

IMPLEMENTASI KEBIJAKAN *TRIPLE SKILLING* DALAM MEMBANGUN SUMBER DAYA MANUSIA TERAMPIL DAN PRODUKTIF

(Studi Kasus: Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Bekasi)

Syifa Fauzi Almushally

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia

syifaalmusholly@gmail.com

ABSTRAK

Pembangunan sumber daya manusia terampil dan produktif menjadi salah satu prioritas utama dalam arah kebijakan Presiden Joko Widodo. Beban pengangguran yang terus bertambah dikarenakan 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, dan Pariwisata. Dalam implementasi kebijakan ditemui beberapa permasalahan seperti durasi waktu pelatihan yang cenderung singkat, keberagaman latar belakang pendidikan dan keterampilan peserta pelatihan serta perlunya meningkatkan kompetensi instruktur di Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Bekasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan merupakan penelitian deskriptif.

Kata – kata Kunci: **Triple Skilling, BBPLK Bekasi, Kompetensi**

PENDAHULUAN

Meningkatnya jumlah penduduk produktif menjadi peluang bagi bangsa Indonesia untuk mengerakkan 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. Kepala negara menghendaki SDM Indonesia adalah SDM

pekerja keras, dinamis, terampil serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini dilakukan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Human capital sebagai aset yang esensial (penting) di dalamnya terdapat latar belakang pendidikan, pengalaman di pasar tenaga kerja, pembangunan dan apresiasi artistik, Kesehatan dan pengalaman dan keterampilan lainnya (Green&Haines 2012). *Human Capital* memiliki keuntungan melebihi mendapatkan pembayaran gaji yang tinggi, hal ini lebih berkaitan dengan aspek kualitas hidup. Urgensi pembangunan sumber daya manusia menjadi faktor kunci dalam memenangkan persaingan global, yang membawa

konsekuensi semakin ketatnya persaingan di tengah ketidakpastian. Bank Dunia (2018) menyatakan bahwa kualitas SDM Indonesia berada di peringkat 87 dari 157 negara. Peringkat ini masih di bawah dua negara Asia Tenggara yaitu Singapura dan Malaysia yang masing-masing berada di peringkat 13 dan 22. Salah satu permasalahan yang sering ditemui dalam permasalahan kualitas SDM yang berakibat pada ketenagakerjaan di Indonesia yaitu dikarenakan pasokan tenaga kerja dan kebutuhan industri tidak saling bertemu atau tidak ada kecocokan (*mismatches*) antara keterampilan pekerja dengan keterampilan yang dibutuhkan industri. Menurut data BPS 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.

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

Tabel 1. Berdasarkan Tingkat Pendidikan, 2015 – 2018 Sumber: BPS, 2018

Jika dilihat dari data tingkat pendidikan, walaupun tren TPT yang 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 persen) lebih tinggi dibandingkan dengan di perdesaan (3,45 persen). Disisi 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 sehingga dampak terburuknya yaitu tidak diperlukannya lagi pengawasan manusia, atau munculnya pekerjaan – pekerjaan baru yang menuntut

diperlukannya keahlian atau keterampilan tertentu sehingga perlu adanya penyesuaian dalam meminimalisir *skill gap* dan risiko pengangguran baru. Dalam membangun tenaga kerja perlu adanya kecocokan antara sisi suplai dan kebutuhan dari pemberi 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 Kemnaker 2019 jumlah angkatan kerja di Indonesia mencapai 133,56 juta (*Labor Force Participation Rate* (67,49%) dengan jumlah pengangguran di Indonesia mencapai 7,05 juta (5,28%), sebanyak 23 juta pekerjaan terancam otomatisasi untuk 10 tahun kedepan 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, sebesar 8,16%, posisi kedua dan ketiga terdapat Provinsi Banten di angka 7,72% dan Provinsi Maluku di angka 7,38%. Persentase pengangguran paling rendah berada di Provinsi Sulawesi Barat dengan 2,45%, Provinsi Bengkulu dengan 2,70% dan Bali dengan 0,86%. (BPS:2019).

Pada RPJMN 2015 – 2019, sebagai upaya penurunan TPT dalam tahun terakhir pelaksanaanya, target TPT pada tahun 2019 ditetapkan dalam rentang 4,80 – 5,20%. Angka TPT dalam kurun waktu 2015 – 2019 menunjukkan kecendrungan yang menurun dari 5,81% pada tahun 2015 menjadi 5,01% 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 dibawah ini, gap antara persentase TPT dengan jumlah penciptaan lapangan pekerjaan masih memperlihatkan jumlah yang tidak sejalan dengan laju pertumbuhan tenaga kerja, data juga menunjukkan bahwa pada 2016 terjadi minus (-0,20) penciptaan kesempatan kerja.

Uraian	Satu an	201 5	201 6	201 7	201 8	201 9
TPT	Perse n	5,8 1	5,5 0	5,3 3	5,1 3	5,0 1
Jumlah Penciptaan Kesempatan Kerja	Juta Oran g	2,6 8	- 0,2 0	3,8 9	2,5 3	2,2 9

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

Sumber: BPS, 2019 Catatan: data sakernas periode Februari

Dalam prosesnya juga disadari bahwa adanya kebutuhan dalam meningkatkan kualitas dan keterampilan tenaga kerja, sehingga pada 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. (BPS 2019). Namun di balik pencapaian – pencapaian tersebut, Indonesia masih mengalami tantangan pengangguran, lebih dari 60% 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, sedangkan para pekerja dengan keterampilan rendah cenderung untuk mudah digantikan dengan otomatisasi. Besarnya TPT pada kelompok usia muda, kelompok berpendidikan menengah dan pendidikan tinggi serta tantangan bonus demografi, *mismatches* serta penyesuaian keterampilan dalam menjembatani *skill gap* untuk menghadapi otomatisasi yang juga memunculkan peluang munculnya jenis – jenis pekerjaan baru, perlu segera menemukan solusi agar lapangan kerja yang baik dan layak dapat tercipta dalam jumlah yang memadai.

Sebagai salah satu strategi yang diambil pemerintah dalam menopang permasalahan ini yaitu melalui pelatihan kerja kejuruan yang bertujuan membekali tenaga kerja untuk membentuk dan meningkatkan keterampilannya. Manfred dan Jennifer (2004) mengemukakan 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. Rothwell dan Kazanas (2003) menyatakan bahwa pelatihan sebagai cara merubah 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 perkelompok, memiliki metode, pokok bahasan (kurikulum), sub pokok bahasan (silabus) yang telah baku dan diselenggarakan dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Permen No.21, 2015). Melalui Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja (BBPLK) yang tersebar di beberapa daerah di Indonesia berlokasi di Medan, Serang, Bekasi, Bandung, dan Semarang, bertugas melaksanakan pengembangan pelatihan, pemberdayaan, dan sertifikasi tenaga kerja, instruktur, dan tenaga pelatihan (Permen No.21, 2015). Balai Latihan Kerja (BLK) terbagi menjadi 3 jenis, yaitu (a) Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja; (b) Balai Latihan Kerja Kelas I; dan (c) 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 dititikberatkan pada penguasaan kemampuan kerja mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai standar yang ditetapkan di tempat kerja (<https://blkbekasi.kemnaker.go.id/>).

Langkah percepatan dalam menghadapi permasalahan – permasalahan yang telah dijabarkan di atas, ditandai dengan adanya Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas (PKTKP) pada 2019. Melalui kebijakan *triple skilling* yang dipetakan dalam 3 target berdasarkan pada masing – masing kebutuhan angakatan kerja:

- 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), untuk meningkatkan daya saing.

Kebijakan ini diciptakan dalam rangka menyediakan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan tenaga kerja, pelatihan *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 diperbarui yang menunjang individu tersebut dalam mencari pekerjaan baru, sedangkan *Up-Skilling* merupakan program yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu ataupun UKM dalam menghadapi tantangan dan ketidakpastian pasar yang semakin dinamis.

Sebagai salah satu BBPLK yang terletak di Jawa Barat dan telah menjalin kerja sama dengan lebih dari 100 industri, BBPLK Bekasi masih menghadapi tantangan TPT tertinggi dengan persentase mencapai 8,16% dibandingkan daerah lainnya di Indonesia. BBPLK Bekasi memetakan berbagai pelatihan berdasarkan kejuruan yaitu Teknik Elektronika, Refrigeration, Teknik Informasi dan Komunikasi dan Pariwisata dan 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

Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif (qualitative approach) seperti yang dikemukakan oleh Creswel (1994:2) : “... *an inquiry process of understanding a social or human problem, based on building a complex, holistic picture, formed with words, reporting detailed views of information, and conducted in a natural setting.*” (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). Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif sebagaimana yang dikemukakan oleh Neuman (2014:38) yaitu: “*Descriptive research Presents a picture of the specific details of a situation, social setting, or relationship,*” (penelitian deskriptif menyajikan gambaran dari rincian spesifik dari 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 *indepth 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.

PEMBAHASAN

KEBIJAKAN TRIPLE SKILLING

Pada 2019 Menteri Ketenagakerjaan mencetuskan bahwa perlu upaya peningkatan kompetensi tenaga kerja agar mampu berdaya saing dan produktif dari sisi pekerja dan pencari kerja. Tenaga kerja yang produktif dapat berdampak pada: (a) meningkatkan kualitas produk, (b) menekan *labor cost* dunia usaha, dan (c) meningkatkan remitansi (pada Pekerja Migran yang terampil). Sehingga pada tahun 2019 dipetakan pelatihan vokasi untuk 3 target yaitu:

- Skilling dengan sasaran: pencari kerja (fresh graduate). Tujuannya adalah menciptakan kecocokan (matching)/*skill adjustment*, pembekalan keterampilan vokasi untuk bekerja, hasilnya diharapkan dapat mengurangi pengangguran. Berdasarkan data Strategis (Kemnaker: 2020):
 - Pengangguran/ TPT : 6,8 juta orang (4,99%) sebelum Covid-19.

- 2,24 juta angkatan kerja baru setiap tahunnya.
- 10 juta jenis pekerjaan baru pada 2030.
- Re-skilling dengan sasaran pekerja berpotensi atau telah terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Tujuannya untuk melakukan pembekalan keterampilan vokasi yang berbeda/ baru untuk alih profesi atau berwirausaha. Hasil dari pelatihan mencegah pengangguran kembali. Data Strategis (Kemnaker: 2020)
 - Pekerja ter-PHK : 348 ribu per tahun (sebelum Covid-19), 1,7 juta orang (setelah Covid-19).
 - 23 juta pekerjaan akan hilang terdampak digitalisasi s.d. 2030.
 - 6 – 29 juta orang di Indonesia harus mengikuti pelatihan kembali agar menyesuaikan pada jenis pekerjaan baru.
- Up-skilling dengan sasaran pekerja, memiliki tujuan untuk Meningkatkan kompetensi kerja, *updating skill*, dan *multi-skilling*, dan peningkatan karir. Hasil dari pelatihan meningkatkan produktivitas dan daya saing. Data strategis (Kemnaker: 2020)
 - Pekerja: 137, 91 juta orang
 - Pekerja non formal 56, 50%
 - 27 – 46 juta pekerjaan baru akan muncul dampak dari digitalisasi s.d. 2030
 - 57, 54 % pekerja masih berpendidikan rendah (kurang dari pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP))

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, 1.799 dan *Training Center* Industri yang berpotensi mampu melatih sebanyak 5.366.525 peserta per tahunnya. Untuk menjaga kualitas lulusan pelatihan dilakukan proses sertifikasi (quality control) dan akreditasi lembaga & program (quality assurance).

Gambar 1. Arah Kebijakan *Triple Skilling*

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

Inisiatif Kebijakan dalam Triple Skilling Pelatihan Vokasi

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 SDM di perusahaan melalui program *Super Tax Deduction* melalui Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2019
4. Pengembangan program *skilling* melalui skema Kartu Prakerja

Melalui *Re-Skilling* program yang dilakukan antara lain:

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 bekerjasama dengan BPJS TK. Pengembangan program *re-skilling* melalui skema Kartu Prakerja.
3. Pengembangan *online training*.

Melalui *Up-Skilling* program yang dilakukan antara lain:

1. Pelatihan perusahaan di BLK melalui mekanisme kerjasama.
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 akan mendapatkan pelatihan, sertifikasi, serta insentif selama pelatihan berlangsung. Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas (PKTP) yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja dan produktivitas menetapkan target 2019 yaitu penyerahan beasiswa untuk 526.189 orang dilatih dan 526.189 orang disertifikasi.

Arah Pengembangan Kebijakan Triple Skilling Pelatihan Vokasi

Melalui arah pengembangan kebijakan *triple skilling*, pelatihan vokasi kedepannya harus semakin terintegrasi dengan informasi pasar kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem jaminan sosial ketenaga kerjaan. Bagi pencari kerja peningkatan kompetensi menjadi hal yang harus

terus dikembangkan dan disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan kompetensi saat ini dan di masa depan. Selanjutnya pekerja diharapkan dapat meningkatkan daya saingnya melalui *Life-Long Learning*, serta peningkatan kemampuan (advanced skills) sehingga terciptanya pengakuan kompetensi di tempat kerja, hal ini juga diharapkan

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 pada kurikulum lalu diturunkan pada 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) yang 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*, sebagai berikut:

1. Kejuruan Teknik Elektronika

Teknik elektronika adalah bidang Teknik yang mempelajari komponen listrik, transmisor 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 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:

a. Teknisi *Embedded system Microcontroller*.

Dalam pelatihan berbasis kompetensi lama pelatihan yaitu 260 jam sedangkan untuk *Re-Skilling* dan *Up-Skilling* lama pelatihan 40 – 80 jam. Tujuan dari pelatihan ini untuk membongkar dan memasang perangkat keras serta mengoperasikan *Arduino System*.

selaras dengan meningkatnya daya saing produk bagi pelaku UMKM dan bisnis. Dari terciptanya peningkatan daya saing bagi pekerja ataupun perusahaan, maka diharapkan akan menciptakan kesejahteraan bagi pekerja dan daya saing perusahaan nasional yang mengarah kepada kesejahteraan nasional.

- b. Instrumen dan Kontrol. Dalam pelatihan berbasis kompetensi lama pelatihan yaitu 260 jam sedangkan untuk *Re-Skilling* dan *Up-Skilling* lama pelatihan 40 – 80 jam. Terdapat Sub-keahlian operator mesin *Insert SMT* dengan tujuan pelatihan untuk memasang komponen elektronika ke PCB dan membuat PCB berbasis SMD.
- c. Otomasi Industri. Dalam pelatihan berbasis kompetensi lama pelatihan yaitu 260 jam sedangkan untuk *Re-Skilling* dan *Up-Skilling* lama pelatihan 40 – 80 jam. Terdapat Sub-keahlian operator industrial manufacturing system dan teknisi maintenance industri 4.0 dengan lama pelatihan 960 jam pelatihan. Tujuan pelatihan ini yaitu: (1) mengoperasikan sistem kelistrikan, (2) mengoperasikan sistem pneumatik dan (3) mengoperasikan *Programmable Logic Controller* (PLC).
- d. Telekomunikasi. Dalam pelatihan berbasis kompetensi lama pelatihan yaitu 260 jam sedangkan untuk *Re-Skilling* dan *Up-Skilling* lama pelatihan 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 menggunakan peralatan dan media yang baru. Sehingga adengan adanya TIK adanya transformasi dan penciptaan teknologi baru yang memudahkan manusia dalam kegiatan sehari – hari. Prospek kerja dari lulusan TIK 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:

- a. Animator. Dalam pelatihan *Re-Skilling* dan *Up-Skilling* lama pelatihan 40 – 80 jam. Terdapat sub-keahlian *Motion Graphic Artist* dengan lama pelatihan 340 jam dan animator film 960 jam. Tujuan dari pelatihan ini untuk membuat bentuk 3D, membuat *layout* dan membuat karakter.
- b. Desainer Grafis Muda. Dalam pelatihan berbasis kompetensi lama pelatihan yaitu 260 jam sedangkan untuk *Re-Skilling* dan *Up-Skilling* lama pelatihan 40 – 80 jam. Tujuan pelatihan untuk mengoperasikan *Artificial Intelligence* (AI), Photoshop dan Corel serta membuat media promosi (poster, banner, dan profil perusahaan).
- c. *Networking Professional*. Dalam pelatihan berbasis kompetensi lama pelatihan yaitu 260 jam sedangkan untuk *Re-Skilling* dan *Up-Skilling* lama pelatihan 40 – 80 jam. Tujuan pelatihan ini untuk merancang, memasang, mengelola dan memperbaiki perangkat jaringan komputer.
- d. Programming. Dalam pelatihan berbasis kompetensi lama pelatihan yaitu 340 jam sedangkan untuk *Re-Skilling* dan *Up-Skilling* lama pelatihan 40 – 80 jam. Terdapat sub-keahlian *mobile programming* dan *IT Software solution for business*, tujuan dari pelatihan ini untuk merancang, mengelola dan memperbaiki *programming*.
- e. IoT Developer. Dalam pelatihan berbasis kompetensi lama pelatihan yaitu 320 jam sedangkan untuk *Re-Skilling* dan *Up-Skilling* lama pelatihan 40 – 80 jam. Tujuan dari pelatihan ini untuk mengintegrasikan perangkat keras dan perangkat lunak (firmware) untuk alat IoT dan IoT berbasis web.
- f. *Warehouse Development Program*. Dalam pelatihan berbasis kompetensi lama pelatihan yaitu 137 jam sedangkan untuk *Re-Skilling* dan *Up-Skilling* lama pelatihan 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 komersil. Materi yang disampaikan mencakup prinsip kerja sistem, dasar

thermodinamika, hingga perawatan dan perbaikan mesin pendingin. Prospek kerja pada kejuruan ini bisa menjadi wirausahawan, teknisi refrigeration & air conditioning di sektor industri, komersil, residensial dan institusi perkantoran. Kejuruan Refrigerasi terdiri dari beberapa bidang keahlian sebagai berikut:

- a. Pendingin Ruangan. Dalam pelatihan *Re-Skilling* dan *Up-Skilling* lama pelatihan 40 – 80 jam. Terdapat sub-keahlian Asisten teknisi AC domestik dengan lama pelatihan 180 jam dengan tujuan pelatihan memasang peralatan AC dan menyuci peralatan AC. Sub-keahlian teknisi AC residential dengan lama pelatihan 260 jam, tujuan pelatihan ini untuk memasang peralatan AC, menyuci peralatan AC dan perawatan dan perbaikan AC.
 - b. Teknisi Refrigerasi Domestik. Dalam pelatihan berbasis kompetensi lama pelatihan yaitu 320 jam sedangkan untuk *Re-Skilling* dan *Up-Skilling* lama pelatihan 40 – 80 jam. Tujuan pelatihan untuk memelihara dan memperbaiki lemari pendingin (showcase).
 - c. Teknisi Pemasangan Refrigerasi dan AC. Dalam pelatihan berbasis kompetensi lama pelatihan yaitu 320 jam sedangkan untuk *Re-Skilling* dan *Up-Skilling* lama pelatihan 40 – 80 jam. Tujuan pelatihan ini untuk melakukan perawatan secara berkala lemari pendingin penyimpan makanan skala menengah.
4. Kejuruan Pariwisata 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 selain dibutuhkan pengetahuan, keterampilan ini membutuhkan sikap yang baik, etos kerja yang tinggi serta kepercayaan diri yang cukup. Prospek kerja bagi lulusan kejuruan perhotelan mayoritas dapat bekerja di hotel, *bakery* dan berbagai bidang *hospitality* lainnya. Kejuruan pariwisata bidang perhotelan terdiri dari beberapa bidang keahlian sebagai berikut:
- a. Barista. Dalam pelatihan berbasis kompetensi lama pelatihan yaitu 180 jam sedangkan untuk *Re-Skilling* dan *Up-Skilling* lama pelatihan 40 – 80 jam. Tujuan pelatihan

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

Dari penjabaran 4 kejuruan diatas perbedaan pada durasi waktu jam pelatihan, antara PBK dan *Re-Skilling* dan *Up-Skilling* menjadi salah satu permasalahan dan tantangan bagi instruktur di BBPLK Bekasi. Durasi waktu pelatihan yang lebih pendek mengharuskan pelatihan berjalan lebih cepat dan melakukan penyesuaian untuk memenuhi unit – unit kompetensi yang harus diajarkan kepada peserta. Sehingga pemberian materi tidak berjalan secara efisien. Selain itu, tidak semua peserta dapat memahami materi serta praktik secara cepat, keberagaman latar belakang pendidikan dan tingkat keterampilan sebelumnya yang dimiliki tenaga kerja pada pelatihan *Up-Skilling* juga mempengaruhi proses kelancaran pelatihan. Kendala lain yang dihadapi pada pelatihan *Up-Skilling*, sering ditemui kemampuan peserta pelatihan lebih mumpuni, sehingga perlu dilakukan penyesuaian dan percepatan peningkatan kompetensi pada instruktur di BBPLK Bekasi. Berdasarkan data dari BBPLK Bekasi pada tahun 2018 – 2020 tenaga kerja yang telah dilatih, mendapatkan sertifikasi dan penempatan berdasarkan kejuruan di BBPLK Bekasi sebagai berikut:

ruan	P	S	PN	P	S	PN	P	S	PN
Elekt ronika	20 15	16 36	14 47	27 47	27 99	16 20	333	15 1	98
TIK	19 93	76 2	11 13	30 28	25 88	19 56	431	98	115
Refri gerasi	47 7	29 1	25 6	39 1	32 6	22 3	80	18	18
Pari wisata	29 9	28 4	10 8	49 2	45 2	23 5	112	36	36

Tabel 3. Data Tenaga Kerja yang Telah Melakukan Pelatihan, Sertifikasi dan Penempatan.
Sumber: BBPLK Bekasi, 2020

Secara umum, jumlah peserta pelatihan pada 2018 – 2019 terus mengalami peningkatan dan mengalami penurunan signifikan pada 2020 dikarenakan pandemi Covid-19 yang mempengaruhi proses pembelajaran yaitu membatasi jumlah peserta di dalam ruangan dan melakukan pembelajaran jarak jauh. Pada tahun 2018 Teknik Elektronika memiliki jumlah pelatihan terbanyak yaitu 2015 pelatihan dengan 1636 tersertifikasi dan 1447 peserta mendapatkan penempatan kerja. Pada tahun 2019 seluruh kejuruan mengalami lonjakan peserta pelatihan dengan perserta pelatihan terbanyak berasal dari kejuruan TIK dengan jumlah 3028 pelatihan, 2588 tersertifikasi, dan 1956 peserta mendapatkan penempatan kerja. Peserta pelatihan yang telah mendapatkan sertifikasi pada umumnya melakukan pelamaran kerja secara mandiri sesuai dengan keahlian yang dipelajari atau melalui kerja sama penempatan langsung oleh beberapa industri yang bekerjasama dengan BBPLK Bekasi. BBPLK Bekasi juga telah terafiliasi kedalam Sistem Informasi Ketenagakerjaan (Sisnaker) yaitu sistem pencari pekerjaan dimana perusahaan dapat melakukan unggah lowongan kerja dan melakukan seleksi, bagi pencari kerja yang diterima data penempatan akan langsung dikirim ke Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) dan pencari kerja yang tidak lolos kualifikasi akan diarahkan untuk ikut pelatihan.

Keju	2018	2019	2020
------	------	------	------

Jurnal Pengabdian dan Penelitian Kepada Masyarakat (JPPM)	e ISSN: p ISSN:	Vol. 1 No. 1	Hal : 63-72	Desember 2020
---	--------------------	--------------	-------------	---------------

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka diperoleh kesimpulan. Pertama, kebijakan *triple skilling* telah diimplementasikan di BBPLK Bekasi untuk mewujudkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan yang disesuaikan dengan kebutuhan industri. Kedua, manfaat dari pelatihan sangat berguna bagi peningkatan kompetensi, sertifikasi profesi sangat berguna bagi para peserta dalam mencari pekerjaan dan penempatan kerja, sehingga dapat mengurangi pengangguran. Dalam implementasinya masih terdapat banyak kelemahan dari kebijakan *triple skilling*, pada tataran pelaksanaan salah satunya durasi jam pelatihan yang cukup singkat perlu dikaji keefektifannya karena unit kompetensi yang diberikan menjadi terbatas. Saran, perlu adanya penyesuaian durasi jam pelatihan dalam kebijakan *triple skilling* di BBPLK Bekasi sehingga proses pelaksanaan bisa dilaksanakan searah dengan pengembangan kebijakan, percepatan peningkatan kompetensi instruktur di BBPLK Bekasi, serta secara dinamis dapat menyesuaikan jenis – jenis pelatihan dengan kebutuhan industri dan perkembangan kompetensi di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W. (1994). Research design: quantitative and qualitative approach. London: Sage Publication.
- Green, Gary Paul. Anna Haines. (2012). Asset Building and Community Development. Thiusand Oaks, California: SAGE Publications, Inc.
- Guest, David. (2014). Employee Engagement: A Special Analysis. Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, Vol.1 No.2, pp 141-156.
- 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.

Rothwell, William J. and H.C. Kazanans. (2003). The Strategic Development of Talent, Second Edition. Massachusetts: HRD Press, Inc.

Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Bekasi. 2020. Buku Profil Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Bekasi.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor.21 Tahun 2015 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Bidang Pelatihan Kerja.

Bappenas. (2019). *Lampiran Pidato Kenegaraan Presiden Republik Indonesia*. Jakarta: Bappenas Badan Pusat Statistik. (2019). Survei Angkatan Kerja Nasional. Booklet Agustus 2019

Organisasi Perburuhan Internasional (International Labor Organization). (2016). Tinjauan Pasar Kerja Indonesia. Jakarta: ILO.

Faisal Bahri. Posisi Indonesia Dalam Human Capital Index Terbaru Versi Bank Dunia. Melalui, <https://faisalbasri.com/2018/10/15/posisi-indonesia-dalam-human-capital-index-terbaru-versi-bank-dunia/> [10/4/2020].

Daftar Tabel

Tabel 1. Tingkat Pengangguran Terbuka Berdasarkan Tingkat Pendidikan, 2015 – 2018

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

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

Daftar Gambar

Gambar 1. Arah Kebijakan Triple Skilling.