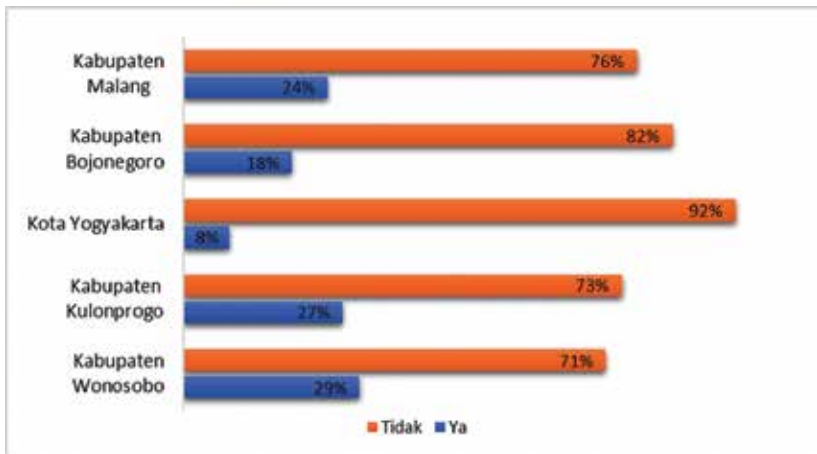
Sumber : Hasil Penelitian Diolah, 2017

Jenis pelatihan keterampilan yang diambil cukup beragam. Grafik 6 menunjukkan bahwa sebanyak masing-masing 12 persen dari responden mengambil pelatihan tata busana dan komputer. Pelatihan keterampilan dengan jurusan komputer

memiliki peluang lebih besar dalam penguasaan lapangan kerja di masa mendatang. Sesuai dengan Roadmap Kebijakan Pengembangan Vokasi di Indonesia 2017—2025, penyerapan tenaga kerja dengan keahlian komputer dan digital menjadi elemen kunci pembangunan sumber daya manusia Indonesia di masa mendatang (Kemenko, 2017). Di sisi lain, hasil penelitian menunjukkan bahwa responden paling sedikit mengambil jenis pelatihan las dan kesehatan (farmasi dan kebidanan).

Setelah mengikuti pelatihan kerja, hanya sebanyak 21 persen responden yang langsung mendapatkan penempatan kerja, sementara sebagian besar sisanya harus mencari lapangan kerja sendiri. Seperti terlihat pada grafik 7, menurut responden di lima kabupaten/kota penelitian, lebih dari separuhnya menyatakan tidak ada mekanisme penempatan kerja langsung setelah pelatihan kerja. Proporsi responden yang menyatakan tidak adanya mekanisme penempatan kerja langsung setelah pelatihan kerja ini berada di Kota Yogyakarta. Para responden yang telah mengikuti pelatihan kerja harus berupaya sendiri untuk mendapatkan pekerjaan ataupun membuka usaha sendiri.

Grafik 7 Responden Berdasarkan Mekanisme Penempatan Kerja Langsung Setelah Pelatihan Kerja di Lima Kabupaten/Kota

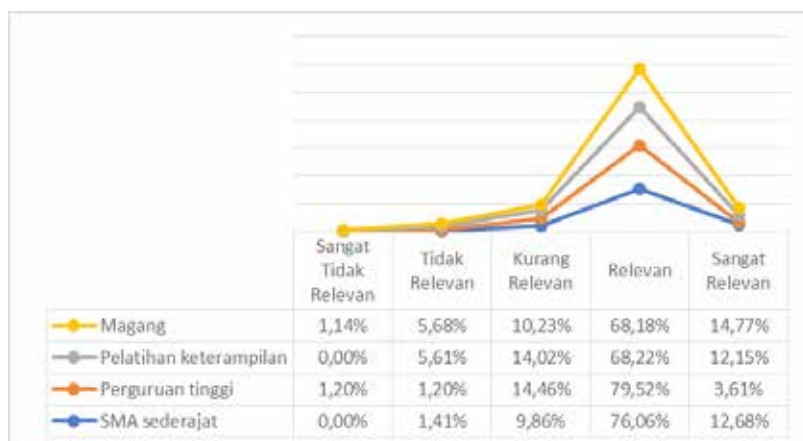


Sumber: Hasil Penelitian Diolah, 2017

Di sisi lain, responden yang menyatakan ada program magang setelah pelatihan keterampilan hanya 17,8 persen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang mengikuti program magang dalam setahun terakhir, yakni sebesar 11,18 persen. Separuh lebih responden yang pernah mengikuti magang mengaku mendapatkan informasi magang dari institusi pendidikan atau tempat belajar, sementara sisanya mengaku mencari informasi sendiri. Dari seluruh responden yang mengikuti magang, 48 persen magang di perusahaan, 35 persen di institusi pemerintah dan sisanya di jenis usaha lainnya.

Terkait hak-hak peserta magang, hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden yang mengikuti magang tidak menerima honor selama mengikuti magang kerja. Hal ini bertentangan dengan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa peserta magang berhak mendapatkan uang saku dan atau uang transport. Sebagian besar peserta magang mengaku materi pembelajaran selama magang memudahkan mereka dalam mencari kerja.

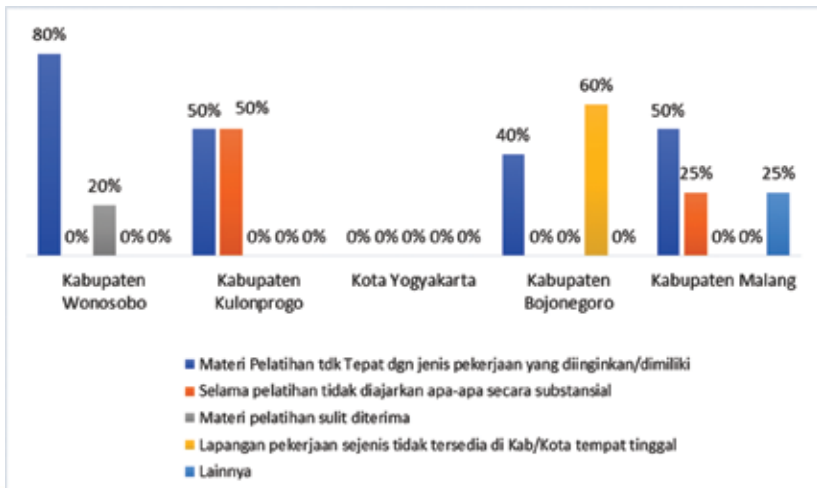
**Grafik 8 Relevansi ilmu yang diterima terhadap pekerjaan yang diinginkan**



Sumber : Hasil Penelitian Diolah, 2017

Terdapat lebih dari 60 persen responden yang telah mengikuti pelatihan merasa ilmu yang mereka dapatkan dari pelatihan yang telah diikuti relevan dengan pekerjaan yang diinginkan. Namun, terdapat sejumlah responden yang menyatakan bahwa ilmu yang didapat selama pelatihan justru tidak relevan dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini. Mereka beralasan lapangan pekerjaan berdasar pada pelatihan keterampilan kerja justru tidak tersedia di wilayahnya, seperti ditunjukkan pada grafik 9. Lain halnya dengan di Kabupaten Wonosobo, responden beralasan kurang relevannya ilmu pelatihan dengan pekerjaan adalah karena materi pelatihan yang tidak tepat. Alasan serupa dinyatakan pula oleh responden di Kabupaten Kulon Progo, Bojonegoro dan Malang.

**Grafik 9 Responden Berdasarkan Alasan Tidak Relevan dengan Pekerjaan Saat ini dan yang Diinginkan di Lima Kabupaten/Kota**



Sumber : Hasil Penelitian Diolah, 2017

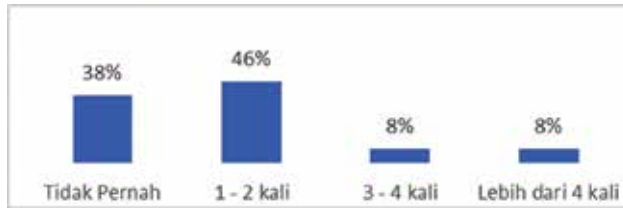
Di 5 kabupaten/kota tempat penelitian diketahui belum ada sistem vokasional yang terbangun secara sistematis, mulai dari pendidikan sampai dengan pasar kerja. Di Kabupaten Malang sudah melibatkan dunia usaha dan industri dalam pendidikan vokasinya, tetapi belum ada penempatan kerja.

### **3. Perlunya Monitoring Dampak Hasil Pelatihan**

Setelah mengikuti pelatihan keterampilan kerja ternyata kesempatan mendapatkan pekerjaan juga tidak mudah. Hasil penelitian menunjukkan sebesar 55 persen responden yang pernah mengikuti pelatihan pernah melamar kerja 1–5 kali dalam satu tahun terakhir. Dan sebesar 54 persen responden membutuhkan waktu antara 0–3 bulan untuk mencari pekerjaan atau mempersiapkan usaha.

Dari responden yang sedang mencari pekerjaan menyatakan bahwa mereka mengupayakan beberapa hal untuk mencari pekerjaan. Sebagian besar responden mengirimkan lamaran langsung ke perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan. Responden yang pernah melamar pekerjaan mendapatkan kesempatan yang lebih besar untuk diterima kerja apabila masuk seleksi selanjutnya, yakni tahap wawancara. Responden yang pernah melamar pekerjaan menyatakan beberapa kali dipanggil untuk wawancara. Grafik 10 menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden menyatakan pernah dipanggil sebanyak 1—2 kali untuk wawancara kerja. Hanya 7,3 persen di antaranya yang menyatakan dipanggil lebih dari 4 kali untuk wawancara kerja.

**Grafik 10 Persentase Kesempatan Dipanggil Wawancara pada Responden yang Pernah Melamar Pekerjaan**



Sumber : Hasil Penelitian Diolah, 2017

Di sisi lain, responden yang menyiapkan usaha sebagian besar berupaya untuk mengumpulkan modal atau perlengkapan. Hanya 6 persen responden yang berupaya menyiapkan usaha dengan mencari pinjaman uang untuk modal usaha. Untuk mempersiapkan usaha, sebanyak 44,6 responden menyatakan telah menghabiskan waktu lebih dari 6 bulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang pernah mengikuti pelatihan keterampilan, 39 persen di antaranya menyiapkan usaha, sementara 26 persen mencari pekerjaan seperti digambarkan grafik 11. Akan tetapi, responden yang tidak menyiapkan usaha maupun mencari pekerjaan mencapai sepertiganya, yakni 35 persen. Hal ini menunjukkan bahwa perlunya *monitoring* dari lembaga pelatihan terhadap lulusannya agar keterampilan yang diperoleh dapat dimanfaatkan dengan baik.

**Grafik 11 Responden yang Sedang Menyiapkan Usaha dan Mencari Pekerjaan Setelah Mengikuti Pelatihan Keterampilan Kerja**



Sumber : Hasil Penelitian Diolah, 2017

#### **4. Rendahnya Kelayakan Kerja dan Informalitas Tenaga Kerja**

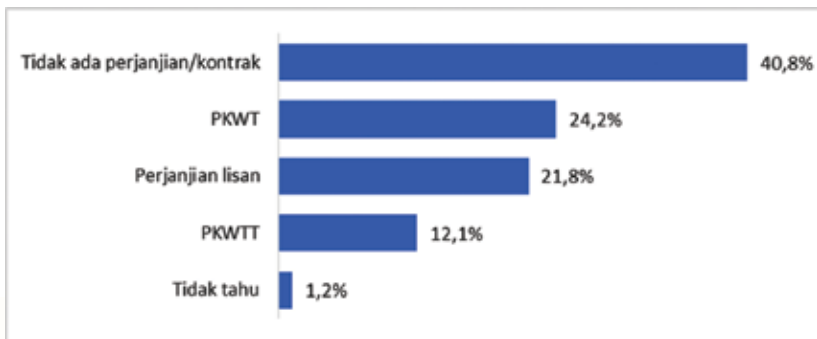
Hasil temuan di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja mengalami kondisi kerja tidak layak. Menurut *International Labour Organization* (ILO), kerja layak digambarkan sebagai kondisi kerja yang lebih menghargai harga diri para pekerja, memberikan peluang untuk bekerja lebih produktif dan pendapatan yang layak, menjamin keselamatan dan keamanan saat bekerja, perlindungan sosial untuk pekerja dan keluarganya, serta kesempatan dan perlakuan yang setara untuk setiap pekerja, baik laki-laki ataupun perempuan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 61 persen responden memiliki pekerjaan. Lebih dari separuh responden, yakni 68 persen bekerja sebagai karyawan di perusahaan milik pihak lain. Responden paling banyak bekerja masing-masing pada sektor perdagangan besar dan eceran serta konstruksi dan bangunan. Lebih dari separuh responden bekerja pada pekerjaan utama

tersebut lebih dari 1 tahun. Sedangkan 32 persen responden memiliki usaha sendiri. Hanya 3 persen di antaranya yang memiliki badan hukum. Dan 67 persen responden yang memiliki usaha sendiri tidak mempekerjakan karyawan lainnya dalam usahanya.

Penelitian menunjukkan bahwa responden yang bekerja, sebanyak 41 persen menyatakan tidak memiliki perjanjian kerja atau kontrak selama bekerja, seperti terlihat pada grafik 12. Sebanyak 19 persen responden yang tidak memiliki perjanjian kerja bekerja di sektor perdagangan besar dan kecil, disusul sektor konstruksi dan bangunan sebesar 16 persen. Hal ini menunjukkan bahwa mereka bekerja dalam ketidakpastian akan hak dan kewajiban mereka selama bekerja karena tidak adanya bukti tertulis yang mengaturnya. Di tengah ketidakpastian ini, pekerja akan semakin rentan terutama dalam hal pelanggaran hak-haknya, maupun jaminan keamanan dan keselamatan saat bekerja.

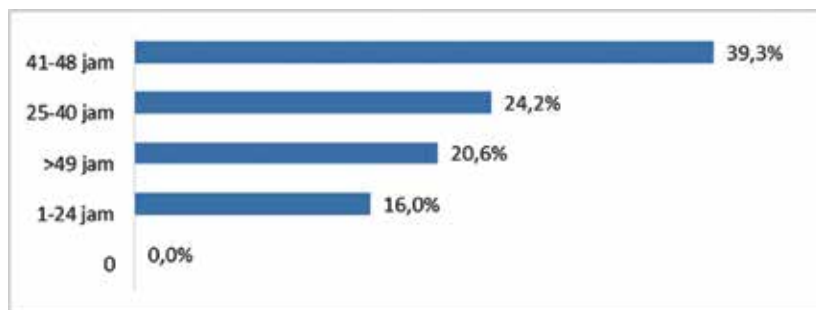
**Grafik 12 Persentase Responden Berdasarkan Bentuk Perjanjian Kerja**



Sumber : Hasil Penelitian Diolah, 2017

Terkait upah selama bekerja, sebanyak 66,7 persen responden menyatakan menerima upah di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK). Responden dengan besaran upah di bawah UMK sebanyak 42,01 persen menyatakan penghasilannya berada pada kisaran Rp500.000—Rp1.000.000 per bulannya. Sementara itu, pada grafik 14 dapat dilihat bahwa responden yang mendapatkan upah di bawah UMK bekerja selama 41—48 jam per Minggu. Bekerja selama 41—48 jam per Minggu tergolong bekerja melebihi standar waktu kerja yang ada. ILO menetapkan bahwa jam kerja ideal adalah 40 jam per Minggu, dengan masing-masing 7 jam kerja per hari dengan 6 hari kerja selama satu minggu dan 8 jam kerja per hari dengan 5 hari kerja per minggu. Terkait besaran upah antara perempuan dan laki-laki tidak ada perbedaan. Upah yang didapat responden dibayarkan secara bulanan.

**Grafik 13 Persentase Jam Kerja per Minggu pada Responden dengan Upah di Bawah UMK**

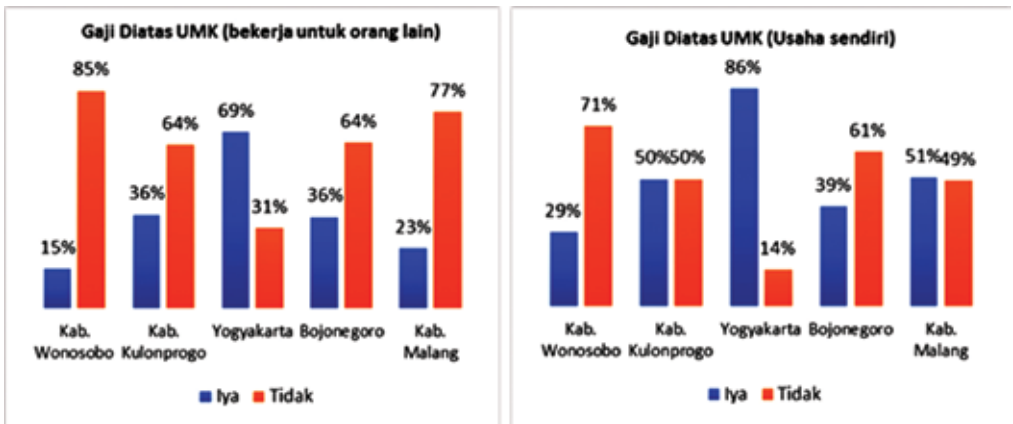


Sumber : Hasil Penelitian Diolah, 2017

Dilihat dari masing-masing wilayah penelitian, mayoritas responden menyatakan gaji yang diperoleh selama bekerja

di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK), kecuali Kota Yogyakarta. Seperti ditunjukkan pada grafik 14, sebanyak 69 persen responden yang menjadi pekerja bagi pihak lain dan 86 persen responden yang membuka usaha sendiri menyatakan jumlah penghasilannya di atas UMK. Perbandingan cukup jauh terdapat di wilayah Kabupaten Wonosobo. Sebanyak 85 persen responden yang bekerja bagi pihak lain dan 71 persen responden yang memiliki usaha sendiri menyatakan penghasilannya di atas UMK. Lebih dari separuh responden di masing-masing lokasi penelitian juga menyatakan bahwa tidak ada negosiasi besaran upah atau gaji yang diterima.

**Grafik 14. Responden Berdasarkan Besaran Gaji yang Diterima Selama Bekerja sebagai Pekerja atau Usaha Sendiri di Lima Kabupaten Kota**



Sumber : Hasil Penelitian Diolah, 2017

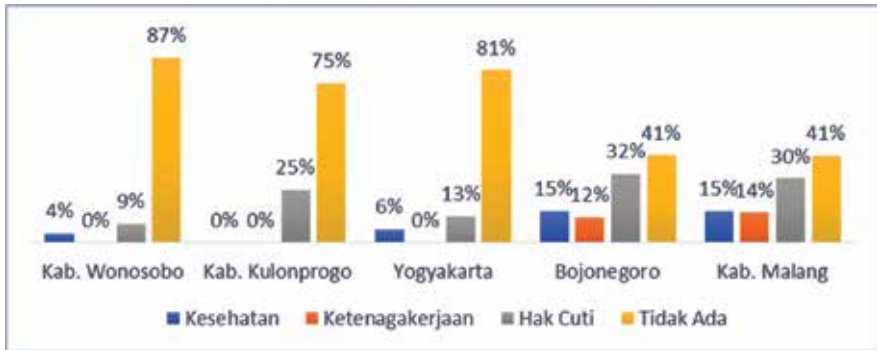
Persoalan lain selain pelanggaran terkait upah, tidak adanya perlindungan merupakan temuan dari hasil penelitian. Sebesar 37,4 persen responden menyatakan tidak memiliki jaminan

kesehatan, ketenagakerjaan, maupun hak cuti. Responden yang bekerja juga menyatakan bahwa pernah mengalami beberapa pelanggaran saat bekerja. Jenis pelanggaran kerja yang sering dialami responden adalah lembur tidak dibayar (22,2 persen) dan pelecehan verbal (16,7 persen).

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa di Kabupaten Wonosobo, seluruh responden yang bekerja tidak memiliki kontrak kerja. Ketiadaan kontrak ataupun perjanjian kerja menambah kerentanan yang dialami oleh para pekerja. Tanpa perjanjian kerja maka tidak akan jelas apa saja hak dan kewajiban yang diterima oleh para pekerja. Mereka akan semakin rentan mengalami pelanggaran hak-hak selama bekerja. Hal ini diperparah dengan tidak adanya jaminan sosial bagi para pekerja seperti jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan.

Grafik 15 menunjukkan bahwa lebih dari separuh responden di Kabupaten Wonosobo, Kulon Progo, dan Kota Yogyakarta tidak memiliki jaminan kesehatan, ketenagakerjaan, maupun hak cuti. Lain halnya dengan Kabupaten Bojonegoro dan Malang. Meskipun kebanyakan responden tidak memperoleh manfaat tersebut, ada sekira 30 persen reponden di wilayah tersebut memperoleh hak cuti. Sebagian kecil lainnya juga memiliki jaminan kesehatan ataupun ketenagakerjaan. Terkait keselamatan dan kemanan kerja, lebih dari separuh responden, kecuali di Kabupaten Bojonegoro dan Malang menyatakan bahwa tidak ada prosedur dan standar keselamatan dan keamanan kerja di tempat kerjanya.

Grafik 15. Responden Berdasarkan Manfaat atau Jaminan yang Didapat Selama Bekerja di Lima Kabupaten/Kota



Sumber: Hasil Penelitian Diolah, 2017

Responden yang menciptakan lapangan usaha sendiri sebagian besar mengaku ilmu atau keterampilan untuk usahanya sendiri didapat secara otodidak atau mempelajarinya sendiri (43 persen) dan mempelajarinya dari keluarga (29 persen). Separuh responden menggunakan modal pribadi berupa tabungan untuk memulai usahanya. Sekitar 29 persen mendapatkan modal dari lembaga keuangan formal dan keluarga. Modal yang digunakan responden sebagian besar kurang dari 3 juta (32 persen). Sementara hanya 21 persen yang memiliki modal di atas 15 juta. Lebih dari separuh responden yang memiliki usaha sendiri tidak mempekerjakan karyawan lain dalam usahanya. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa 50 persen responden dengan usaha yang mereka bangun mendapatkan penghasilan di atas UMK.

Terkait jaminan sosial yang dimiliki, hanya 2 dari 100 responden yang memiliki jaminan ketenagakerjaan, sementara

hanya 33 dari 100 responden yang memiliki jaminan kesehatan. Dengan tingkat informalitas yang tinggi, responden yang memiliki usaha sendiri menyatakan bahwa mereka tidak memiliki jadwal libur (38 persen). Menurut responden apabila mereka mengambil jadwal libur, penghasilan yang diterima menjadi lebih kecil (41 persen).

## **5. Anak Muda dan Perempuan Lebih Sulit Mendapatkan Kerja Layak**

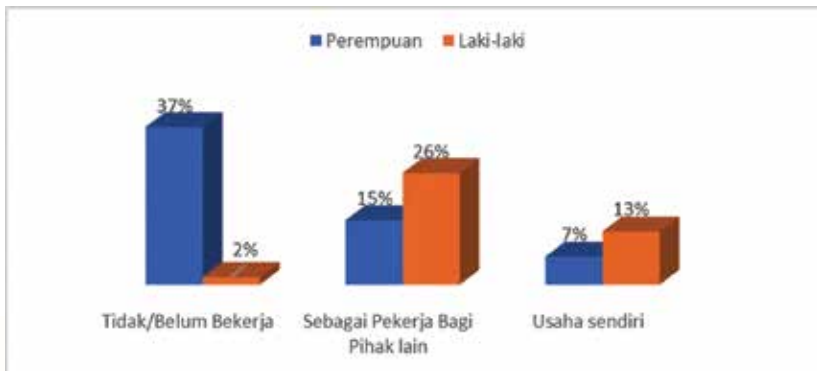
Anak muda dan perempuan merupakan kelompok yang paling rentan dalam sistem ketenagakerjaan saat ini. Lebih dari 60 persen orang yang tidak bekerja berada di usia muda dengan rentang usia dari 15—24 tahun. TPAK laki-laki jauh lebih tinggi dibandingkan dengan TPAK perempuan, berdasarkan data BPS Februari 2017 disebutkan TPAK laki-laki sebesar 83,05 persen sementara TPAK perempuan hanya 55,04 persen. Dari total angkatan kerja tersebut, perempuan banyak bekerja di sektor-sektor yang minim perlindungan sosial seperti sektor informal. Belum lagi ketimpangan upah antargender di Indonesia mencapai 14,5 persen yang berarti rata-rata pendapatan yang diterima perempuan 14,5 persen lebih sedikit dari laki-laki.

Proporsi pekerja rentan pada perempuan lebih tinggi dari laki-laki. Hasil Sakernas Februari 2017, proporsi pekerja rentan pada perempuan sebesar 63,48 persen dapat diartikan bahwa hampir dua per tiga perempuan yang bekerja masuk dalam kategori pekerja rentan dan laki-laki sebesar 54,94 persen. Pekerja rentan juga dipengaruhi oleh informalitas pekerjaan mereka. Mayoritas penduduk di Indonesia bekerja di sektor informal, yaitu 50,64

persen. Hasil Sakernas Februari 2017 menunjukkan bahwa dari 124,54 juta orang yang bekerja, sebanyak 50,64 persen merupakan penduduk yang bekerja di sektor informal (63,07 juta orang).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi perempuan yang bekerja jumlahnya lebih sedikit dibandingkan laki-laki. Terdapat sebesar 37 persen responden perempuan tidak bekerja, sedangkan laki-laki hanya sebesar 2 persen. Jika dilihat lebih dalam mengenai kebijakan di tempat kerja berhubungan dengan perempuan. Dari responden perempuan yang bekerja, hanya terdapat 1 persen yang mendapatkan cuti haid dari tempat kerjanya. Terdapat 24 persen mengakui diberikan kesempatan untuk menyusui atau memompa ASI di lingkungan kerja. Sebesar 30 persen mengakui diizinkan membawa anak ke tempat kerja dan hanya 3 persen memiliki tempat kerja yang menanggung biaya anak dan pengasuhannya dalam perjalanan atau dinas luar kota.

**Grafik 16 Perbandingan responden yang bekerja berdasarkan jenis kelamin**



Sumber: Hasil Penelitian Diolah, 2017

Sebagian besar pekerjaan rumah tangga dikerjakan oleh perempuan baik oleh kepala rumah tangga perempuan atau anak perempuan. Hal ini dapat memperlihatkan bahwa meskipun perempuan tidak bekerja dengan orang lain atau berusaha sendiri bukan berarti tidak berkontribusi terhadap perekonomian keluarga. Seluruh responden ditanya mengenai biaya yang harus dikeluarkan oleh rumah tangga dalam melakukan beberapa pekerjaan rumah tangga jika dikerjakan oleh orang lain. Rata-rata biaya yang harus dikeluarkan untuk mengerjakan beberapa pekerjaan rumah tangga seperti antar jemput anak, membersihkan rumah, memasak, mencuci dan menyetrika pakaian dan mengasuh anak adalah Rp3.750.103. Biaya paling besar diperuntukkan untuk memasak.

**Grafik 17 Biaya rata-rata yang dikeluarkan jika harus mengerjakan pekerjaan di rumah tangga**



Sumber: Hasil Penelitian Diolah, 2017

Alokasi jam kerja yang dihabiskan untuk mengerjakan pekerjaan rumah tangga dalam sehari adalah 10 jam. Paling lama untuk mengasuh anak yakni rata-rata selama 6 jam dalam sehari.

**Grafik 18 Rata-rata waktu yang dihabiskan untuk melakukan pekerjaan di rumah tangga (dalam satuan jam)**



Sumber: Hasil Penelitian Diolah, 2017



## E. Simpulan dan Rekomendasi

### 1. Simpulan

Pemerintah dapat mengambil langkah yang jelas untuk mengurangi permasalahan tenaga kerja yang terus berkembang saat ini. Permasalahan kesempatan kerja, ketimpangan tenaga kerja hingga *mis-match* tenaga kerja dengan kebutuhan dunia usaha dan industri merupakan hal yang harus segera dicarikan solusinya. Bukan hanya itu pendidikan formal dan pelatihan keterampilan kerja yang tersedia belum mampu mempersiapkan tenaga kerja yang cocok dengan kebutuhan. Kenyataannya, 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 perdesaan dengan perkotaan sangat tinggi. Urbanisasi tenaga kerja tidak dapat dihindari dan bagi mereka yang tidak terserap dalam pasar tenaga kerja formal akhirnya harus mengisi sektor tenaga kerja informal. Tenaga kerja dan keterampilan perlu diletakkan sebagai

inti dari kesejahteraan ekonomi. Selama ini isu ketenagakerjaan lebih banyak dikaitkan dengan pengangguran. Masalah ketenagakerjaan masih terpinggirkan dan residu dari kebijakan-kebijakan lain dan belum dilihat secara terpusat.

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 jauh atau tidak *link and match*. Lulusan perguruan tinggi pun tidak membawa keterampilan yang memadai di bidang teknologi dan industri. Sistem Pendidikan kita belum berhasil mengentaskan golongan bawah sampai ke jenjang pendidikan menengah hingga tinggi meskipun anggaran untuk pendidikan dari APBN sudah cukup tinggi. Betapa pendidikan formal tidak cukup dalam mempersiapkan kondisi tenaga kerja yang terjebak informalitas. Sehingga Pendidikan dan pelatihan kerja dilakukan untuk mengisi gap dari Pendidikan formal yang ada. 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 dan otomatisasi.

Dari seluruh responden, hanya sebanyak 14 persen responden pernah mengikuti pelatihan keterampilan dalam setahun terakhir. Tidak ada mekanisme penempatan kerja langsung setelah mengikuti pelatihan kerja, hanya sebesar 21 persen yang mengaku ada penempatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang pernah mengikuti pelatihan keterampilan, 39 persen di antaranya menyiapkan usaha, sementara 26 persen mencari pekerjaan. Durasi mencari pekerjaan paling banyak antara 0–3 bulan, sedangkan yang tengah mempersiapkan usaha paling banyak menghabiskan waktu lebih dari 6 bulan.

Kerja layak dapat dilihat dari empat komponen utama, yakni *employment* (pekerjaan), *social protection* (jaminan sosial), *workers' rights* (hak-hak pekerja), dan *social dialogue* (dialog sosial). Secara sederhana, kerja layak menurut ILO digambarkan sebagai kondisi kerja yang lebih menghargai harga diri para pekerja, memberikan peluang untuk bekerja lebih produktif dan pendapatan yang layak, menjamin keselamatan dan keamanan saat bekerja, perlindungan sosial untuk pekerja dan keluarganya, serta kesempatan dan perlakuan yang setara untuk setiap pekerja baik laki-laki ataupun perempuan.

Penelitian menunjukkan, dari sejumlah responden yang bekerja sebanyak 40 persen menyatakan tidak memiliki perjanjian kerja atau kontrak kerja selama bekerja. Responden ini didominasi pekerjaan di sektor perdagangan besar dan kecil serta jasa konstruksi dan bangunan. Terkait upah selama bekerja, sebanyak 66,7 persen responden menyatakan upahnya selama bekerja besarnya di bawah Upah Minimum Kabupaten (UMK) di lima daerah yang menjadi lokasi penelitian. Responden dengan

besaran upah di bawah UMK sebanyak 42,01 persen menyatakan penghasilannya berada pada kisaran Rp500.000—Rp1.000.000 per bulannya. Responden yang mendapatkan upah di bawah UMK bekerja selama 41—48 jam per minggu. Bekerja selama 41—48 jam per minggu tergolong bekerja melebihi standar waktu kerja menurut ILO. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari responden yang bekerja untuk orang lain, sebanyak 37,4 persen responden menyatakan tidak memiliki jaminan kesehatan, ketenagakerjaan, maupun hak cuti. Dari responden yang memiliki usaha sendiri, hanya 2 dari 100 responden yang memiliki jaminan ketenagakerjaan, dan hanya 33 dari 100 responden yang memiliki jaminan kesehatan. Dengan tingkat informalitas yang tinggi, responden yang memiliki usaha sendiri menyatakan bahwa mereka tidak memiliki jadwal libur (38 persen). Menurut responden apabila mereka mengambil jadwal libur, penghasilan yang diterima menjadi lebih kecil (41 persen).

## 2. Rekomendasi

Rekomendasi yang diberikan berdasarkan hasil penelitian antara lain

### a) Pemerintah Pusat

- pemerintah harus serius menangani persiapan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan pasar,
- skema VET yang dibuat oleh kementerian tenaga kerja belum menyentuh sektor-sektor informal,
- pemanfaatan teknologi harus menjadi bagian dalam sistem pencarian kerja,

- vokasi lintas sektor perlu dikembangkan
- jenis pelatihan keterampilan kerja perlu diarahkan pada jenis-jenis pekerjaan baru yang akan muncul,
- pelatihan yang diselenggarakan harus memperhatikan proporsi anak muda dan perempuan, dan
- pemerintah memberikan insentif bagi perusahaan yang mau menyediakan ruang magang dan pelatihan kerja sesuai dengan kebijakan yang berlaku.

b) Pemerintah Daerah

- VET juga masih belum mendapatkan porsi yang cukup dari APBD,
- perlu ada pelembagaan VET di daerah, memasukkan isu ketenagakerjaan ke dalam RPJMD,
- Dalam penyusunan kebijakan, perlu mengadopsi isi buku kebijakan vokasi Indonesia yang sudah disusun oleh Kementerian Tenaga Kerja,
- perlindungan kerja layak bukan hanya untuk pekerja formal saja melainkan juga meliputi pekerja informal, dan
- pemerintah perlu menyusun data tenaga kerja berdasarkan sektor/jenis pekerjaan menurut kategori umur dan kemudian diidentifikasi jenis pelatihan yang tepat.

c) Swasta (Dunia Usaha dan Dunia Industri)

- swasta perlu terlibat dalam peningkatan kapasitas tenaga kerjanya seperti pemberian pelatihan keterampilan kerja,
- industri harus melakukan investasi secara serius pada pengembangan tenaga kerja dengan bekerja sama dengan pemerintah agar industri juga semakin produktif dan melakukan bisnis dengan lebih bertanggung jawab. Kerja sama yang dilakukan mulai dari materi pelatihan dan siap menerima tenaga kerja setelah pelatihan, dan
- memberikan pelatihan bagi karyawannya yang terkena PHK agar siap dalam mencari pekerjaan baru.

d) Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Kerja

- untuk BLK lebih serius dalam melakukan sosialisasi, programnya sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja begitu juga dengan teknologinya, BLK harus kerja sama dengan swasta sehingga ada penyaluran tenaga kerja setelah menyelesaikan pelatihan kerja,
- perlu mengadopsi isi buku kebijakan vokasi Indonesia yang sudah disusun oleh Kementerian Tenaga Kerja, dan
- BLK milik pemerintah bekerja sama dengan lembaga pelatihan swasta dari sisi kualitas, dan pengadaan mesin pelatihan bekerja sama dengan swasta.

- e) Lembaga Masyarakat Sipil (CSO/NGO/LSM)
- CSO mendukung sosialisasi lembaga pelatihan dan keterampilan kerja kepada masyarakat,
  - CSO di tingkat nasional mendukung sinergi antarlembaga agar dapat mewujudkan peta jalan vokasi di Indonesia, dan
  - mendorong agar CSO lain yang memiliki mandat ketenagakerjaan sama-sama melakukan penguatan vokasi di Indonesia, bukan hanya mendorong perbaikan upah saja.

# Daftar Pustaka

- CNN. 2017. Jumlah Tenaga Kerja Asing Membludak, Mayoritas dari China. <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20180306201957-92-280945/jumlah-tenaga-kerja-asing-membludak-mayoritas-dari-china>. Penulis: Galih Gumelar.
- Ghai, D. (2002). Decent Work: Concepts, Model and Indicators. *Discussion Paper on International Institute for Labour Studies*. Accessed from [http://hdrnet.org/131/1/Decent\\_work\\_concepts\\_models\\_and\\_indicators.pdf](http://hdrnet.org/131/1/Decent_work_concepts_models_and_indicators.pdf)
- Hukum online.com. 2012. Jangka Waktu dan Hak-hak Peserta Pemagangan. (*online*) <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt50c9bc71e2237/jangka-waktu-dan-hak-hak-peserta-pemagangan>. Diakses pada 16 April 2018.
- ILO. 2018. Decent Work. (*online*) <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--en/index.htm>. International Labour Organization. Jenewa.
- Kemenko Bidang Perekonomian RI. *Roadmap* Kebijakan Pengembangan Vokasi di Indonesia 2017-2025. Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia. Jakarta.
- Kompas.com. 2017. Pada 2030, Sebanyak 375 Juta Pekerjaan Digantikan Mesin”, <https://ekonomi.kompas.com/read/2017/11/30/080000426/pada-2030-sebanyak-375-juta-pekerjaan-digantikan-mesin>. Penulis: Sakina Rakhma Diah Setiawan

- Kompas. 2018. Menunaikan Janji Nawacita oleh Muhadjir Effendy. *Harian Kompas*: Jakarta, 3 Mei 2018
- Kompas. 2018. Tenaga Kerja Asing: Indonesia Berusaha Perbaiki Daya Saing. *Harian Kompas*: Jakarta, 3 Mei 2018
- Liputan6.com. 2018. Teknologi dan Robot Ancam Lahan Pekerjaan Pegawai Bank. <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3156746/teknologi-dan-robot-ancam-lahan-pekerjaan-pegawai-bank>
- Merdeka. 2017. Langkah Menaker penuhi kebutuhan 133 juta tenaga kerja terampil. <https://www.merdeka.com/peristiwa/langkah-menaker-penuhi-kebutuhan-133-juta-tenaga-kerja-terampil.html>
- Tirto.id. 2018. Situasi Gending Angkatan Kerja Indonesia. <https://tirto.id/situasi-gending-angkatan-kerja-indonesia-cFal>
- LIPI (2017)  
*Oxford martinne program on technology and employment*
- Survey Barometer Sosial INFID (2015)
- World Bank, 2015a
- Warta Kota. 2017. Beginilah Suasana Ribuan Pencari Kerja di *Career Expo*, <http://wartakota.tribunnews.com/2017/09/08/berita-foto-beginilah-suasana-ribuan-pencari-kerja-di-career-expo>.