

8-31-2021

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TRIPLE SKILLING DALAM MEMBANGUN SUMBER DAYA MANUSIA TERAMPIL DAN PRODUKTIF (STUDI KASUS: BALAI BESAR PENGEMBANGAN LATIHAN KERJA BEKASI)

Syifa Fauzi

Departemen Ilmu Kesejahteraan Sosial, Universitas Indonesia, Jawa Barat 16424, Indonesia,
syifaalmusholly@gmail.com

Bambang Shergi Laksmono

Departemen Ilmu Kesejahteraan Sosial, Universitas Indonesia, Jawa Barat 16424, Indonesia

Follow this and additional works at: <https://scholarhub.ui.ac.id/jpm>



Part of the [Social Welfare Commons](#), and the [Social Work Commons](#)

Recommended Citation

Fauzi, Syifa and Laksmono, Bambang Shergi (2021) "IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TRIPLE SKILLING DALAM MEMBANGUN SUMBER DAYA MANUSIA TERAMPIL DAN PRODUKTIF (STUDI KASUS: BALAI BESAR PENGEMBANGAN LATIHAN KERJA BEKASI)," *Jurnal Pembangunan Manusia: Vol. 2: No. 2, Article 3*.

DOI: 10.7454/jpm.v2i2.1020

Available at: <https://scholarhub.ui.ac.id/jpm/vol2/iss2/3>

This Article is brought to you for free and open access by the Faculty of Social and Political Sciences at UI Scholars Hub. It has been accepted for inclusion in Jurnal Pembangunan Manusia by an authorized editor of UI Scholars Hub.

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN TRIPLE SKILLING DALAM MEMBANGUN SUMBER
DAYA MANUSIA TERAMPIL DAN PRODUKTIF (STUDI KASUS: BALAI BESAR
PENGEMBANGAN LATIHAN KERJA BEKASI)**

Cover Page Footnote

.

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN *TRIPLE SKILLING* DALAM MEMBANGUN SUMBER DAYA MANUSIA TERAMPIL DAN PRODUKTIF (STUDI KASUS: BALAI BESAR PENGEMBANGAN LATIHAN KERJA BEKASI)

Syifa Fauzi Almushally

Corresponding Author

Departemen Ilmu Kesejahteraan Sosial, Universitas Indonesia, Jawa Barat 16424, Indonesia

syifaalmusholly@gmail.com

Prof. Dr. Bambang Shergi Laksmono, M.Sc.

Departemen Ilmu Kesejahteraan Sosial, Universitas Indonesia, Jawa Barat 16424, Indonesia

ABSTRAK

Pembangunan sumber daya manusia terampil dan produktif menjadi salah satu prioritas utama dalam arah kebijakan Presiden Joko Widodo. Beban pengangguran yang terus bertambah yang disebabkan oleh timbulnya ketidakcocokan keterampilan (mismatches) pekerja dengan kebutuhan perusahaan serta otomatisasi akan menjadi ancaman bagi masa depan tenaga kerja di Indonesia. Melalui kebijakan Triple Skilling (Skilling, Re-skilling, Up-skilling) dilakukan upaya-upaya dalam meminimalisir permasalahan ketenagakerjaan di Indonesia. Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Bekasi sebagai salah satu balai latihan kerja yang melaksanakan pelatihan kerja telah mengimplementasikan kebijakan Triple Skilling dalam 4 kejuruan, yaitu Teknik Elektronika, Refrigerasi, Teknologi Informasi dan Komunikasi, serta Pariwisata. Tujuan penulisan penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi kebijakan Triple Skilling di BBPLK Bekasi dan mengetahui manfaatnya dalam membangun sumber daya manusia yang kompeten dan produktif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data menggunakan teknik observasi langsung dan wawancara mendalam kepada kepala seksi program, instruktur, dan peserta pelatihan di BBPLK Bekasi. Dalam implementasi kebijakan ini, ditemukan beberapa permasalahan, seperti durasi waktu pelatihan yang cenderung singkat, keberagaman latar belakang pendidikan dan keterampilan peserta pelatihan, serta perlunya peningkatan kompetensi instruktur di BBPLK Bekasi.

KATA KUNCI: *Triple Skilling, Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Bekasi, Kompetensi, Pelatihan*

ABSTRACT

The development of skilled and productive human resources is one of the main priorities of President Joko Widodo's policy. The unemployment burden which continues to increase due to the emergence of mismatches of workers' skills with company needs and automation will be a threat to the future of the workforce in Indonesia. The Triple Skilling Policy (Skilling, Re-skilling, Up-skilling) were made to minimize labor problems in Indonesia. Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Bekasi as one of the vocational training centers that conducts job training has implemented a Triple Skilling policy in 4 vocations which are Electronic Engineering, Refrigeration, Information and Communication Technology, and Tourism. The purpose of this research is to determine the implementation of the Triple Skilling policy in BBPLK Bekasi and the benefits of the policy in building competent and productive human resources. This study used a qualitative approach with data collection using direct observation techniques and in-depth interviews with head of the training program section, instructors, and training participants at BBPLK Bekasi. Through the implementation, several problems were encountered, such as the short duration of training, the diversity of educational backgrounds and skills of training participants, and the need to improve the competence of instructors at BBPLK Bekasi.

KEY WORDS: *Triple Skilling, Bekasi Center for Job Training Development, Competency, Training*

PENDAHULUAN

Meningkatnya jumlah penduduk produktif menjadi peluang bagi bangsa Indonesia untuk menggerakkan roda perekonomian. Seiring dengan peluang tersebut, Indonesia perlu melakukan penguatan SDM menuju manusia unggul yang berkorelasi untuk mendorong produktivitas kerja dalam memenangkan persaingan di tengah perubahan-perubahan yang berlangsung cepat dalam dunia bisnis, ekonomi-politik, dan budaya. Presiden Joko Widodo, dalam pidatonya usai dilantik di Gedung DPR/MPR sebagai presiden terpilih periode 2019 – 2024, menegaskan pembangunan sumber daya manusia (SDM) sebagai prioritas utama dalam program pembangunan lima tahun ke depan. Beliau menghendaki SDM Indonesia adalah SDM yang pekerja keras, dinamis, terampil, serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (sumber). Hal ini dilakukan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Sebagai aset yang esensial (penting), *human capital* terdiri dari latar belakang pendidikan, pengalaman di pasar tenaga kerja, pembangunan dan apresiasi artistik, kesehatan, pengalaman, serta keterampilan lainnya (Green & Haines 2012). *Human capital* memiliki keuntungan yang melebihi pendapatan gaji yang tinggi, sebab hal ini lebih berkaitan dengan aspek kualitas hidup. Urgensi pembangunan sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam memenangkan persaingan global, di samping juga membawa konsekuensi meningkatnya keketatan persaingan di tengah ketidakpastian. Salah satu permasalahan yang sering ditemukan terkait dengan permasalahan kualitas SDM yang berakibat pada ketenagakerjaan di Indonesia adalah pasokan tenaga kerja dan kebutuhan industri yang tidak saling bertemu atau tidak ada kecocokan (*mismatches*) antara keterampilan pekerja dan keterampilan yang dibutuhkan industri. Menurut data Badan Pusat Statistik (2019), Angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada kelompok usia muda 15 – 19 tahun dan 20 – 24 tahun masing-masing mencapai 17,16 persen dan 14,68 persen. Angka tersebut menunjukkan besarnya TPT pada kelompok usia muda dan kelompok berpendidikan menengah.

Tabel 1. Berdasarkan Tingkat Pendidikan, 2015 – 2018

Tingkat Pendidikan	2015	2016	2017	2018
Tidak Pernah Sekolah	1.25	1.46	1.63	2.02
SD	3.94	3.88	3.61	2.79
Sekolah Menengah	11.16	9.63	9.48	7.58
Sekolah Tinggi	6.68	5.15	5.57	5.92

Sumber: BPS, 2018

Jika dilihat dari data tingkat pendidikan, walaupun tren TPT terus mengalami perubahan tiap tahunnya, lulusan tingkat sekolah menengah masih mendominasi tingkat pengangguran tertinggi jika dibandingkan dengan tingkat pendidikan sekolah dasar dan sekolah tinggi. Dari segi kewilayahan, tingkat pengangguran di perkotaan (6,30%) lebih tinggi dibandingkan dengan di perdesaan (3,45%). Di sisi lain, rendahnya tingkat pendidikan angkatan kerja dan dalam era industrialisasi 4.0 saat ini menyebabkan terjadinya penggantian tenaga manusia dengan tenaga mesin (*automation*) yang secara otomatis melakukan dan mengatur pekerjaan. Hal ini pun menimbulkan dampak terburuk, yaitu tidak diperlukannya lagi pengawasan manusia atau munculnya pekerjaan-pekerjaan baru yang menuntut diperlukannya keahlian atau keterampilan tertentu. Keadaan ini pun menghasilkan dorongan akan penyesuaian sebagai upaya untuk meminimalisir *skill gap* dan

risiko pengangguran baru. Diperlukan adanya kecocokan antara sisi suplai dan kebutuhan dari pemberi kerja dalam proses membangun tenaga kerja. Sebagian besar pekerjaan menuntut keterampilan yang spesifik dari tenaga kerja sehingga tenaga kerja perlu memiliki keterampilan tersebut agar dapat berdaya saing di pasar tenaga kerja.

Menurut data Kementerian Ketenagakerjaan (2019), jumlah angkatan kerja di Indonesia mencapai 133,56 juta (67,49%), sedangkan jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 7,05 juta (5,28%). Di samping itu, sebanyak 23 juta pekerjaan terancam otomatisasi untuk 10 tahun ke depan dan jumlah klaim Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) rata-rata 2016-2018 mencapai 348.324 orang per tahun. Selain itu, berdasarkan persebaran provinsi, TPT tertinggi berada di Provinsi Jawa Barat (8,16%), disusul dengan Provinsi Banten (7,72%), dan Provinsi Maluku (7,38%). Persentase pengangguran paling rendah berada di Provinsi Sulawesi Barat (2,45%), Provinsi Bengkulu (2,70%), dan Bali (0,86%) (Badan Pusat Statistik, 2019).

Pada RPJMN 2015 – 2019, dikutip dari pidato Presiden pada HUT-RI tahun 2019, sebagai upaya penurunan TPT dalam tahun terakhir pelaksanaannya, target TPT pada tahun 2019 ditetapkan dalam rentang 4,80 – 5,20 persen. Dalam kurun waktu 2015 – 2019, angka TPT menunjukkan kecenderungan yang menurun dari 5,81 persen pada tahun 2015 menjadi 5,01 persen pada tahun 2019. Bahkan, Presiden Joko Widodo mengklaim bahwa pada periode tersebut telah tercipta kesempatan kerja bagi sebanyak 11,19 juta orang. Hal ini menandakan bahwa target 10 juta lapangan kerja pada kurun waktu 2015 – 2019 telah terlampaui (Pidato Presiden pada HUT-RI 2019). Akan tetapi, menurut data di bawah ini, jarak (*gap*) antara persentase TPT dan jumlah penciptaan lapangan pekerjaan masih memperlihatkan jumlah yang tidak sejalan dengan laju pertumbuhan tenaga kerja. Pada tahun 2016, data juga menunjukkan adanya minus (-0,20) penciptaan kesempatan kerja.

Tabel 2. Perbandingan TPT dan Penciptaan Kesempatan Kerja Tahun 2015-2019

Uraian	Satuan	2015	2016	2017	2018	2019
TPT	Persen	5,81	5,50	5,33	5,13	5,01
Jumlah Penciptaan Kesempatan Kerja	Juta Orang	2,68	-0,20	3,89	2,53	2,29

Sumber: Lampiran Pidato Presiden, 2019

Dalam prosesnya, disadari pula adanya kebutuhan dalam meningkatkan kualitas dan keterampilan tenaga kerja sehingga pada tahun 2019, telah dilakukan pelatihan bagi 363.100 orang dan sertifikasi sebanyak 358.800 orang. Selama kurun waktu 2015-2019, jumlah tenaga kerja yang mengikuti pelatihan dan sertifikasi masing-masing mencapai sekitar 3,4 juta orang dan 2,9 juta orang (Lampiran Pidato Presiden, 2019). Namun, di balik pencapaian-pencapaian tersebut, Indonesia masih mengalami tantangan pengangguran. Berkaitan dengan hal ini, terdapat lebih dari 60 persen pekerja yang menerima gaji pada industri padat karya di Indonesia menghadapi risiko tinggi otomatisasi (ILO, 2016). Indonesia sangat rentan terkena dampak teknologi akibat tingginya sektor manufaktur padat karya dan jasa. Sementara industri manufaktur lebih memilih pekerja yang lebih terampil untuk mendukung dan mengelola teknologi, para pekerja dengan keterampilan rendah cenderung untuk mudah digantikan dengan otomatisasi. Besarnya TPT pada kelompok usia muda, kelompok berpendidikan menengah dan berpendidikan tinggi, serta tantangan bonus demografi, *mismatches* dan

penyesuaian keterampilan dalam menjembatani *skill gap* untuk menghadapi otomatisasi yang juga memunculkan peluang munculnya jenis-jenis pekerjaan baru merupakan hal-hal yang mendorong diperlukannya solusi agar lapangan kerja yang baik dan layak dapat tercipta dalam jumlah yang memadai.

Salah satu strategi yang diambil pemerintah dalam menopang permasalahan ini adalah melalui pelatihan kerja kejuruan yang bertujuan untuk membekali tenaga kerja guna membentuk dan meningkatkan keterampilannya. Manfred dan Jennifer (2004) mengemukakan bahwa pelatihan kejuruan teknis merupakan kegiatan yang kurang lebih terorganisir dan terstruktur yang bertujuan untuk memberikan seseorang pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan atau serangkaian pekerjaan yang mengarahkan mereka ke kualifikasi formal. Kemudian, Rothwell dan Kazanas (2003) menyatakan bahwa pelatihan merupakan cara mengubah kemampuan individu dalam jangka pendek untuk meningkatkan kinerja. Sementara itu, Guest (2014) menyatakan bahwa pelatihan diperlukan untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga tenaga kerja atau pegawai dapat ikut serta berkontribusi dalam suatu pekerjaan. Hal ini dapat dipahami bahwa pemerintah atau organisasi perlu untuk menyelenggarakan pelatihan sebagai usaha dalam memfasilitasi kesenjangan kompetensi antara pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang perlu dimiliki tenaga kerja atau pegawai dengan kebutuhan kompetensi yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan di suatu perusahaan.

Program latihan kerja yang digagas oleh Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) merupakan suatu paket latihan kerja untuk keterampilan tertentu dengan persyaratan dan pembatasan jumlah peserta latihan per kelompok serta memiliki metode, pokok bahasan (kurikulum), dan subpokok bahasan (silabus) yang telah baku dan diselenggarakan dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Peraturan Menteri Nomor 21, 2015). Melalui Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) yang tersebar di beberapa daerah di Indonesia (Medan, Serang, Bekasi, Bandung, dan Semarang) serta yang bertugas melaksanakan pengembangan pelatihan, pemberdayaan, dan sertifikasi tenaga kerja, instruktur, dan tenaga pelatihan (Peraturan Menteri Nomor 21, 2015), Balai Latihan Kerja (BLK) terbagi menjadi 3 jenis, yaitu: (1) Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja; (2) Balai Latihan Kerja Kelas I; dan (3) Balai Latihan Kerja Kelas II. Terdapat 305 BLK dan 1.025 BLK Komunitas yang tersebar di seluruh Indonesia. Jenis pelatihan yang dijalankan merupakan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK). PBK merupakan pelatihan kerja yang metitikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai standar yang ditetapkan di tempat kerja.

Langkah percepatan dalam menghadapi permasalahan-permasalahan yang telah dijabarkan di atas ditandai dengan kehadiran Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas (PKTKP) pada tahun 2019. Kebijakan *Triple Skilling* dipetakan dalam 3 target dengan berdasar pada masing-masing kebutuhan angkatan kerja dengan rincian sebagai berikut:

- *Skilling* : Program yang diperuntukkan bagi pengangguran, khususnya penganggur muda agar siap kerja.
- *Re-skilling* : Program yang diperuntukkan bagi pekerja ter-PHK sebagai *safety net* tenaga kerja.
- *Up-skilling* : Program yang diperuntukkan bagi pekerja, khususnya Usaha Kecil Menengah (UKM) lokal dan industri pionir/terdepan (*frontier*) guna meningkatkan daya saing.

Kebijakan ini diciptakan dalam rangka menyediakan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja. *Skilling* diperuntukkan bagi siswa yang baru menyelesaikan jenjang pendidikan formal dan belum memiliki pengalaman kerja sehingga membutuhkan penyesuaian keterampilan yang dapat menjadi nilai tambah bagi individu tersebut dipekerjakan. *Re-skilling* merupakan pelatihan yang diutamakan bagi tenaga kerja yang ingin melakukan alih profesi atau terancam PHK sehingga membutuhkan keterampilan yang perlu

disesuaikan dan diperbaharui yang menunjang individu tersebut dalam mencari pekerjaan baru. *Up-skilling* merupakan program yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu ataupun UKM dalam menghadapi tantangan dan ketidakpastian pasar yang semakin dinamis.

Terdapat kebutuhan untuk menjembatani hal ini, di mana salah satunya melalui pembangunan tenaga kerja. Harisson dan Weiss (dalam Green and Heines, 2012) mendefinisikan pembangunan tenaga kerja sebagai konstelasi aktivitas dari orientasi terhadap dunia kerja, perekrutan, penempatan, dan mentoring sebagai tindak lanjut konseling dan intervensi pada krisis. Pelatihan merupakan bagian dari pembangunan tenaga kerja. Melendez (dalam Green & Heines, 2012) menyatakan bahwa salah satu model pembangunan tenaga kerja adalah *Center for Employment Training*, di mana di dalamnya memiliki 3 fungsi dasar sebagai berikut: (1) Meningkatkan keterampilan kerja spesifik; (2) Mengatur/membantu strategi pencarian kerja; (3) Memfasilitasi akses ke pekerjaan dengan membangun hubungan bersama perekrut/perusahaan dan menyediakan informasi mengenai kesempatan kerja.

Oleh karena itu, diperlukan adanya *job-relevant skill* untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten. Menurut Banerji (dalam Almeida & Robalino, 2012), *job-relevant skill* adalah seperangkat kompetensi atau kemampuan yang bernilai bagi pekerja dan berguna untuk seseorang yang akan dipekerjakan. Dalam hal ini, di dalamnya juga termasuk keterampilan teknik yang berkaitan dengan jenis pekerjaan yang spesifik dari pekerja. Sebagaimana kemampuan kognitif dan non-kognitif akan meningkatkan produktivitas tenaga kerja, Banerji (dalam Almeida & Robalino, 2012) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa keterampilan yang bisa dikuasai:

- Kemampuan menyelesaikan masalah (*problem-solving*) atau kapasitas untuk berpikir secara kritis dan mampu menganalisis.
- Keterampilan belajar dan kemampuan untuk menerima pengetahuan baru (*learning to learn*), pembelajaran dari pengalaman, dan penggunaannya saat mencari inovasi.
- Keterampilan komunikasi, termasuk keterampilan menulis, mengumpulkan, dan menggunakan informasi untuk berkomunikasi dengan orang lain, mahir dalam bahasa asing, dan menggunakan informasi dan teknologi komunikasi (ICT).
- Keterampilan personal untuk kemampuan manajemen dan mampu melakukan manajemen risiko.
- Keterampilan sosial untuk berkolaborasi dan memotivasi orang lain di dalam kelompok, mengatur hubungan dengan klien, melatih kepemimpinan, menyelesaikan konflik, dan membangun jaringan sosial (*social networks*).

Tidak semua angkatan kerja memiliki akses ke pendidikan vokasi dan *on-the-job training*. Banyak negara yang telah memberlakukan program pelatihan paralel untuk pengangguran, orang berpendapatan rendah, dan pekerja dengan keterampilan yang minim. Dalam hal ini, Almeida & Robalino (2012, 29-30) membaginya ke dalam 3 kelompok sebagai berikut: (1) pekerja/pengangguran yang tidak memiliki keterampilan atau bekerja pada sektor informal dan usaha kecil; (2) pekerja yang memiliki keterampilan yang berasal dari sekolah dan memulai untuk bekerja; dan (3) pekerja terampil yang berada pada masa transisi kerja sebagai hasil dari pengangguran atau disebabkan oleh adanya realokasi dari pekerja/perubahan di sektor ekonomi.

Sering kali ditemukan tenaga kerja yang kurang memiliki keterampilan yang mumpuni. Mereka biasanya akan berada pada aktivitas produktivitas yang rendah dan mendapatkan pemasukan yang rendah. Permasalahan juga sering muncul di antara para pencari kerja yang baru lulus (*fresh graduate*) sebab umumnya mereka kurang memiliki keterampilan dan tidak memiliki pengalaman kerja. Tujuan dari program pelatihan untuk menyediakan beberapa keterampilan teknik, sebagaimana kemampuan kognitif dan perilaku. Menurut

Almeida & Robalino (2012), program yang sukses akan memasukkan beberapa elemen sebagai berikut: (1) Subsidi keuangan untuk seluruh bagian dari biaya pelatihan; (2) Konseling; dan (3) Memberikan bantuan dalam mencari kerja atau mendukung berwirausaha. Pemberian subsidi tidak akan cukup tanpa konseling dan bantuan dalam mencari kerja dan mendukung *self-employment*. Kedua intervensi ini penting untuk meningkatkan tingkat pengembalian yang diharapkan dari pelatihan.

Sebagai salah satu BBPLK yang terletak di Jawa Barat dan telah menjalin kerja sama dengan lebih dari 100 industri, BBPLK Bekasi masih menghadapi tantangan wilayah dengan TPT tertinggi di Indonesia. BBPLK Bekasi memetakan berbagai pelatihan berdasarkan kejuruan, yaitu Teknik Elektronika, Refrigasi, Teknik Informasi dan Komunikasi, dan Pariwisata. Di samping itu, BBPLK Bekasi juga akan berkembang sesuai dengan kebutuhan pasar. Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, penelitian ini mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut: (1) Untuk mengetahui implementasi kebijakan *Triple Skilling* di BBPLK Bekasi dan (2) Untuk mengetahui manfaat dari kebijakan ini dalam membangun sumber daya manusia yang kompeten dan produktif di BBPLK Bekasi.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Creswel (1994) mengemukakan bahwa pendekatan kualitatif merupakan proses pencarian data untuk memahami masalah sosial yang didasari pada penelitian yang menyeluruh (holistik), dibentuk oleh kata-kata, pandangan terperinci dari informasi, dan diperoleh dari situasi yang alamiah. Dalam mencapai tujuan penelitian ini diperlukan kondisi alamiah dalam melihat proses implementasi kebijakan *Triple Skilling* di setiap program pelatihan yang ada di BBPLK Bekasi. Mulai dari arah kebijakan lalu diturunkan menjadi program dan implementasi di lapangan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, di mana Neuman (2014) mendefinisikannya sebagai penelitian yang menyajikan gambaran dari rincian spesifik atas suatu situasi, pengaturan sosial, atau hubungan. Laporan penelitian ini berisi data-data yang memberikan gambaran mengenai jawaban atas pertanyaan penelitian yang dirangkum melalui penyajian yang sistematis. Data-data yang ditampilkan bersumber dari naskah wawancara, catatan lapangan, gambar, rekaman wawancara, serta dokumentasi pribadi.

Lokasi penelitian ini adalah Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Bekasi di Jl. Guntur Raya No.1, Kelurahan Kayuringin Jaya, Bekasi Selatan, Kota Bekasi, Jawa Barat. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi langsung dan wawancara mendalam atau *in-depth interview* dan *semi-structured interview*. Hal yang diamati pada umumnya adalah kondisi pelatihan yang dijalankan berdasarkan *Triple Skilling* di BBPLK Bekasi. Sementara itu, wawancara mendalam dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara berisikan daftar pertanyaan *semi-structured interview* dengan peserta pelatihan di BBPLK Bekasi, perencana program, dan instruktur pelatihan. Poin-poin topik yang akan ditanyakan kepada informan sesuai dengan perannya masing-masing.

HASIL

Kebijakan *Triple Skilling*

Pada tahun 2019, Menteri Ketenagakerjaan menyatakan bahwa diperlukan upaya peningkatan kompetensi tenaga kerja agar mampu berdaya saing dan produktif dari sisi pekerja dan pencari kerja. Tenaga kerja yang produktif dapat berdampak pada: (1) Meningkatnya kualitas produk; (2) Ditekannya *labor cost* dunia usaha; dan (3) Meningkatnya remitansi (pada pekerja migran yang terampil). Berdasarkan hal-hal tersebut, pelatihan vokasi dipetakan untuk 3 target, yaitu:

- *Skilling*, dengan sasaran, yaitu pencari kerja (*fresh graduate*). Tujuannya adalah menciptakan kecocokan (*matching*)/*skill adjustment*, memberikan pembekalan keterampilan vokasi untuk bekerja, dan memberikan dampak pada pengurangan jumlah pengangguran. Dikutip dari data strategis milik Kemnaker (2020), berikut adalah penjabaran targetnya:
 1. Pengangguran/TPT: 6,8 juta orang (4,99%) (sebelum COVID-19).
 2. 2,24 juta angkatan kerja baru setiap tahunnya.
 3. 10 juta jenis pekerjaan baru pada 2030.
- *Re-skilling*, dengan sasaran, yaitu pekerja berpotensi atau telah mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Tujuannya untuk melakukan pembekalan keterampilan vokasi yang berbeda/baru guna mencapai alih profesi atau memulai berwirausaha. Hasil dari pelatihan diharapkan akan mencegah pengangguran kembali. Dikutip dari data strategis milik Kemnaker (2020), berikut adalah penjabaran targetnya:
 1. Pekerja ter-PHK: 348 ribu per tahun (sebelum COVID-19) dan 1,7 juta orang (setelah COVID-19).
 2. Sebanyak 23 juta pekerjaan akan hilang terdampak digitalisasi sampai dengan 2030.
 3. Sebanyak 6 – 29 juta orang di Indonesia harus mengikuti pelatihan kembali agar menyesuaikan pada jenis pekerjaan baru.
- *Up-skilling*, dengan sasaran, yaitu pekerja. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kompetensi kerja, *updating skill*, *multi- skilling*, dan peningkatan karir. Hasil dari pelatihan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing. Dikutip dari data strategis milik Kemnaker (2020), berikut adalah penjabaran targetnya:
 1. Pekerja: 137, 91 juta orang.
 2. Pekerja nonformal 56, 50%.
 3. Sebanyak 27 – 46 juta pekerjaan baru akan muncul sebagai dampak dari digitalisasi sampai dengan 2030.
 4. 57, 54% pekerja masih berpendidikan rendah (kurang dari pendidikan Sekolah Menengah Pertama).

Dalam menjalankan program *Triple Skilling*, terdapat 305 Balai Latihan Kerja, 1.025 Balai Latihan Kerja Komunitas, 5.020 Lembaga Pelatihan Kerja Swasta, 109 Lembaga Pelatihan Kementerian/Lembaga lain, dan 1.799 *Training Center* Industri yang berpotensi melatih sebanyak 5.366.525 peserta per tahunnya. Untuk menjaga kualitas lulusan pelatihan dilakukan proses sertifikasi (*quality control*) serta akreditasi lembaga dan program (*quality assurance*).

Inisiatif Kebijakan dalam *Triple Skilling* Pelatihan Vokasi

Kebijakan *Triple Skilling* terdiri dari berbagai program yang diadakan guna mencapai tujuan, baik dari *Skilling*, *Re-skilling*, maupun *Up-skilling*. Melalui *Skilling*, program yang dilakukan, antara lain:

1. Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Sertifikasi di BLK, BLK Komunitas, Lembaga Pelatihan Kementerian/Lembaga lain, dan Lembaga Pelatihan Kerja Swasta
2. Pemagangan Dalam Negeri dan Luar Negeri
3. Pengembangan peningkatan kompetensi sumber daya manusia di perusahaan melalui Program *Super Tax Deduction* melalui Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2019
4. Pengembangan program *skilling* melalui skema Kartu Prakerja

Kemudian, melalui *Re-skilling*, program yang dilakukan adalah:

1. Pelatihan untuk 20.000 tenaga kerja ter-PHK dengan menggunakan dana operasional BPJS TK
2. Pelatihan dapat dilakukan di BLK, LPK Swasta, atau *Training Center* Industri yang bekerja sama dengan BPJS TK

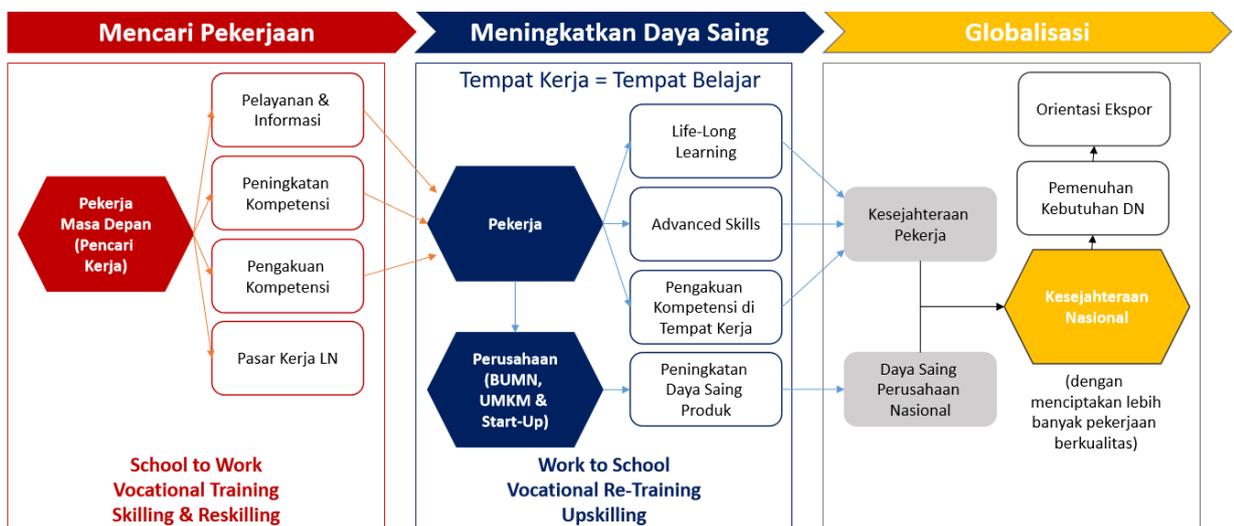
3. Pengembangan Program *Re-skilling* melalui skema Kartu Prakerja
4. Pengembangan *online training*

Terakhir, melalui *Up-skilling*, program yang dilakukan, antara lain:

1. Pelatihan perusahaan di BLK melalui mekanisme kerja sama
2. Inisiasi *Skill Development Fund*
3. Pengembangan Program *Up-skilling* melalui skema Kartu Prakerja
4. Pengembangan *online training*

Manfaat dari kebijakan *Triple Skilling* melalui program yang telah dijabarkan di atas bagi tenaga kerja yang akan dilatih adalah mendapatkan pelatihan, sertifikasi, serta insentif selama pelatihan berlangsung. Pada tahun 2019, Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas (PKTKP) yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas telah menetapkan target, yaitu penyerahan beasiswa untuk 526.189 orang yang telah dilatih dan 526.189 orang yang telah disertifikasi.

Arah Pengembangan Kebijakan *Triple Skilling* Pelatihan Vokasi



Gambar 1. Arah Kebijakan *Triple Skilling*

Sumber: Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, Kementerian Ketenagakerjaan, 2020

Melalui arah pengembangan kebijakan *Triple Skilling*, pelatihan vokasi ke depannya diarahkan untuk semakin terintegrasi dengan informasi pasar kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan sistem jaminan sosial ketenagakerjaan. Bagi pencari kerja, peningkatan kompetensi menjadi hal yang harus terus dikembangkan dan disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan kompetensi, baik pada saat ini maupun di masa depan. Selanjutnya, pekerja diharapkan dapat meningkatkan daya saingnya melalui *Life-Long Learning* dan peningkatan kemampuan (*advanced skills*) sehingga terciptanya pengakuan kompetensi di tempat kerja. Hal ini juga diharapkan selaras dengan meningkatnya daya saing produk bagi pelaku UMKM dan bisnis. Dengan terciptanya peningkatan daya saing bagi pekerja ataupun perusahaan, diharapkan kesejahteraan bagi pekerja dan daya saing perusahaan nasional yang mengarah kepada kesejahteraan nasional juga akan tercipta.

Kebijakan *Triple Skilling* Pelatihan Vokasi di BBPLK Bekasi

Dalam menunjang implementasi kebijakan *Triple Skilling*, BBPLK Bekasi telah memperkuat 4 basis kejuruan yang berpedoman pada Standar Kompetensi Kerja Nasional (SKKNI) yang selanjutnya diturunkan ke dalam kurikulum, lalu diturunkan lagi ke dalam jam pembelajaran dan silabus. Metode pembelajaran yang diterapkan di BBPLK Bekasi mengacu pada 25% pemberian teori dan 75% melakukan praktik lapangan. Selanjutnya, terdapat uji kompetensi yang akan dilakukan oleh instruktur (Lembaga Sertifikasi Profesi) dan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Nantinya, keduanya akan menerbitkan sertifikasi kompetensi bagi tenaga kerja yang telah dinyatakan lulus dalam uji kompetensi. Berikut penjelasan dari 4 kejuruan yang terdapat di BBPLK Bekasi dalam menunjang kebijakan *Triple Skilling*:

1. Kejuruan Teknik Elektronika

Teknik Elektronika adalah bidang teknik yang mempelajari komponen listrik, transmitor, dan peralatan-peralatan semi konduktor. Pada kejuruan ini, peserta diharapkan memiliki kemampuan minimal pada logika, matematika, dan fisika serta tidak buta warna. Prospek kerja pada lulusan Teknik Elektronika, antara dapat bekerja di bidang pengembangan sistem teknisi, operator sektor manufaktur, peralatan elektronik, dan sektor bisnis lainnya. Teknik elektronika terdiri dari beberapa bidang keahlian sebagai berikut:

- Teknisi *Embedded Systems Microcontroller*. Dalam pelatihan berbasis kompetensi, durasi pelatihannya adalah 260 jam, sedangkan untuk *Re-skilling* dan *Up-skilling*, durasi pelatihannya hanya sekitar 40 – 80 jam. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk membongkar dan memasang perangkat keras serta mengoperasikan *Arduino System*.
- Instrumen dan Kontrol. Dalam pelatihan berbasis kompetensi, durasi pelatihannya adalah 260 jam, sedangkan untuk *Re-skilling* dan *Up-skilling*, durasi pelatihannya hanya sekitar 40 – 80 jam. Terdapat sub-keahlian operator mesin *Insert SMT* dengan tujuan pelatihan untuk memasang komponen elektronika ke PCB dan membuat PCB berbasis SMD.
- Otomasi Industri. Dalam pelatihan berbasis kompetensi, durasi pelatihannya adalah 260 jam, sedangkan untuk *Re-skilling* dan *Up-skilling*, durasi pelatihannya hanya sekitar 40 – 80 jam. Terdapat sub-keahlian operator *industrial manufacturing system* dan teknisi *maintenance* industri 4.0 dengan durasi pelatihan selama 960 jam. Tujuan pelatihan ini yaitu: (1) Mengoperasikan sistem kelistrikan; (2) Mengoperasikan sistem pneumatic; dan (3) Mengoperasikan *Programmable Logic Controller* (PLC).
- Telekomunikasi. Dalam pelatihan berbasis kompetensi, durasi pelatihannya adalah 260 jam, sedangkan untuk *Re-skilling* dan *Up-skilling*, durasi pelatihannya hanya sekitar 40 – 80 jam. Terdapat sub-keahlian teknisi telekomunikasi dan teknisi telepon seluler perangkat lunak. Tujuan dari pelatihan ini, yaitu memasang, mengelola instalasi telekomunikasi, dan memperbaiki telepon seluler.

2. Kejuruan Teknologi Informasi dan Komunikasi

Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) adalah ilmu yang mempelajari tata cara memperoleh pengetahuan berupa informasi melalui komunikasi dengan cara yang lebih mudah, yaitu dengan menggunakan peralatan dan media yang baru. Dengan adanya TIK, akan terjadi transformasi dan penciptaan teknologi baru yang memudahkan manusia dalam kegiatan sehari-hari. Prospek kerja dari lulusan TIK, antara lain dapat bekerja di bidang pengembangan sistem, teknisi, operator sektor manufaktur peralatan elektronik, dan sektor bisnis lainnya. Kejuruan TIK terdiri dari beberapa bidang keahlian sebagai berikut:

- Animator. Dalam pelatihan *Re-skilling* dan *Up-skilling*, durasi pelatihannya adalah 40 – 80 jam. Terdapat sub-keahlian *Motion Graphic Artist* dengan durasi pelatihan selama 340 jam dan animator film dengan durasi pelatihan selama 960 jam. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk membuat bentuk 3D, membuat *layout*, dan membuat karakter.
- Desainer Grafis Muda. Dalam pelatihan berbasis kompetensi, durasi pelatihannya adalah 260 jam, sedangkan untuk *Re-skilling* dan *Up-skilling*, durasi pelatihannya adalah 40 – 80 jam. Tujuan dari pelatihan ini, yaitu untuk mengoperasikan *Artificial Intelligence* (AI), Photoshop, dan Corel. Di samping itu, juga membuat media promosi (poster, *banner*, dan profil perusahaan).
- *Networking Professional*. Dalam pelatihan berbasis kompetensi, durasi pelatihannya adalah 260 jam, sedangkan untuk *Re-skilling* dan *Up-skilling*, durasi pelatihannya adalah 40 – 80 jam. Tujuan pelatihan ini adalah untuk merancang, memasang, mengelola, dan memperbaiki perangkat jaringan komputer.
- Programming. Dalam pelatihan berbasis kompetensi, durasi pelatihannya adalah 340 jam, sedangkan untuk *Re-skilling* dan *Up-skilling*, durasi pelatihannya adalah 40 – 80 jam. Terdapat sub-keahlian *mobile programming* dan *IT software solution for business*. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk merancang, mengelola, dan memperbaiki *programming*.
- *IoT Developer*. Dalam pelatihan berbasis kompetensi, durasi pelatihannya adalah 320 jam, sedangkan untuk *Re-skilling* dan *Up-skilling*, durasi pelatihannya adalah 40 – 80 jam. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk mengintegrasikan perangkat keras dan perangkat lunak (*firmware*) bagi alat IoT dan IoT berbasis web.
- *Warehouse Development Program*. Dalam pelatihan berbasis kompetensi, durasi pelatihannya adalah 137 jam, sedangkan untuk *Re-skilling* dan *Up-skilling*, durasi pelatihannya adalah 40 – 80 jam.

3. Kejuruan Refrigerasi

Teknik Pendingin (Refrigerasi) dan tata udara merupakan bidang pelatihan yang memberikan dasar pengetahuan dan keterampilan berdasarkan SKKNI mengenai perawatan dan perbaikan sistem pendingin dan tata udara domestik maupun komersial. Materi yang disampaikan mencakup prinsip kerja sistem, dasar termodinamika, hingga perawatan dan perbaikan mesin pendingin. Prospek kerja pada kejuruan ini, antara lain menjadi wirausahawan serta menjadi teknisi *refrigeration* dan *air conditioning* di sektor industri, komersial, residensial, dan institusi perkantoran. Kejuruan Refrigerasi terdiri dari beberapa bidang keahlian sebagai berikut:

- Pendingin Ruangan. Dalam pelatihan *Re-skilling* dan *Up-skilling*, durasi pelatihannya adalah 40 – 80 jam. Terdapat sub-keahlian asisten teknisi AC domestik dengan durasi pelatihan, yaitu 180 jam. Tujuan dari pelatihan ini adalah memasang peralatan AC dan menyuci peralatan AC. Di samping itu, terdapat pula sub-keahlian teknisi AC residential dengan durasi pelatihan 260 jam. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk memasang peralatan AC, menyuci peralatan AC, serta melakukan perawatan dan perbaikan AC.
- Teknisi Refrigerasi Domestik. Dalam pelatihan berbasis kompetensi, durasi pelatihannya adalah 320 jam, sedangkan untuk *Re-skilling* dan *Up-skilling*, durasi pelatihannya adalah 40 – 80 jam. Tujuan dari pelatihan adalah untuk memelihara dan memperbaiki lemari pendingin (*showcase*).
- Teknisi Pemasangan Refrigerasi dan AC. Dalam pelatihan berbasis kompetensi, durasi pelatihannya adalah 320 jam, sedangkan untuk *Re-skilling* dan *Up-skilling*, durasi pelatihannya adalah 40 – 80 jam. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk melakukan perawatan lemari pendingin penyimpanan makanan skala menengah secara berkala.

4. Kejuruan Wisata Bidang Perhotelan

Perhotelan merupakan bidang yang mempelajari pengetahuan, keterampilan, serta sikap (*attitude*) yang sesuai di bidang ilmu perhotelan dan *hospitality*. Industri perhotelan fokus untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Maka dari itu, selain dibutuhkan pengetahuan, keterampilan ini membutuhkan sikap yang baik, etos kerja yang tinggi, serta kepercayaan diri yang cukup. Prospek kerja bagi lulusan kejuruan perhotelan, antara lain dapat bekerja di hotel, *bakery*, dan berbagai bidang *hospitality* lainnya. Kejuruan pariwisata bidang perhotelan terdiri dari beberapa bidang keahlian sebagai berikut:

- Barista. Dalam pelatihan berbasis kompetensi, durasi pelatihannya adalah 180 jam, sedangkan untuk *Re-skilling* dan *Up-skilling*, durasi pelatihannya adalah 40 – 80 jam. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk dapat mengoperasikan mesin *espresso* dan menyajikan *espresso*.
- *Front Office Receptionist*. Dalam pelatihan berbasis kompetensi, durasi pelatihannya adalah 300 jam, sedangkan untuk *Re-skilling* dan *Up-skilling*, durasi pelatihannya adalah 40 – 80 jam. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk dapat memahami prosedur resepsionis, proses masuk dan keluar hotel (*check-in & check-out*), serta pelayanan kamar untuk tamu.
- Penyedia Layanan Makanan dan Minuman. Dalam pelatihan berbasis kompetensi, durasi pelatihannya adalah 260 jam, sedangkan untuk *Re-skilling* dan *Up-skilling*, durasi pelatihannya adalah 40 – 80 jam. Tujuan pelatihan ini adalah untuk membersihkan dan merapikan area bar, mengoperasikan bar, dan menyediakan layanan makanan dan minuman.

Berdasarkan data dari BBPLK Bekasi pada tahun 2018 – 2020, tenaga kerja yang telah dilatih serta mendapatkan sertifikasi dan penempatan apabila dilihat berdasarkan kejuruannya adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Data Tenaga Kerja yang Telah Melakukan Pelatihan, Sertifikasi, dan Penempatan.

Kejuruan	2018			2019			2020		
	Pelatihan	Sertifikasi	Penempatan	Pelatihan	Sertifikasi	Penempatan	Pelatihan	Sertifikasi	Penempatan
Elektronika	2015	1636	1447	2747	2799	1620	333	151	98
TIK	1993	762	1113	3028	2588	1956	431	98	115
Refrigerasi	477	291	256	391	326	223	80	18	18
Pariwisata	299	284	108	492	452	235	112	36	36

Sumber: BBPLK Bekasi, 2020

Secara umum, jumlah peserta pelatihan pada tahun 2018 – 2019 terus mengalami peningkatan sebelum akhirnya mengalami penurunan signifikan pada tahun 2020 karena pandemi COVID-19 yang memengaruhi proses pembelajaran dengan membatasi jumlah peserta di dalam ruangan dan melakukan proses pelatihan jarak jauh. Pada tahun 2018, Teknik Elektronika memiliki jumlah pelatihan terbanyak, yaitu sebanyak 2.015 pelatihan dengan 1.636 tersertifikasi dan 1.447 peserta mendapatkan penempatan kerja. Pada tahun 2019, seluruh kejuruan mengalami lonjakan peserta pelatihan, di mana peserta pelatihan terbanyak berasal dari kejuruan TIK dengan jumlah 3.028 pelatihan, 2.588 tersertifikasi, dan 1.956 peserta mendapatkan penempatan kerja.

PEMBAHASAN

Dari penjabaran arah kebijakan *Triple Skilling (Skilling, Re-skilling, Up-skilling)*, setiap kebijakan memiliki sasaran dan tujuan yang berbeda. Arah kebijakan searah dengan pembangunan tenaga kerja dalam menghadapi permasalahan pengangguran saat ini dan ancaman otomatisasi. Kebijakan dirancang untuk menjawab permasalahan pada setiap target yang berbeda, di mana tiap targetnya memiliki kerentanan menjadi pengangguran. Pengakuan atas kepemilikan kompetensi dalam arah kebijakan belum memperhatikan keterlibatan industri sebagai perekrut para tenaga kerja terlatih sehingga diperlukan sinergi antara pemerintah dan industri. Arah kebijakan juga mengarah kepada *self-employment*, akan tetapi dalam penerapannya belum dilakukan pemberian unit kompetensi untuk memperkuat kemampuan peserta dalam berwirausaha. Internalisasi kebijakan ini perlu dilakukan pada setiap kejuruan yang ada di BBPLK Bekasi.

Pada penetapan program pelatihan di BBPLK Bekasi telah dilakukan komunikasi dengan industri agar tercipta *link and matched* antara keterampilan yang diperlukan industri dengan keterampilan yang perlu dikuasai oleh peserta pelatihan. Dalam implementasi *Triple Skilling*, BBPLK Bekasi harus melakukan penelaahan dan penyesuaian secara dinamis terhadap program-program yang sudah tidak relevan dengan kemampuan yang dibutuhkan di pasar tenaga kerja. Dengan demikian, program yang dijalankan pun bisa terus menyesuaikan dengan tantangan dan kebutuhan kompetensi di masa depan. Dari penjabaran kejuruan yang terdapat di BBPLK Bekasi, perbedaan signifikan terletak pada durasi pelatihan dari PBK, *Re-skilling*, dan *Up-skilling*. Hal ini menjadi salah satu permasalahan dan tantangan bagi instruktur di BBPLK Bekasi dalam menyusun metode pelatihan dengan pembagian waktu yang cukup singkat.

Setiap program pelatihan memiliki unit-unit kompetensi yang harus dipenuhi oleh setiap peserta pelatihan. Pada pelatihan *Re-skilling*, peserta akan diberikan pembekalan keterampilan vokasi yang berbeda atau baru untuk melakukan alih profesi dengan pekerjaan sebelumnya. Dengan waktu yang cukup singkat, peserta diharapkan dapat memenuhi unit-unit kompetensi pada setiap program yang dipilih. Hal ini dikhawatirkan akan menimbulkan pemahaman dan keterampilan yang kurang mumpuni dan justru mengarah pada gagalnya peserta dalam menghadapi uji kompetensi dan mendapatkan sertifikasi pelatihan. Berbeda dengan pelatihan *Up-skilling*, peserta minimal telah memiliki kemampuan dasar atau menengah pada level perjenjangan unit kompetensi yang dituju untuk dapat melakukan peningkatan kompetensi.

Hal tersebut dapat terwujud apabila peserta yang dijamin minimal sudah memiliki sertifikat kompetensi dari unit kompetensi sebelumnya dan berfokus untuk meningkatkan kompetensi ke jenjang selanjutnya. Akan tetapi, dalam penerapan *Up-skilling*, belum dilakukan penyesuaian persyaratan dalam menjaring peserta, di mana persyaratan awal bagi peserta yang ingin melakukan pelatihan *Up-skilling* masih bersifat umum. Hal ini pun mengakibatkan dasar kompetensi yang dimiliki peserta menjadi beragam dan berujung menghambat proses pelatihan karena keputusan yang diambil biasanya akan menyesuaikan pada kemampuan peserta yang paling rendah. Kendala dan tantangan lain yang dihadapi pada implementasi pelatihan *Up-skilling* adalah ditemukan kemampuan peserta pelatihan yang lebih mumpuni dibandingkan instruktur di BBPLK Bekasi sehingga dilakukan kerja sama dengan beberapa *stakeholder* yang telah memiliki kompetensi tersebut untuk membantu jalannya proses pelatihan. Pelatihan *Up-skilling* beberapa kali dilakukan dalam bentuk mekanisme kerja sama pelatihan dengan industri sebagai upaya untuk meningkatkan kompetensi karyawan.

Pada tahun 2019, terjadi peningkatan signifikan pada jumlah peserta yang melakukan pelatihan sertifikasi dan penempatan. Tahun tersebut merupakan awal dilakukannya kebijakan ini. Namun, berdasarkan data yang kami himpun, belum ada perbedaan data peserta yang mengikuti pelatihan PBK atau pelatihan

vokasi *Triple Skilling* untuk mengkaji seberapa efektif pelatihan ini. Kuota peserta pelatihan juga mengikuti ketersediaan anggaran di BBPLK Bekasi sebab pelatihan ini menerapkan pemberian subsidi gratis kepada peserta. Pada umumnya, peserta pelatihan yang telah mendapatkan sertifikasi melakukan pelamaran kerja secara mandiri sesuai dengan keahlian yang dipelajari atau melalui kerja sama penempatan langsung oleh beberapa industri yang bekerja sama dengan BBPLK Bekasi. BBPLK Bekasi juga telah terafiliasi kedalam Sistem Informasi Ketenagakerjaan (Sisnaker), yaitu sistem pencari pekerjaan di mana perusahaan dapat melakukan unggah lowongan kerja dan melakukan seleksi. Data penempatan dari pencari kerja yang diterima akan langsung dikirim ke Wajib Laporkan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) dan pencari kerja yang tidak lolos kualifikasi akan diarahkan untuk ikut pelatihan. Namun, dalam proses pemantauan bagi tenaga kerja yang sudah mendapatkan penempatan melalui aplikasi sisnaker atau mencari pekerjaan secara mandiri (di luar Sisnaker), pemanfaatan aplikasi Sisnaker belum dilakukan secara efektif dan pelaporan peserta yang telah mendapatkan penempatan masih minim. Hal ini menjadi kendala dalam melakukan pelacakan terhadap peserta pelatihan yang masih menganggur setelah mengikuti pelatihan ataupun yang belum mendapatkan pelatihan di BBPLK Bekasi.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh beberapa kesimpulan. Pertama, kebijakan *Triple Skilling* telah diimplementasikan di BBPLK Bekasi untuk mewujudkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan yang disesuaikan dengan kebutuhan industri. Kedua, manfaat yang dirasakan oleh sebagian peserta pelatihan sangat berguna bagi peningkatan kompetensi. Sertifikasi profesi sangat berguna bagi para peserta dalam mencari pekerjaan dan penempatan kerja. Namun, perlu dilakukan penelaahan lebih lanjut mengenai durasi pelatihan yang cukup singkat sehingga perlu adanya penyesuaian dalam mengejar unit-unit kompetensi yang harus dipenuhi. Hal ini menimbulkan kekhawatiran akan manfaat pelatihan bagi peserta yang tidak bisa dicapai dengan maksimal dan menyebabkan peserta gagal dalam mencapai sertifikasi dan penempatan. Dalam implementasinya, masih terdapat banyak kelemahan dari kebijakan *Triple Skilling*, seperti pada tataran pelaksanaan, durasi pelatihan masih terbilang cukup singkat dan perlu dikaji kembali keefektifannya, sebab unit-unit kompetensi yang harus dipenuhi dibatasi oleh waktu yang cukup singkat. Pemerintah melalui Kemnaker, BBPLK Serang, Medan, Bandung, Semarang, Bekasi, dan BLK Komunitas yang tersebar di Indonesia perlu melakukan internalisasi terhadap kebijakan *Triple Skilling*. Dengan demikian, pemahaman dan pengaplikasian yang lebih efektif dan efisien guna menciptakan arah kebijakan pelatihan yang tepat untuk mengurangi pengangguran pun diharapkan dapat diwujudkan.

REFERENSI

- Almeida, Jere Behrman. David Robalino. (2012). *The Right Skills for The Job? Rethinking Training Policies for Workers*. The World Bank: Washington, D.C.
- Anna Haines. (2012). *Asset Building and Community Development*. Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc.
- Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Bekasi. (2020). *Buku Profil Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Bekasi*. Bekasi: Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Bekasi.
- Bappenas. (2019). *Lampiran Pidato Kenegaraan Presiden Republik Indonesia*. Jakarta: Bappenas.
- BPS. (2018). *Angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Berdasarkan Tingkat Pendidikan 2015 – 2018*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.

- BPS. (2019). *Angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Pada Kelompok Usia Muda*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- BPS. (2019). *Survei Angkatan Kerja Nasional. Booklet Agustus 2019*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Creswell, J. W. (1994). *Research design: quantitative and qualitative approach*. London: Sage Publication.
- Green, Gary Paul.
- Guest, David. (2014). Employee Engagement: A Special Analysis. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, Vol.1 No.2*, pp 141-156.
- Kementerian Ketenagakerjaan. (2019). *Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas (PKTKP)*. Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan.
- Kementerian Ketenagakerjaan. (2020). *Kebijakan Pelatihan Ditjen Binalattas*. Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan.
- Manfred, T and Jennifer, W. (2004). *Vocational Education and Training key to the Future*. Greece: Colibri Ltd.
- Neuman, W. Lawrence. (2016). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches (7th ed)*. University of Wisconsin, Whitewater: Pearson Education, Inc.
- Organisasi Perburuhan Internasional (International Labor Organization). (2016). *Tinjauan Pasar Kerja Indonesia*. Jakarta: ILO.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2015 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kerja.
- Rothwell, William J. and H.C. Kazanans. (2003). *The Strategic Development of Talent, Second Edition*. Massachusetts: HRD Press, Inc.