



Kingdom of the Netherlands



Organisasi  
Perburuhan  
Internasional  
Jakarta

ILO Working Paper



# BALAI LATIHAN KERJA DI INDONESIA: JALAN PINTAS MENUJU REVITALISASI

Program Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Dalam rangka memperkuat sistem BLKI yang di dukung oleh ILO

# **BALAI LATIHAN KERJA DI INDONESIA: JALAN PINTAS MENUJU REVITALISASI**

**Program Kementerian Tenaga Kerja  
dan Transmigrasi Dalam rangka  
memperkuat sistem BLKI yang  
di dukung oleh ILO**

# Prakata

**PERTUMBUHAN** ekonomi yang berkelanjutan dekade lalu telah membawa perubahan penting dalam proses produksi dan kebutuhan atas berbagai keterampilan di tingkat individu dan perusahaan di Indonesia. Tersedianya keterampilan bagi perusahaan serta relevansi keterampilan yang dimiliki oleh seseorang menjadi sangat penting untuk menjamin bahwa (a) perusahaan Indonesia dapat menciptakan peluang ekonomi yang terbaik, (b) pekerja Indonesia mendapatkan pekerjaan yang memadai. Pertumbuhan penjualan barang-barang konsumen telah membuat persyaratan untuk berbagai pelayanan terampil setempat menjadi meningkat dimana pelayanan ini sering diberikan oleh perusahaan-perusahaan berbasis keluarga dan perusahaan mikro yang lain.

Dalam hal ini, sistem pelatihan keterampilan Indonesia bersama dengan pertumbuhan ekonomi yang berjalan, ketersediaan informasi pasar kerja yang semakin baik, dan tidak adanya diskriminasi, dapat memainkan peranan yang sangat penting dalam menjamin (a) bahwa individu dan perusahaan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan ekonomi, sejalan dengan kebijakan yang pro pertumbuhan, pro lapangan kerja dan kebijakan ekonomi pro kaum miskin, dan (b) bahwa manfaat kemajuan ekonomi mengucur kepada seluruh rakyat Indonesia.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Untuk rujukan lihat laporan International Labour Conference 2008, *Skills for Improved Productivity, Employment Growth and Development*.

Pemerintah Indonesia, dengan komitmennya pada Dekade Pekerjaan Layak Asia pada tahun 2006, dan sebagai bagian dari Rencana Pembangunan Jangka Menengah 2010-2014, dan dengan ditandatanganinya Pakta Lapangan Kerja Indonesia 2011, telah memprioritaskan penciptaan lapangan kerja dan peningkatan produktivitas, melalui kerjasama yang erat dengan serikat pekerja dan organisasi pengusaha.

BLKI – sebagai penyedia program pelatihan yang relevan dan bermutu tinggi – dapat memainkan peranan strategis dalam meningkatkan programe pelatihan keterampilan dan produktivitas sejalan dengan prioritas pemerintah. “Program Revitalisasi BLKI” yang ambisius diluncurkan pada tahun 2006 oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang tujuannya untuk meningkatkan kapasitas pusat-pusat pelatihan tersebut agar dapat memenuhi harapan.

Proyek Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Angkatan Kerja Muda atau *Education and Skills Training for Youth Employment (ILO-EAST)* bekerjasama baik dengan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Pemerintah Daerah telah memberikan dukungan bagi upaya ini dengan memberikan bantuan teknis yang berkontribusi untuk pengembangan tiga BLKI agar menjadi BLKI yang unggul atau “*Centre of Excellence*”. Terbitan ini memberikan ulasan singkat tentang dampak dari proses bantuan teknis untuk BLKI di Banda Aceh dari tahun 2008 sampai dengan tahun 2011. Laporan ini juga memberikan beberapa rekomendasi kebijakan dalam hal bagaimana proses revitalisasi oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat dilaksanakan kedepan. Laporan ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu alat atau materi yang tersedia bagi pusat-pusat pelatihan lain di Indonesia yang akan melalui proses yang sama.

Jakarta, September 2011



**Peter van Rooij**

Direktur

Kantor untuk Indonesia dan Timor Leste

Organisasi Perburuhan Internasional

# Daftar Isi

PRAKATA	i
DAFTAR ISI	iii
SINGKATAN	vii
PENDAHULUAN	1
1. Hubungan Pemangku Kepentingan	3
2. Analisis Kesenjangan Keterampilan	6
3. Pembangunan Kapasitas Manajemen	8
4. Pengembangan Kapasitas Instruktur	11
5. Peralatan dan Fasilitas	15
6. Pendirian Tempat Uji Kompetensi (TUK)	17
7. Implementasi Standar ISO dan IWA	20
8. Peningkatan Pelatihan	22
9. Tracer Studies	24
10. Pengarusutamaan Gender	27
11. Pengelolaan Limbah dan Tata Laksana Rumah Tangga	28
12. Kegiatan Ekstra Kurikuler	29
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI	33

# Singkatan

Singkatan	Bahasa Indonesia	Bahasa Inggris
3-in-1	Pelatihan, Sertifikasi, Penempatan	Training, Certification, Placement
5-S		Sort, Set In Order, Shine, Standardize, Sustain
ADB	Bank Pembangunan Asia	Asian Development Bank
AKP	Analisis Kebutuhan Pelatihan	Training Needs Assessment
APINDO	Asosiasi Pengusaha Indonesia	The Employers Association of Indonesia
BAPPEDA	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	Provincial / District Agency for Regional Planning
BAPPENAS	Kementerian Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Badan Negara Perencanaan Pembangunan Nasional	The National Development Planning Agency
BKSP	Badan Koordinasi Sertifikasi Profesi	Professional Certification Coordinating Board
BLKI	Balai Latihan kerja dan Industri	Indonesian Professional Certification Authority
BNSP	Badan Nasional Sertifikasi Profesi	Regional Office of the Ministry of Manpower and Transmigration
DISNAKERTRANSDUK	Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan	Regional Office of the Ministry of Manpower and Transmigration
DPP	Dewan Penasehat Pelatihan	Training Advisory Board
EAST	Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan bagi Angkatan Kerja Muda di Indonesia	Education and Skills Training for Youth Employment in Indonesia
IGTC	Pusat Pelatihan Garmen Internasional	International Garment Training Centre
ILO	Organisasi Buruh Internasional	International Labour Organization
ISO	Organisasi Standarisasi Internasional	International Organization for Standardization

ITC	Pusat Pelatihan Internasional (Turin)	International Training Centre (Turin)
K3	Keselamatan dan Kesehatan Kerja	Occupational Health and Safety
KADIN	Kamar Dagang dan Industri	Chamber of Commerce
Kemenakertrans	Kementerian Tenaga Kerja Dan Transmigrasi	Ministry of Manpower and Transmigration
LSP	Lembaga Sertifikasi Profesi	Professional Certification Organization
MTU	Mobile Training Unit	Mobile Training Unit
NGO	Lembaga Sosial Masyarakat	Non-Governmental Organization
PBK	Pelatihan Berbasis Kompetensi	Competency Based Training
PGA	Pemeriksaan Gender Partisipatif	Participatory Gender Audit
PMI	Palang Merah Indonesia	Indonesian Red Cross
POLMAN	Politeknik Manufaktur	Manufacturing Polytechnic
QMS	Sistem manajemen mutu	Quality Management System
RENSTRA	Rencana Strategis	Strategic Plan
SKKNI	Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia	Indonesian National Competency Standards
SMK	Sekolah Menengah Kejuruan	Vocational Secondary School
TOEFL	Ujian kemampuan berbahasa Inggris	Test of English as a Foreign Language
TUK	Tempat Uji Kompetensi	Accredited competency assessment centre
UNDP	Badan Program Pembangunan Perserikat Bangsa-Bangsa	United Nations Development Programme

# Pendahuluan

**BALAI LATIHAN KERJA INDUSTRI** (BLKI) di Banda Aceh<sup>2</sup> merupakan salah satu dari 11 lembaga pelatihan kejuruan yang dikelola oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans). Balai ini menawarkan berbagai kursus pelatihan di bidang otomotif, menjahit dan membordir, elektronika dan teknik listrik, penyejuk udara (AC) dan lemari pendingin, permesinan, las, teknik bangunan dan konstruksi serta pertanian dan pengolahan hasil pertanian.

Kemenakertrans telah menggelar program revitalisasi yang ambisius bagi semua BLKI pada tahun 2006<sup>3</sup> dengan mencurahkan upaya yang besar pada peningkatan lembaga-lembaga yang dikelola oleh Kementerian tersebut. Paper ini bertujuan untuk mendokumentasikan proses revitalisasi yang berlangsung selama tiga tahun terakhir dengan dukungan ILO melalui proyek *Education and Skills Training for Youth Employment in Indonesia* (ILO-EAST). Selama periode ini, ILO-EAST telah memberikan bantuan teknis langsung kepada tiga BLKI di Indonesia (yaitu: Sorong, Jayapura dan Aceh) dengan tujuan sebagai berikut:

1. Meningkatkan kemampuan tim manajemen BLKI dalam menggunakan sumber daya secara efektif dan efisien.
2. Mendukung manajemen, instruktur dan staf BLKI untuk menerapkan

<sup>2</sup> Lihat [www.blkiaceh.com](http://www.blkiaceh.com) untuk informasi lebih lanjut.

<sup>3</sup> Untuk lebih jelasnya, lihat: "Revitalisasi BLK", Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas, Jakarta 2006.

<sup>4</sup> Kompetensi merujuk pada pengetahuan, keterampilan dan sikap yang ditunjukkan seseorang terhadap standar tertentu yang diperlukan untuk melaksanakan fungsi/ tugas pekerjaan. Kompetensi digunakan untuk merancang hasil pembelajaran dan patokan penilaian pelatihan. Kompetensi merupakan tautan sangat penting yang menghubungkan antara pelatihan dan pekerjaan di masa mendatang. Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) adalah "pelatihan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan dan sikap yang diperlukan untuk mencapai suatu standar kompetensi. Pelatihan ini terutama menekankan pada kinerja seseorang sebagai hasil dari suatu pelatihan, bukan pada proses yang berjalan di dalam pelatihan (masukan, seperti latihan atau alokasi waktu pelatihan misalnya). PBK berkaitan dengan pemberian bukti-bukti pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap tingkat kompetensi tertentu, bukan pencapaian seseorang dibanding yang lain di dalam kelompok tersebut.



#### Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK)<sup>4</sup>

3. Membangun jaringan antara BLKI dan sektor swasta serta pemangku kepentingan lainnya.

BLKI Banda Aceh dibangun pada awal 1980an dan berlokasi dekat Kota Banda Aceh, yang menjadikannya mudah dijangkau oleh kalangan dunia usaha dan calon peserta pelatihan. Sejak perubahan status pusat pelatihan ini dari lembaga yang dikelola oleh provinsi menjadi dikelola oleh Kementerian pada tahun 2005, Balai pelatihan ini telah dimulai dengan menerima berbagai program renovasi dan pengembangan; khususnya dilakukan dengan peningkatan pembangunan gedung, penambahan peralatan dan program pelatihan.

Selama beberapa tahun, BLKI secara berangsur-angsur memperkenalkan Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Ini sejalan dengan kebijakan pemerintah yang menggariskan bahwa (a) semua pendidikan dan pelatihan kejuruan harus sesuai dengan standar kompetensi nasional dan (b) peserta pelatihan harus diberi sertifikat kompetensi nasional setelah menyelesaikan pelatihan dan pendidikannya dan dibantu untuk mendapatkan pekerjaan.<sup>5</sup>

Selama periode 2008-2011, ILO-EAST telah memberikan dukungan bagi proses revitalisasi ini dengan menempatkan seorang staff Internasional senior spesialis dibidang TVET (*Technical and Vocational Education and Training*) dan seorang nasional program officer sebagai mitra tim manajemen BLKI di Banda Aceh. Mereka telah memberikan dukungan secara purna waktu kepada tim manajemen di lapangan untuk memperkuat proses revitalisasi khususnya untuk kejuruan Membordir & Menjahit dan kejuruan Sistem penyejuk udara (AC) & Pendingin.

Prakarsa utama dan hasil dari kerja sama KEMENAKERTRANS/BLKI/ILO-EAST di Banda Aceh disajikan dalam rangka untuk membuka jalan bagi revitalisasi BLKI-BLKI lainnya. Pada masing-masing bab, disajikan latar belakang informasi yang relevan dengan prakarsa yang dibahas, dampaknya, proses implementasi nyata dan hasil pembelajaran untuk keperluan replikasi.

BLKI Banda Aceh telah berubah secara drastis sejak 2008 dalam hal kapasitas manajemen dan instruktur untuk melaksanakan sistem PBK, dan menjalin hubungan dan sektor swasta dan pemangku kepentingan lainnya. Yang lebih mengagumkan dalam tahun-tahun terakhir adalah meningkatnya komitmen dari manajemen dan staf untuk memberikan pelatihan bermutu tinggi dan untuk membangun "Pusat Keunggulan" yang sesungguhnya bagi propinsi Aceh.

---

<sup>5</sup> Cf. Sistem Pelatihan Kerja Nasional (SISLAKERNAS), Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006.

# 1. Hubungan Pemangku Kepentingan

## Latar Belakang

Pada saat dimulai Kerjasama antara ILO-EAST dan BLKI Banda Aceh, tidak ada komunikasi yang sistematis dengan sektor swasta dan pemangku kepentingan yang lain. Forum resmi yang mewadahi BLKI dan pemangku kepentingan untuk duduk bersama mendiskusikan berbagai persoalan keterampilan secara berkala belum ada di propinsi tersebut. BLKI bekerja dalam suatu lingkungan yang sangat terisolasi, dengan pengetahuan yang sangat sedikit mengenai kebutuhan sektor swasta dan koordinasi dengan pemangku kepentingan yang tidak begitu baik.

*Pertemuan antara DISNAKERTRANSDUK dan BLKI*



*Rapat koordinasi rutin tentang berbagai persoalan diselenggarakan bersama Disnakertransduk.*

Peranan BLKI di Propinsi itu perlu ditegaskan melalui saluran-saluran komunikasi formal dan tidak formal. Secara khusus, pembangunan kepercayaan dengan sektor swasta sudah dan terus menjadi prioritas. Pemangku kepentingan utama yang teridentifikasi adalah:

1. Kamar Dagang dan Industri (KADIN)
2. Badan Koordinasi Sertifikasi Profesi (BKSP)
3. Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO)
4. Perwakilan Buruh/ Serikat Pekerja
5. Asosiasi Industri Sektoral
6. Pemerintah Daerah Propinsi Aceh
7. Badan Perencana Pembangunan Daerah Propinsi (BAPPEDA)
8. Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan (DISNAKERTRANSDUK)
9. Dinas Pendidikan Propinsi Aceh

10. Pemerintah Kota Banda Aceh
11. Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)
12. Pusat-pusat Pengembangan Perempuan
13. Lembaga-lembaga Pelatihan Swasta
14. Organisasi bantuan internasional dan organisasi-organisasi lainnya
15. Organisasi non pemerintah/LSM
16. Perusahaan Pemasok peralatan

#### *Pertemuan antara DISNAKERTRANSDUK dan BLKI*



*Sebagai bagian dari upaya untuk menjangkau seluruh pemangku kepentingan termasuk pemerintah propinsi dan pemerintah kota/ kabupaten, manajemen BLKI mengundang Wakil Walikota Banda Aceh untuk mendiskusikan rencana manajemen BLKI untuk meningkatkan ketersediaan tenaga kerja terlatih di propinsi itu.*

### **Dampak**

Dengan dukungan dari ILO-EAST, Dewan Penasehat Pelatihan (DPP/TAB)) dibentuk sebagai forum untuk mendiskusikan pengembangan keterampilan dan memberikan nasihat/masukan terkait kepada Pemda Aceh. DPP/TAB menyelenggarakan diskusi dan pertemuan antar pemangku kepentingan yang telah diidentifikasi dan BLKI. Meskipun fase pendirian sedang berlangsung dan DPP/TAB masih membutuhkan bantuan berkelanjutan untuk menjadi sebuah lembaga yang kuat dan kompeten, pertemuan pertamanya telah menunjukkan beberapa langkah awal yang menggembirakan ke arah dialog yang bermakna antara seluruh pemangku kepentingan. Secara khusus, DPP/TAB telah membuat draf rencana-rencana untuk bursa kerja bersama; dewan ini juga telah membuat perjanjian kerjasama dengan 42 perusahaan untuk praktek kerja; dan meningkatkan fasilitas kios 3-in-1<sup>6</sup> dengan database dari seluruh perusahaan yang bekerja sama.

<sup>6</sup>Kios 3-in-1 adalah sebuah unit pelayanan BLKI yang menawarkan pelatihan, sertifikasi dan penempatan kerja dengan menghubungkan lulusan BLKI ke database kesempatan kerja dalam bidang keterampilan yang bisa dipakai.

## Proses Pelaksanaan

1. Selama lokakarya awal lintas sector antar pemangku kepentingan ditingkat propinsi pada tahun 2008, telah dilahirkan rekomendasi untuk memperkuat jejaring dengan pemangku kepentingan.
2. Sebagai tindak lanjut atas rekomendasi ini, lokakarya kedua bagi pemangku kepentingan pendahuluan telah di selenggarakan dan tim manajemen BLKI beserta sebagian pemangku kepentingan mengambil prakarsa untuk membentuk Dewan Penasehat Pelatihan (lihat boks). DPP/TAB terdiri dari 11 perwakilan dari pemangku kepentingan yang paling utama:
  - Tiga Perwakilan dari Pemerintah
  - Tiga Perwakilan dari Lembaga pelatihan lainnya
  - Tiga perwakilan dari forum pengusaha/APIINDO
  - Dua perwakilan dari serikat pekerja
3. Diskusi-diskusi reguler sedang dilaksanakan dengan lembaga-lembaga pelatihan lain dan BKSP guna mengembangkan kerjasama yang lebih intensif tentang Uji kompetensi dan sertifikasi.

### *Dewan Penasehat Pelatihan (DPP)*



#### *Proses pembentukan:*

1. *Workshop pemangku kepentingan menyimpulkan bahwa pembentukan DPP/TAB memang disarankan.*
2. *Diskusi informal tentang gagasan ini dilakukan di antara para pemangku kepentingan utama.*
3. *Artikel asosiasi dibuatkan drafnya dan disebarluaskan.*
4. *Dalam kick-off Workshop komite DPP/TAB dibentuk.*
5. *Pemangku kepentingan menyepakati siapa yang akan mewakili mereka sebagai anggota DPT/TAB.*
6. *Draf rencana kerja DPT/TAB dibuat dan tujuan bersama diidentifikasi dan disepakati.*

### **Pelajaran apa yang dipetik untuk replikasi**

BLKI bukanlah – dan tidak boleh – menjadi sebuah lembaga yang terisolasi. Jaringan komunikasi yang baik dan teratur perlu dibangun dengan seluruh pemangku kepentingan publik dan swasta, baik untuk meningkatkan pertukaran pengembangan keterampilan di tingkat propinsi maupun untuk meningkatkan pelayanan pelatihan BLKI. Pada akhirnya, sangatlah penting bagi sektor swasta untuk mengembangkan rasa memiliki atas BLKI, karena calon klien berhak untuk mengharapkan pelayanan yang berkualitas

Telah terbukti penting bahwa BLKI mempekerjakan petugas pemasaran terlatih dengan sumber daya yang memadai untuk mempromosikan BLKI secara aktif di kalangan pemangku kepentingan. Komunikasi dan pemasaran pelatihan selanjutnya harus dikembangkan kepada seluruh Kepala kejuruan karena mereka adalah orang-orang penting yang memiliki kontak langsung dengan para pemberi kerja/perusahaan.

Pengalaman dalam membentuk DPP/TAB telah menunjukkan bahwa komite seperti itu memerlukan kepemimpinan yang kuat dan komitmen keanggotaan agar bisa berkelanjutan. DPP/TAB perlu menetapkan tujuan dan sasaran yang jelas yang harus dipenuhi dalam kerangka waktu yang disepakati. Usaha-usaha terdahulu untuk membentuk dewan seperti DPP/TAB belum berhasil karena kurangnya kepemimpinan. Karena pandangan dan kepentingan mereka sendiri untuk menentukan bidang keterampilan, organisasi pengusaha diminta untuk mengambil peranan dalam mengatur DPP/TAB. Mereka perlu melihat manfaat yang nyata dari waktu yang mereka investasikan untuk fungsi ini – dan pentingnya mengajukan tujuan jangka panjang dan langkah cepat yang konkret untuk DPP/TAB.

Aspek lain yang cukup menantang adalah memasukkan ekonomi informal dalam ruang lingkup DPP/TAB. Kebanyakan anggota DPP/TAB biasanya akan terkait dengan pekerjaan formal, sementara sebagian besar peserta pelatihan sesungguhnya akan bekerja dalam ekonomi informal. Sebagai bagian dari diskusi DPP/TAB di Aceh, berbagai usaha telah dilakukan untuk menerapkan pendekatan berantai untuk mengidentifikasi pekerjaan yang dibutuhkan, tapi belum begitu berhasil.

## **2. Analisis Kesenjangan Keterampilan**

### **Latar Belakang**

Keterampilan yang diperoleh peserta pelatihan dalam BLKI tidak selalu cocok dengan keterampilan yang diperlukan oleh pengusaha atau dunia kerja. Terutama dalam situasi dimana kelangkaan informasi pasar lapangan kerja, Analisis Kesenjangan Keterampilan dapat membantu mengidentifikasi keterampilan yang dibutuhkan yang belum bisa diberikan dalam pelatihan.



## Dampak

ILO-EAST membentuk sebuah tim untuk melakukan AKK di propinsi Aceh di tahun 2010. Hasil langsung digunakan untuk BLKI di Aceh, dan AKK dimungkinkan untuk digunakan untuk uji coba sebuah metodologi yang dapat digunakan oleh BLKI lainnya sebagai sumber daya. Keterampilan-keterampilan utama diidentifikasi sebagai prioritas untuk pengembangan pelatihan keterampilan termasuk keterampilan pengolahan makanan dan bisnis.

## Proses implementasi

AKK pertama-tama mengidentifikasi keterampilan yang dibutuhkan berdasarkan (a) tren perkembangan ekonomi, (b) prioritas kebijakan (yakni untuk memenuhi rencana pembangunan daerah, (c) kebutuhan akan ekonomi informal. Analisis ini juga melihat bagaimana pelaksanaan pelatihan keterampilan di propinsi tersebut, dan menunjuk pada kesenjangan antara permintaan dan penawaran keterampilan. Hasil dari analisis tersebut dipresentasikan kepada sebuah forum tingkat propinsi dan dibicarakan di bawah kepemimpinan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah tingkat Propinsi atau Kabupaten dalam sebuah lokakarya setengah hari.

## Pelajaran yang dipetik untuk Replikasi

Mendapatkan data yang rinci yang terkait dengan permintaan akan keterampilan cukup sulit. Namun demikian, pandangan makro ekonomi ini, yang juga mempertimbangkan prioritas propinsi, dan kebutuhan akan ekonomi informal, terbukti bermanfaat dalam membuka dialog dengan pemerintah dan sektor swasta untuk penyempurnaan lebih lanjut. Metodologi yang diusulkan juga relatif mudah diimplementasikan dan direplikasi, tergantung dari data kualitatif (terutama untuk ekonomi informal), dan serangkaian cek validasi dengan pemangku kepentingan yang relevan. Dengan demikian, ini dapat menjadi langkah awal untuk Analisis Kebutuhan Pelatihan (AKP) yang lebih rinci.

## 3. Pembangunan Kapasitas Manajemen

### Latar Belakang

Dalam banyak hal, instruktur senior atau kepala-kepala kejuruan dipromosikan untuk ikut tim manajemen BLKI tanpa dilatih sebelum mereka menjalankan tugas baru mereka. Manajer BLKI yang baru diangkat hanya dilengkapi dengan panduan manajemen<sup>7</sup> yang menjelaskan bahwa menjelaskan aturan dan regulasi BLKI; mereka seyogyanya meningkatkan keterampilan manajemen mereka dengan seringkali berkonsultasi dengan Kementerian.

Kurangnya pelatihan manajemen yang sistematis berdampak pada kapasitas tim manajemen untuk (a) membangun visi dan tujuan BLKI dalam konteks propinsi, (b) membangun hubungan dengan pemangku kepentingan dan mengidentifikasi keterampilan yang dibutuhkan, (c) mengarahkan dorongan ke arah pelatihan berbasis kompetensi, (d) menetapkan prosedur dan alur kerja yang jelas, (e) menindaklanjuti penempatan peserta pelatihan dan memulai usaha baru, (f) mendokumentasikan dampak pelatihan dan memasarkan pelayanan-pelayanan yang diberikan BLKI.

### Dampak

Dengan bantuan yang diberikan oleh ILO-EAST, terutama dalam menawarkan pelatihan manajemen yang komprehensif dan peningkatan keterampilan, keterampilan dan kinerja tim manajemen BLKI meningkat secara signifikan. Tim manajemen BLKI telah meningkatkan keterampilan komunikasi dan negosiasinya. Anggota-anggotanya juga menjadi lebih ramah, bisa menerima ide-ide baru dan sekarang sudah siap untuk melanjutkan program peningkatan internal, dan membangun sendiri kerjasama dengan mitra-mitra nasional dan internasional.

Alur kerja internal dan alur komunikasi sekarang disistematiskan dan pertemuan-pertemuan manajemen yang didokumentasikan telah menjadi alat dalam proses manajemen. Sejumlah perjanjian dan Nota Kesepahaman telah dicapai dan kerjasama langsung antara BLKI dengan lembaga pelatihan public/pemerintah dan swasta serta perusahaan swasta telah didirikan. Di samping pasokan peralatan dan bantuan langsung lainnya, kontak dengan pemangku kepentingan sangat membantu bagi manajemen BLKI untuk mengembangkan keterampilan dalam menyuarkan visi dan kebutuhan BLKI.

---

<sup>7</sup>Manajemen Lembaga Pelatihan Kerja, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI (2006)

## Proses implementasi

*Diskusi mitra:* Dengan didukung oleh penasehat-penasehat ILO menjadi mitra dalam proses manajemen, sangatlah mungkin untuk mengapungkan sejumlah isu untuk didiskusikan. Secara perlahan para penasihat akan terlibat dalam hampir semua proses internal di BLKI. Tim manajemen juga menerima input tentang isu-isu internal secara ketat, seperti pengembangan Rencana Strategis (Renstra).

*Rapat-rapat manajemen:* Rapat manajemen reguler dilembagakan dengan seperangkat agenda yang dibuat sebelum rapat. Di samping itu, notulen hasil rapat dibuat, didistribusikan dan disimpan untuk referensi di masa mendatang. Dalam rapat-rapat manajemen yang formal, poin-poin aksi yang jelas dengan tanggung jawab yang terikat waktu untuk setiap anggota tim manajemen ditentukan. Begitu tim manajemen telah dimulai dan dilembagakan, ia akan mengetahui manfaat dari pendekatan yang reguler, formal dan terencana terhadap dialog manajemen.

*Hubungan pemangku kepentingan:* Tim manajemen mengembangkan format untuk meningkatkan komunikasi pemangku kepentingan formal dan informal. Saluran komunikasi formal dikembangkan melalui pembentukan Dewan Penasehat Pelatihan – lihat bagian tentang “Hubungan Pemangku Kepentingan) dan melalui informasi formal dan rapat-rapat diskusi di BLKI dan di tempat lain. Secara informal, sejumlah kunjungan telah dilakukan ke perusahaan-perusahaan besar dan pemangku kepentingan lainnya, yang telah berguna untuk mendorong komunikasi dan pemahaman yang lebih baik antara BLKI dan sektor swasta.

*Study tour:* Study tour juga merupakan sebuah komponen yang penting dalam proses pembangunan kapasitas. Staf manajemen mengunjungi lembaga pelatihan swasta serta lembaga pemerintah dan swasta yang penting bagi BLKI, seperti Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP).

*Paparan internasional:* Tim manajemen juga diundang untuk ikut ambil bagian dalam workshop dan konferensi di luar negeri oleh ILO-EAST yang meliputi, antara lain, pelatihan manajemen dua minggu di ILO International Training Centre (ITC) di Turin, Italia. Tujuan dari pelatihan ini adalah: (a) untuk meningkatkan pengetahuan peserta serta kapasitas analitik dan manajerial mereka untuk meningkatkan kinerja lembaga pelatihan mereka masing-masing; (b) untuk meningkatkan pengetahuan peserta tentang topik-topik yang terkait dengan manajemen lembaga pelatihan, sumber daya manusia, peserta pelatihan dan manajemen lembaga pelatihan keterampilan/keahlian; (c) untuk mengetahui tren baru dalam manajemen kelembagaan, metodologi dan penyampaian pelatihan; (d) untuk menganalisis kesenjangan dan kelemahan-kelemahan manajemen BLKI dan merancang sebuah rencana aksi untuk mencapai efektivitas, efisiensi dan keberlanjutan yang lebih tinggi.

Tim manajemen juga ikut ambil bagian dalam workshop tentang kemitraan publik dan swasta di Dhaka, Bangladesh, serta workshop tentang sertifikasi berbasis kompetensi di Semarang, Indonesia, tahun 2010.



### Kunjungan Pusat Pelatihan Garmen Internasional (IGTC) Bogor



Till Freyer, Ketua IGTC dan konsultan utama Koperasi Pabrik Garmen Aceh Pertama Bireuen mengunjungi BLKI pada September 2008.

BLKI menjadi tuan rumah bagi sejumlah organisasi asing, di antaranya Asian Development Bank (ADB) dan sejumlah organisasi bantuan internasional.

*Pelatihan ISO:* Melalui implementasi standar ISO 9001-2008 di BLKI, seluruh personil dibekali dengan pelatihan ISO oleh konsultan ISO dari luar/eksternal. (Silakan lihat bagian implementasi ISO).

### Penataran dan Pelatihan Instruktur



Seluruh instruktur di BLKI mengikuti pelatihan ekstensif tentang masalah PBK mulai dari kursus peningkatan pemahaman dasar sampai sertifikasi penilai dan keterampilan. Pelatihan ini telah menghasilkan dua jurusan keterampilan yang sepenuhnya menerapkan PBK: Menjahit dan Bordir serta Penyejuk Udara dan Pendingin.

### **Pelajaran yang dipetik untuk Replikasi**

Guna melakukan tugas-tugas manajemen secara benar, seorang manajer senantiasa berada di BLKI setiap waktu kerja. Tapi tidak begitu kenyataannya di BLKI Banda Aceh. Beberapa anggota tim manajemen senior sering tidak berada di tempat untuk jangka waktu yang cukup lama sehingga menyebabkan terganggunya pekerjaan di BLKI. Untuk menjamin kemajuan manajemen yang konstan, sangatlah penting untuk memastikan bahwa manajer menghabiskan cukup waktu di lembaga mereka untuk menjalankan tugas-tugasnya (termasuk menghadiri rapat-rapat yang telah dijadwalkan).

## **4. Pengembangan Kapasitas Instruktur**

### **Latar Belakang**

Menurut kebijakan Pemerintah, seluruh BLKI harus memberikan pelatihan yang sesuai dengan standar kompetensi nasional. Ini berarti bahwa seluruh instruktur harus diberikan pelatihan tentang metode PBK dan memiliki sertifikasi dalam bidang keterampilan mereka dan memiliki sertifikasi sebagai assessor/penguji yang kompeten.

Ada baiknya juga bilamana BLK meminta agar kejuruannya disertifikasi sebagai Tempat Uji Kompetensi (TUK).

Sebelum dimulainya proyek ILO-EAST, para instruktur di BLKI Banda Aceh hanya menyelesaikan sedikit pelatihan tambahan di samping program-program pelatihan dasar untuk mereka para instruktur. Di samping itu, tidak ada dari mereka yang berpartisipasi dalam pelatihan yang terkait PBK selain dari workshop pengenalan yang bersifat umum. Dengan demikian, pelaksanaan PBK belum dilakukan di saat penasehat-penasehat ILO-EAST memulai pekerjaan mereka.

ILO-EAST diminta untuk menargetkan dua bidang kejuruan untuk diimplementasikan PBK. Kejuruan utama ini seharusnya dipilih setelah melakukan Penilaian Kebutuhan Pelatihan (PKP), untuk mengidentifikasi bidang-bidang keterampilan dan tingkat keterampilan yang menjadi fokus penilaian. Namun demikian, karena BLKI tidak memiliki staf yang cukup untuk beberapa tahun, hanya kejuruan-kejuruan tertentu saja yang berhak untuk melakukan PBK. Dalam kesepakatan dengan manajemen BLKI, menjahit dan bordir serta pendingin ruang dan kulkas dipilih sebagai kejuruan yang memungkinkan pelaksanaan PBK.

Di samping peningkatan yang intensif atas semua aspek dari kedua kejuruan utama ini, sejumlah workshop dan pelatihan tambahan dilakukan dengan topik seperti gender (lihat "Pengarusutamaan Gender", bab 10), 5-S (lihat "Pengembangan Kapasitas Instruktur", bab 4), pengolahan limbah (lihat "Pengolahan Limbah dan Tata Laksana Rumah Tangga", Bab 11) dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (*lihat di bawah*).

## Dampak

Yang paling penting, kedua kejuruan yang ditargetkan itu, yakni menjahit/bordir dan pendingin ruangan/kulas diberi sertifikat sebagai TUK: Uji kompetensi dan sertifikasi sekarang bisa ditawarkan kepada seluruh peserta pelatihan dari bidang kejuruan utama ini.<sup>8</sup> Di samping dampak langsung ini, pelatihan pengujian juga dilakukan untuk kejuruan-kejuruan lain. Ini menghasilkan keputusan manajemen BLKI untuk meneruskan sertifikasi TUK untuk kejuruan-kejuruan tambahan. Di kalangan para pemangku kepentingan, BLKI sekarang dikenal sebagai sebuah penyedia tenaga kerja yang terampil di propinsi Aceh. Di tingkat propinsi, BLKI Banda Aceh diakui sebagai sebuah ‘praktek yang baik’ atau contoh keberhasilan tentang bagaimana pelatihan berkualitas dapat dikembangkan dengan sumber daya lokal di sebuah wilayah yang memiliki kondisi operasional yang sulit.

## Proses implementasi

*Peningkatan keterampilan dan sertifikasi:* Instruktur dari berbagai kejuruan, termasuk kedua bidang kejuruan utama yang dipilih itu, dilatih untuk memenuhi persyaratan keterampilan industri. Peningkatan keterampilan dilakukan sebagian di BLKI lain dan sebagian dengan bekerja sama dengan pusat-pusat pelatihan swasta dan perusahaan-perusahaan swasta. Para peserta pelatihan diberikan sertifikat keterampilan industri.

*Pelatihan keterampilan berbasis kompetensi:* Pelatihan PBK difokuskan pada peningkatan kemampuan instruktur untuk mengimplementasikan PBK dalam pelatihan-pelatihan mereka. Ini diberikan oleh empat konsultan luar dan pelatih mahir yang sudah diberikan wewenang untuk itu.

*Metodologi pembelajaran:* Instruktur BLKI Banda Aceh juga ambil bagian dalam program pelatihan dari Pusat Pelatihan Internasional ILO tentang “Pembelajaran Tatap Muka”<sup>9</sup>, untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam menggunakan metodologi-metodologi pelatihan modern.

*Pelatihan assessor/pengujian tempat kerja:* Guna membuat fasilitas penilaian keterampilan yang terakreditasi, assessor/pengujian tempat kerja perlu dilatih. Instruktur dari bidang-bidang kejuruan yang dipilih dan bidang kejuruan lainnya berpartisipasi dalam pelatihan itu dan diberikan sertifikat “Assessor/pengujian tempat kerja yang kompeten”.

---

<sup>8</sup> Penilaian dan sertifikasi diberikan oleh Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). LSP merupakan satu-satu organisasi yang diberi lisensi untuk melakukan penilaian keterampilan dan sertifikasi. Tidak ada standar biaya dari sertifikasi per peserta pelatihan karena LSP beroperasi atas *cost recovery system*. Biaya penilaian dan sertifikasi mungkin kurang dari satu juta rupiah, jika ada LSP yang relevan di propinsi tersebut. Namun demikian, jika petugas LSP harus direkrut dari Jakarta atau tempat lain untuk memberikan pelayanan penilaian dan sertifikasi di Banda Aceh, maka biayanya bisa beberapa juta per peserta pelatihan.

<sup>9</sup> Aktivitas pembelajaran gabungan “Facilitate face-to-face learning” adalah bagian dari Competency-Based Human Resources Development Programme oleh International Training Centre, ILO di Turin, Italia.

### Pelatihan dan Penataran Instruktur di IGTC



*Ibu Nuraini, instruktur Menjahit dan Membordir BLKI: Bagi saya sebagai ketua jurusan, mengetahui bagaimana menata pengelolaan workshop, alat pembelajaran dan fasilitas pelatihan modern adalah sungguh penting.*

**Pelatihan pemeliharaan:** Pemeliharaan peralatan merupakan sebuah masalah karena kurangnya ahli yang terampil dan kurangnya dana pemeliharaan. Peralatan di BLKI seringkali telah usang dan memastikan itu berfungsi dengan baik, pemeliharaan dan pencegahan tingkat tinggi sangat diperlukan. Dalam bidang-bidang kejuruan utama dimana sejumlah peralatan baru diberikan, perusahaan pembuatnya atau pemasok berkewajiban untuk memberikan pelatihan dalam seluruh aspek penanganan peralatan itu, termasuk pemeliharaan dan pencegahan. Pelatihan pemeliharaan umum juga diberikan dengan bekerja sama dengan pemasok peralatan itu, GGTC Bogor dan sebuah pusat pelatihan di Bandung (POLMAN).

**Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3):** Tidak lama sebelum BLKI memulai kerja samanya dengan ILO-EAST, ILO telah membantu lembaga ini dengan pemasangan sistem pemadam kebakaran sesuai dengan aturan pemadam kebakaran di Indonesia. Ini meliputi pelatihan personil dalam seluruh aspek pengelolaan dan pemeliharaan sistem pencegahan kebakaran. ILO-EAST menindaklanjuti ini dengan memperkenalkan pelatihan tentang kesehatan dan keselamatan kerja dan dengan memberikan peralatan keamanan pribadi yang diperlukan. Aktivitas ini dilakukan dengan bekerja sama dengan Palang Merah Indonesia (PMI).

**Reparasi telepon seluler:** Reparasi telepon seluler merupakan sebuah bidang keterampilan baru di BLKI Banda Aceh. Ini muncul karena tingginya tingkat pertumbuhan penggunaan telepon seluler dan bermunculannya tempat-

tempat reparasi telepon seluler sebagai pasar tersendiri. Instruktur untuk kejuruan reparasi telepon seluler dilatih oleh CV Quadrant Integrated Cellular Solution Bandung.

*Pelatihan komputer:* Seluruh instruktur dan staf manajemen diberikan pelatihan komputer. Bagi instruktur sangatlah penting untuk mempelajari bagaimana menggunakan peralatan audiovisual terbaru yang diberikan oleh ILO.

*Pelayanan konsumen:* Pelatihan pelayanan konsumen diperkenalkan untuk memberikan staf BLKI sebuah pemahaman tentang konsep menjadi pemberi pelayanan kepada konsumen dan untuk menyesuaikan pelayanan BLKI dengan kebutuhan konsumen. Selama pelatihan yang berlangsung satu minggu itu pelatih khusus tingkat nasional memberikan konsep-konsep dasar tentang pelayanan konsumen kepada peserta pelatihan.

*Pelatihan bahasa:* Keterampilan berkomunikasi yang baik dan fasilitas komunikasi secara signifikan akan meningkatkan kinerja para manajer dan instruktur BLKI. Keterampilan berbahasa Inggris sangat penting untuk memastikan komunikasi yang profesional dengan pengunjung internasional dan mitra kerjasama demi keuntungan lembaga pelatihan. Kursus-kursus bahasa Inggris diperkenalkan dan akan terus diajarkan kepada sekelompok instruktur muda dengan 6 di antaranya telah lulus ujian TOEFL dengan skor yang memuaskan.<sup>10</sup>

*Pelatihan 5-S<sup>11</sup>:* Pelatihan 5-S diperkenalkan oleh Kemenakertrans dan sekarang wajib bagi seluruh BLKI di bawah administrasinya. Pelatihan ini diperkenalkan di Banda Aceh oleh seorang pelatih luar yang dibiayai oleh Kemenakertrans.

### **Pelajaran yang dipetik untuk Replikasi**

Inisiatif pembangunan kapasitas instruktur dapat adopsi oleh seluruh BLKI di Indonesia asalkan instruktur yang memiliki kualifikasi dasar itu memang tersedia. Perhatian khusus juga harus diberikan untuk merangkul instruktur muda, untuk alasan efisiensi. Seluruh instruktur muda yang sekarang sedang mengikuti kursus pelatihan instruktur di berbagai BLKI akan dinilai dan diberi sertifikasi paling kurang sampai tingkat II dari Kerangka Kualifikasi Indonesia. Disarankan juga agarmelatih instruktur muda untuk menjadi assessor/penguji yang besertifikat sebelum mereka kembali ke tempat kerja mereka masing-masing.

---

<sup>10</sup>*Test of English as a Foreign Language*, atau TOEFL, menguji kemampuan seseorang untuk menggunakan dan memahami Bahasa Inggris dalam lingkungan akademis. Ini merupakan tes Bahasa Inggris yang paling banyak diterima di seluruh dunia.

<sup>11</sup>Program 5-S berasal dari Jepang. Ini merupakan sebuah pendekatan dasar yang sistematis untuk produktivitas, kualitas dan peningkatan keamanan di semua jenis usaha. "5-S" berarti "Sort, Set In Order, Shine, Standardize, Sustain".

## 5. Peralatan dan Fasilitas

### Latar Belakang

Menyangkut peralatan dan fasilitas, BLKI Banda Aceh telah sangat diuntungkan dari pengelolaan yang dilakukan oleh Kemenakertrans dan dari bantuan yang mereka terima melalui berbagai program bantuan pasca tsunami. Dengan mempertimbangkan hal ini, ILO-EAST tidak perlu memberikan begitu banyak peralatan untuk seluruh workshop, tapi menekankan pemberian peralatan hanya untuk pembentukan TUK dan memastikan bahwa workshop-workshop yang sudah diberikan peralatan diharapkan memfasilitasi pelatihan sesuai dengan standar kompetensi nasional. Di samping itu, ILO-EAST juga memberikan sejumlah peralatan pendukung yang telah mendongkrak kualitas dan efisiensi BLKI.

### Dampak

Peralatan yang diberikan oleh KEMENAKERTRAS dan ILO memungkinkan BLKI untuk, antara lain, membuat workshop kejuruan menjahit dan bordir serta pendingin ruangan dan kulkas sesuai dengan standar BNSP TUK yang telah terakreditasi. Tidak hanya BLKI sendiri tapi juga lembaga pelatihan lain juga memperoleh manfaat dari workshop yang telah ditingkatkan karena mereka bisa dipakai untuk uji kompetensi bagi seluruh lembaga pelatihan. Dengan diberikannya peralatan pendukung, terutama Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan standar lingkungan BLKI telah meningkat secara signifikan. Akhirnya, perpustakaan BLKI dilengkapi dengan komputer.

### Proses implementasi

*Peralatan workshop:* KEMENAKERTRAS dan Donor telah memasok sejumlah besar peralatan untuk bengkel BLKI. ILO-EAST memberikan peralatan yang diperlukan untuk melatih sampai tingkat II dari standar nasional untuk dua bidang keterampilan yang dipilih. Pemasok peralatan diharuskan untuk pelayanan pemasangan, komisi dan pelatihan serta menjamin bahwa suku cadangnya tersedia di Indonesia.

*Peralatan audiovisual:* Instruktur dalam seluruh kejuruan sebelumnya menggunakan metode pelatihan tradisional seperti papan tulis dan banyak sekali fotokopi, dan peserta pelatihan banyak menghabiskan waktu untuk menyalin apa yang ada di papan tulis. Telah disadari bahwa peralatan audiovisual mutakhir diperlukan untuk membantu instruktur memberikan pelatihan secara lebih efisien. Peralatan audiovisual standar diberikan untuk setiap workshop yang terdiri dari komputer jinjing, pemindai (scanner) dan proyektor LED. Beberapa printer juga diberikan. Instruktur dilatih untuk menggunakan teknologi tersebut dengan tepat.

### Perpustakaan BLKI



*"Sebelum saya belajar di BLKI Banda Aceh, saya belajar AutoCAD selama tiga bulan di tahun 2008. Saya praktek kerja di BLKI Banda Aceh untuk mendukung pendirian perpustakaan. Aktivitas utama saya selama tiga bulan itu adalah:*

- 1. Mengelompokkan seluruh buku yang terkait dengan pelatihan keterampilan;*
- 2. memberi label seluruh buku;*
- 3. mengembangkan software database;*
- 4. memasukkan seluruh data buku ke database;*
- 5. dan menyiapkan panduan penggunaan perpustakaan"*

*(Yogi Yoanda, Banda Aceh)*

*Peralatan keselamatan:* Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja BLKI tidak sesuai dengan standar Kemenakertrans untuk tempat kerja di tahun 2008. ILO-EAST mengidentifikasi adanya kesenjangan dan dengan demikian memberikan peralatan. Ini diperkuat dengan pelatihan menyeluruh tentang K3 yang diberikan oleh pemasok dan konsultan.

*Peralatan komputer untuk fasilitas kios 3-in-1:* Konsep Pelatihan- Sertifikasi-Penempatan (3-in-1) merupakan sebuah komponen yang penting dari kebijakan BLKI Pemerintah. Setiap BLKI diminta untuk memiliki sebuah "kios" sebagai fasilitas 3-in-1. ILO-EAST membantu dengan memberikan peralatan computer, printer dan scanner.

*Peralatan perpustakaan:* Perpustakaan BLKI dibangun dan dilengkapi dengan buku-buku dan peralatan IT, termasuk peranti lunak kepustakaan. Buku yang terkait dengan bidang keterampilan BLKI juga telah dibeli.

*Peralatan komputer untuk komputer kerja dan workshop:* ILO-EAST memberikan Seluruh peralatan utama guna memfasilitasi pelatihan berbasis komputer. Di samping itu, instruktur dilatih untuk menguasai IT, termasuk langkah-langkah pemeliharaan dan pencegahan.

*Peralatan internet dan nirkabel:* Sebagai bagian dari usaha untuk meningkatkan fasilitas komunikasi dan untuk memudahkan komunikasi nasional dan internasional untuk manajemen BLKI, staf dan peserta pelatihan, fasilitas internet diberikan agar dapat memberikan akses internet secara luas.

*Pengumpulan sampah:* Sebagai bagian dari inisiatif yang lebih besar untuk menangani isu-isu lingkungan, sebuah sistem penampungan sampah yang terpisah dikembangkan dan diimplementasikan. Ini meliputi menentukan titik pengambilan dan menyetujui pengambilan dan prosedur pembuangan yang aman bagi lingkungan dengan otoritas terkait.<sup>12</sup>

### **Pelajaran yang dipetik untuk Replikasi**

Peralatan baru memerlukan pemeliharaan dan pencegahan sejak awal. Program pemeliharaan dikembangkan oleh ILO-EAST dan manajemen BLKI. Implementasinya sekarang tergantung pada alokasi anggaran dan monitoring yang tepat oleh manajemen dan Kemenakertrans.

## **6. Pendirian Tempat Uji Kompetensi (TUK)**

### **Latar Belakang**

Seluruh BLKI bertujuan untuk memberikan pelatihan yang sesuai dengan standar kompetensi nasional. Di beberapa propinsi, tidak adanya tempat uji kompetensi yang terakreditasi (Tempat Uji Kompetensi – TUK) dan pengujian yang bersertifikat yang memungkinkan dilakukannya pengujian dan sertifikasi. BLKI Banda Aceh memutuskan untuk mendirikan TUK di dua bidang kejuruan yang dipilih yaitu Menjahit/Bordir dan Pendingin Ruangan dan Kulkas.

### **Dampak**

Pendirian TUK di BLKI merupakan sebuah langkah penting untuk menawarkan pengujian dan sertifikasi menurut standar kompetensi nasional. BLKI Banda Aceh sekarang telah diakui oleh para pemangku kepentingan untuk memberikan pelatihan yang berkualitas yang sejalan dengan standar nasional. Dilengkapi dengan sertifikat nasional, lulusan BLKI Banda Aceh sekarang bisa bersaing di lapangan kerja yang ada di seluruh Indonesia.

---

<sup>12</sup>Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP) Kota Banda Aceh

<sup>13</sup>Deskripsi proses implementasi adalah berdasarkan informasi yang diterima dari BNSP, yakni otoritas yang bertanggung jawab atas sertifikasi kompetensi.



### Sertifikat TUK Penyejuk Udara & Pendingin dan Menjahit & Membordir



### Proses implementasi<sup>13</sup>

*Apresiasi institusional:* Manajemen dan staf diberikan arahan singkat oleh BNSP tentang TUK serta proses pendirian dan pengelolaan TUK. Manajemen BLKI juga melakukan studi tur ke Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan lembaga-lembaga yang telah mendirikan TUK dengan sukses.

*Pembentukan tim:* Manajemen dan instruktur dipilih untuk memikul tanggung jawab atas pembentukan TUK.

*Analisis kesenjangan:* Situasi terkini dinilai dengan perhatian khusus terhadap kesenjangan antara kursus yang ada, peralatan dan fasilitas, kualifikasi instruktur, dan persyaratan TUK.

*Pengadaan peralatan:* Peralatan yang diperlukan untuk mendirikan TUK telah dilengkapi.

*Pelatihan penguji tempat kerja:* Guna mendirikan fasilitas uji kompetensi yang terakreditasi, assessor/penguji tempat kerja dilatih dan diberikan sertifikat "assessor/penguji tempat kerja yang kompeten."

*Pelatihan keterampilan dan sertifikasi:* Instruktur dari bidang-bidang keterampilan yang dipilih dilatih kembali untuk memenuhi persyaratan keterampilan industri dan peserta mendapatkan sertifikat industri.

*Pelatihan Sistem Manajemen Mutu (QMS):* Perwakilan manajemen BLKI dan instruktur dari bidang-bidang keterampilan yang dipilih dilatih dalam QMS oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi.

*Pelatihan assessor/penguji TUK berlisensi:* Memberikan pelatihan khusus untuk assessor/penguji TUK serta lisensi yang dikeluarkan oleh BNSP.

*Pengembangan QMS untuk TUK:* Setelah pelatihan QMS, peserta wajib membuat

<sup>13</sup>Deskripsi proses implementasi adalah berdasarkan informasi yang diterima dari BNSP, yakni otoritas yang bertanggung jawab atas sertifikasi kompetensi.

QMS untuk setiap TUK, misalnya dokumentasi dari pendirian dan manajemen database TUK.

*Pravalidasi:* LSP melihat dan menilai apakah TUK sesuai memenuhi persyaratan standar. Segala kekurangan yang ditemukan oleh LSP dikoreksi dan beserta isu-isu keamanan diselesaikan.

*Validasi dan Peluncuran:* LSP memvalidasi kedua kejuruan sebagai final dari proses dan dengan demikian memberikan sertifikasi untuk kedua kejuruan TUK.

*Penilaian awal tiga bulan setelah sertifikasi:* Lulusan dari program pelatihan sebelumnya ditawarkan untuk di uji dan mendapatkan sertifikat kompetensi, bagi yang kompeten, oleh BLKI.

*Pemasaran:* Setelah pendirian TUK, proses pemasaran mulai mempromosikan penggunaannya untuk peserta non-BLKI. Ini dilakukan dengan menggunakan media massa, pertemuan dengan pemangku kepentingan, dan setelah penilaian awal, dengan mengadakan workshop sosialisasi untuk pemangku kepentingan, lulusan beserta staf BLKI.

### **Pelajaran yang dipetik untuk Replikasi**

Meskipun sekarang belum wajib, Kemenakertrans mendorong BLKI-BLKI untuk mendirikan TUK dan memberikan pengujian bagi seluruh peserta pelatihan BLKI serta para pelajar dari SMK dan lembaga-lembaga pelatihan lainnya. Namun demikian, terlihat bahwa (a) sebuah alur kerja yang terkoordinasi dengan satu pintu untuk pelayanan untuk pusat-pusat pelatihan yang ingin mendirikan TUK belum disepakati oleh Kementrian, BNSP dan LSP, (b) proses pendirian TUK itu cukup mahal karena LSP berfungsi atas dasar monopoli tanpa ada plafon harga, (c) biaya pengujian dan sertifikasi saat ini melebihi manfaat dari sertifikat itu sendiri dan kebanyakan peserta pelatihan dan lembaga pelatihan memilih untuk tidak melalui proses tersebut kecuali mereka mendapat sumbangan dari sponsor luar.

Meskipun sertifikat yang sah secara nasional dapat meningkatkan pengenalan keterampilan dan berkontribusi pada pendirian dan arah pelatihan di Indonesia (a) pentingnya ekonomi informal, (b) isu-isu efisiensi biaya yang terkait dengan LSP, dan (c) kurangnya kepemilikan industri saat ini mencegah sistem untuk menghasilkan manfaat yang diharapkan. Isu-isu ini dibicarakan di tingkat pusat. Tidak banyak yang dapat dilakukan oleh BLKI sendiri untuk saat ini untuk memperbaiki kelemahan sistem yang serius ini.

## 7. Implementasi ISO dan IWA

### Latar Belakang

ISO 9001:2008 adalah sebuah standar manajemen kualitas global dan digunakan untuk membuat sebuah sistem manajemen kualitas (QMS) bagi seluruh jenis organisasi. Ini membantu baik organisasi produksi maupun organisasi pelayanan yang diakui dan dihormati di tingkat nasional. International Workshop Agreement (IWA) 2:2007 memberikan bantuan tambahan bagi QMS untuk lembaga-lembaga pendidikan (sekolah dan pusat pelatihan).

Implementasi ISO 9001:2008 yang diintegrasikan dengan IWA 2:2007 merupakan komponen penting dari proses revitalisasi BLKI. Kemenakertrans berencana akan memberikan sertifikat ISO seluruh BLK di bahwa administrasinya dalam kerangka waktu tertentu. Sementara beberapa BLKI saat ini sedang dalam proses kualifikasi, hanya tiga lembaga yang telah diberi sertifikat ISO: BBPLKDN<sup>14</sup> Bandung, BBPLKLN-CEVEST Bekasi<sup>15</sup> dan BBLKI Serang.<sup>16</sup>

Untuk BLKI Banda Aceh, standar ISO dan IWA ini akan memastikan standar umum dari kursus pelatihan dan akan menuntun manajemen ke arah pelayanan kualitas yang lebih baik.

#### *Pengarahan tentang Kesadaran ISO di Kemenakertrans*



*Komitmen terhadap implementasi ISO dan keterlibatan kepala-kepala struktur organisasi adalah penting. Sebelum BLKI Banda Aceh memulai program implementasi ISO, sebuah pengarahan dilakukan di Kemenakertrans. Di samping itu, Kementerian menerima pengarahan reguler tentang kemajuan implementasi.*

<sup>14</sup>Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Dalam Negeri

<sup>15</sup>Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri (BBPLKLN)-CEVEST adalah Centre for Vocational and Extension Service Training (Balai Besar Pengembangan Latihan Kerja Luar Negeri) dan awalnya dibentuk oleh pemerintah Jepang untuk melatih orang Indonesia sebelum melakukan pelatihan magang di Jepang. Sekarang ini juga digunakan sebagai pusat pelatihan instruktur.

<sup>16</sup>Balai Besar Latihan Kerja Industri

## Dampak

BLKI Banda Aceh menerima Sertifikat ISO 9001:2008 pada bulan Desember 2010. Pelaksanaan sistem manajemen kualitas ISO di BLKI Banda Aceh tidak hanya meningkatkan reputasinya sebagai lembaga yang berkualitas dan tersertifikasi, tapi juga meningkatkan kualitas sesungguhnya dari pelatihan yang mereka berikan. Sistem ISO mencakup dokumentasi dan monitoring implementasi PBK. Dalam sistem BLKI secara keseluruhan, integrasi ini telah menunjukkan bahwa tidak hanya BLKI pusat saja yang bisa mengambil langkah-langkah yang signifikan untuk meningkatkan kualitas pelatihannya.

## Proses implementasi

*Peningkatan pemahaman:* Manajemen dan staf BLKI ikut ambil bagian dalam workshop pemahaman yang memberikan penjelasan-penjelasan dasar tentang mengapa sertifikasi ISO penting bagi lembaga-lembaga pelatihan. Ini diorganisir oleh konsultan eksternal dari biro sertifikasi ISO internasional.

*Fase diskusi dan keputusan:* Setelah manajemen BLKI setuju untuk mengimplementasikan standar ISO, lembaga ini mempresentasikan rencananya kepada Kemenakertrans. Ini selanjutnya diikuti oleh diskusi tentang anggaran dan tanggung jawab.

*Pemilihan dan penunjukan konsultan :* Hampir semua aktivitas implementasi ISO memerlukan keterlibatan konsultan ISO. Konsultan ini mengorganisir pelatihan dan mendukung audit pertama BLKI. Sejumlah calon konsultan diidentifikasi dan setelah diskusi lebih lanjut dan telaah penetapan, satu perusahaan kemudian dipilih.

*Implementasi standar ISO:* Konsultan merancang dan memimpin proses implementasi berikut: (a) tinjauan implementasi, (b) pelatihan tentang audit internal ISO 9001, (c) audit internal, (d) aksi korektif, (e) pra penilaian (dengan konsultan luar), (f) tinjauan manajemen, (g) audit tahap 01 dan 02 oleh lembaga sertifikasi, (h) pasca audit.

*Kick-off workshop:* Sebelum dimulainya program implementasi oleh konsultan, kick-off workshop dilakukan untuk memulai proses itu secara formal dan untuk menciptakan motivasi selanjutnya dalam diri staf BLKI.

*Satgas ISO:* Sebuah satgas ISO dan anggotanya dilatih dan disertifikasi sebagai auditor ISO internal.

## Pelajaran yang dipetik untuk Replikasi

Perkiraan waktu yang dibutuhkan dari rekrutmen konsultan sampai sertifikasi adalah antara sembilan sampai 12 bulan.

Dalam fase awal, terbukti cukup sulit untuk menggalakkan antusiasme untuk implementasi ISO di kalangan staf BLKI. Dukungan dari manajemen senior BLKI

sangat menentukan pada tahap ini dan anggotanya harus berpartisipasi dalam sebanyak mungkin acara sertifikasi ISO.

Ini merupakan proses yang memakan waktu dan seluruh staf BLKI harus menyediakan waktu yang cukup agar proses ini berhasil. Ini pada saatnya nanti bisa menjadi sulit untuk menggabungkan aktivitas-aktivitas tambahan ini dengan tugas sehari-hari dari anggota tim. Saling pengertian dan fleksibilitas dari seluruh peserta adalah penting.

Meskipun beberapa BLKI lain telah mengimplementasikan standar ISO, terbukti sulit untuk mengandalkan pengalaman dan bekerja sama dengan BLKI ini dalam hal pertukaran pengalaman. Alasan utamanya ialah bahwa proses itu tidak dikoordinasikan di tingkat pusat dan BLKI tidak punya insentif untuk melakukan pertukaran informasi tentang sertifikasi ISO.

Fase implementasi awal menuntut keahlian konsultan ISO sampai sertifikasi itu berhasil. Audit eksternal pertama satu tahun setelah sertifikasi awal adalah ujian yang bebar-bener menguji dedikasi manajemen untuk mempertahankan standar ISO. Selama fase kedua ini, tidak ada lagi konsultan yang membantu BLKI. Dengan demikian, pembaruan sertifikasi sangat tergantung pada berhasilnya mempertahankan implementasi standar ISO setelah keberangkatan konsultan ISO.

## 8. Peningkatan Pelatihan

### Latar Belakang

BLKI Banda Aceh utamanya menawarkan pelatihan khusus industri di tempatnya. Di samping layanan ini, BLKI juga menawarkan sejumlah besar kursus Mobile Training Unit (MTU), yang memungkinkan pemberian pelatihan di lapangan atau menjangkau komunitas.

Kursus-kursus institusional distandarkan dengan durasi rata-rata 480 jam dan 16 sampai 20 peserta pelatihan. Seperti yang disebutkan di atas, seluruh peserta pelatihan menerima sertifikat setelah menyelesaikan kursusnya, tapi kolaborasi antara BLKI dan ILO memungkinkan untuk (a) pemberian pelatihan berbasis kompetensi, (b) memberikan sertifikat yang diakui secara nasional.

### Dampak

Dampak langsung dari inisiatif yang menyangkut peningkatan pelatihan adalah penyesuaian kursus dengan standar nasional. Telah disepakati untuk memperkenalkan PBK di bidang-bidang keterampilan utama BLKI dan saat ini seluruh kursus yang ditawarkan dalam bidang keterampilan ini diakreditasi untuk memenuhi standar PBK dan sertifikat kompetensi nasional sekarang bisa

diberikan. Di samping itu, manajemen BLKI dan lembaga-lembaga pelatihan propinsi lainnya sekarang dilengkapi dengan rencana implementasi yang jelas untuk menyelaraskan kursus-kursus mereka dengan standar nasional.

### Lulusan BLKI membuka usaha sendiri



*Pak Bustamin, lulus dari kursus Penyejuk Udara dan Pendingin tahun 2008. Setelah beberapa bulan dipekerjakan di sebuah perusahaan, ia memutuskan untuk membuka usaha servis dan reparasinya sendiri. Tidak dapat memperoleh pinjaman dari pemberi kredit, seorang teman membantunya dengan memberi pinjaman Rp. 20 juta. Ini cukup untuk memulai usaha dan mempekerjakan dua pekerja. Pada saat ini, izin usaha pak Bustamin sedang dalam proses yang akan membuat dirinya memenuhi syarat untuk mendapatkan pinjaman bebas agunan.*

*Untuk bantuan teknis Pak Bustamin terus berhubungan dengan BLKI, yang menyambut baik permintaan bantuan seperti itu, Rencana Pak Bus selanjutnya termasuk membeli peralatan tambahan dan menerima berbagai ragam servis.*

### Proses implementasi

Kebanyakan komponen perubahan kursus pelatihan tradisional ke Pelatihan Berbasis Kompetensi telah dijelaskan dalam bab-bab sebelumnya; itu mencakup (a) workshop pemahaman PBK untuk manajemen dan instruktur, (b) peningkatan keterampilan teknologi dan metodologi dan sertifikasi, (c) pelatihan penilai dan sertifikasi, (d) pelatihan penguji tempat kerja dan sertifikasi, (e) pelatihan Quality Management System (QMS)<sup>17</sup>, (f) sertifikasi TUK (g) menulis kembali kurikulum dan pengembangan paket-paket dan materi pelatihan (ini telah dimulai baru-baru ini dan merupakan sebuah proses yang sedang berlangsung).

<sup>17</sup>QMS adalah sebuah sistem yang memberikan seperangkat proses yang memastikan sebuah pendekatan yang masuk akal terhadap manajemen sebuah organisasi di mana ketidaksesuaian dengan spesifikasi, standar, dan harapan konsumen dapat dikurangi dan pada akhirnya dihilangkan dengan cara yang paling efektif dan efisien. Sistem ini harus menjamin konsistensi dan peningkatan praktek-praktek kerja, yang selanjutnya harus memberikan pelayanan yang memenuhi persyaratan konsumen.

### **Pelajaran yang dipetik untuk Replikasi**

Pengalihan dari metodologi pelatihan tradisional ke PBK merupakan sebuah proses yang sulit, terutama untuk instruktur senior yang telah bergantung pada metodologi pengajaran lama dan materi pelatihan selama bertahun-tahun. Di samping harus ambil bagian dalam pelatihan peningkatan yang komprehensif dan latihan-latihan sertifikasi, para instruktur harus menulis kembali dan menyesuaikan seluruh materi pelatihan serta merancang kembali alat bantu pelatihan dan tata letak workshop.

Transformasi ini merupakan sebuah proses yang masih berlangsung dan ada berbagai isu yang masih perlu ditangani di masa mendatang. Mencapai kesadaran yang lebih besar akan isu-isu kualitas, mengembangkan alat pemasaran untuk mempromosikan layanan BLKI dan membuat trace study dan study lain yang relevan hanyalah sebagian dari tantangan untuk meningkatkan kualitas pelatihan. Dengan datangnya instruktur yang baru mendapatkan sertifikat PBL dan besertifikat di akhir tahun 2010, proses ini mulai bergerak maju di tahun 2011.

## **9. Tracer Studies**

### **Latar Belakang**

Guna menilai dampak dari pelatihan yang diberikan oleh BLKI, diperlukan monitoring yang sistematis atas status pekerjaan lulusan. Sebuah sistem monitoring lulusan juga merupakan prasyarat bagi BLKI untuk dapat menerima sertifikat ISO. Monitoring status lulusan dapat dilakukan dengan mengumpulkan umpan balik secara reguler, atau melalui survei yang dirancang secara khusus. Ini tidak dilakukan di Banda Aceh karena tidak adanya insentif lulusan untuk tetap menjaga hubungan dengan BLKI dan karena tidak lengkapnya data para lulusan di BLKI. Akibatnya, administrasi BLKI tidak bisa mengukur efektivitas dan relevansi program-program pelatihannya. Guna mendapatkan gambaran pertama tentang isu-isu ini, manajemen BLKI dan ILO-EAST membuat inisiatif melakukan tracer study tentang lulusan dan mengembangkan sebuah sistem monitoring yang sistematis.

### **Dampak**

Tracer study diselesaikan tidak lama setelah finalisasi laporan ini. Namun demikian, dampaknya langsung dirasakan dalam berbagai hal: manajemen dan staf BLKI meningkatkan pemahaman mereka tentang kursus pelatihannya. Ini memungkinkan mereka untuk mengidentifikasi beberapa bidang untuk perbaikan, dan merencanakan untuk mengukur dampak keputusan yang strategis melalui tracer study di masa mendatang. Ini juga merupakan pertanda

bagi peserta pelatihan dan lulusan bahwa kepentingan BLKI lebih dari pelatihan itu sendiri, dan juga mencakup dampak terhadap mendapatkan pekerjaan dari pelatihan itu. Kesadaran baru ini mungkin akan mengakibatkan terjadinya komunikasi yang lebih baik antara peserta pelatihan dan staf, dan memfasilitasi peningkatan pelatihan serta pengumpulan data di masa mendatang.

Temuan-temuan dari studi tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

i. Dari 162 lulusan yang diwawancarai, 97 orang (60%) sudah bekerja atau bekerja sendiri di saat wawancara. 65 lulusan (40%) tidak mendapatkan pekerjaan dalam waktu 6 bulan setelah pelatihan. Kelompok ini terdiri dari 22 perempuan (34%) dan 43 laki-laki (66%). Ketidakcocokan keterampilan cukup substansial: dari 162 responden, hanya 65 orang (40%) yang bekerja di bidang keterampilan di mana mereka telah dilatih.

ii. 56 lulusan (35%) memiliki pekerjaan waktu mengikuti pelatihan BLKI. Seluruhnya tetap bekerja di sana setelah menyelesaikan kursusnya. Dari 106 responden yang tersisa, 41 orang (39%) telah bekerja atau bekerja sendiri dalam waktu enam bulan setelah lulus dari BLKI, termasuk 29 orang perempuan (71%) dan 12 orang laki-laki (29%). 34 orang (83%) bekerja sendiri dan 7 orang (17%) bekerja.

### **Proses implementasi**

Sebuah tim gabungan dari manajemen BLKI dan ILO-EAST sepakat untuk melakukan tracer study tentang lulusan BLKI. Diputuskan untuk melibatkan konsultan nasional untuk merancang kuesioner serta untuk melakukan survei terhadap lulusan. Survei lapangan dilakukan di bulan April 2011. BLKI harus mengontak 200 lulusan baru. Dari 200 lulusan yang dikontak, 162 menjawab kuesioner itu.

### **Pelajaran yang dipetik untuk Replikasi**

Melihat prosesnya, tracer study seharusnya telah dilakukan sebagai bagian dari aktivitas pertama (meskipun kualitas data pendaftaran peserta itu rendah), guna membuat database dan patokan untuk kemajuan. Tracer study, karena menunjukkan kualitas dan relevansi kursus-kursus BLKI, akan menjadi semakin penting dalam konteks hubungan pendanaan BLK dengan indikator kinerja (baik untuk pendanaan pemerintah maupun aktivitas komersial).

Implementasi dari tracer study pertama terbukti cukup sulit. Peneliti lapangan tidak bisa mengandalkan nomor telepon lulusan, tapi harus mengumpulkan data melalui survei dari pintu ke pintu. Sekarang direncanakan untuk meningkatkan dukungan pasca pelatihan yang ditawarkan oleh BLKI kepada lulusan, guna memberikan mereka insentif untuk tetap berhubungan. Ini akan membantu pengumpulan data.



## 10. Pengarusutamaan Gender

### Latar Belakang

Dalam pengembangan keterampilan, pengarusutamaan gender adalah sebuah strategi yang diterima secara global untuk mempromosikan prinsip bahwa kompetensi tidak ada kaitannya dengan gender, dan baik perempuan maupun laki-laki memiliki hak yang sama untuk mendapatkan kesempatan dan tanggung jawab sesuai dengan potensi mereka. Meskipun perempuan cukup terwakili di kalangan staf BLKI, (a) mereka tidak banyak dalam posisi manajemen, (b) banyak fasilitas BLKI yang tidak sesuai untuk pelatihan laki-laki dan perempuan, dan (c) pemisahan gender merupakan karakteristik dari kebanyakan bidang pelatihan (otomotif, elektronik dan konstruksi umumnya untuk peserta laki-laki sementara menjahit dan bordir hanya untuk perempuan). ILO-EAST melakukan upaya-upaya yang konsisten untuk mengintegrasikan gender ke dalam seluruh kegiatan proyek. ILO-EAST memperkenalkan Partisipatif Pemeriksaan Gender (Participatory Gender Audit -PGA)<sup>18</sup> untuk meningkatkan kapasitas pengarusutamaan gender dari BLKI Banda Aceh.

### Dampak

Berdasarkan audit gender BLKI, sebuah Peta Jalan (Road Map) Pengarusutamaan Gender 2010-2011 dibuat yang mencakup langkah-langkah yang jelas untuk meningkatkan pengarusutamaan gender dalam BLKI dikembangkan dan diimplementasikan. Fasilitas yang tidak ada dibuat untuk perempuan dan laki-laki, seperti kamar kecil terpisah, ruang ganti. Sembilan perempuan dan laki-laki didaftarkan dalam pelatihan keterampilan nontradisional; mereka telah dipromosikan sebagai juara untuk peningkatan kesetaraan gender.

### Proses implementasi

Direktur BLKI Banda Aceh dan anggota tim manajemen diberi pelatihan tentang metodologi PGA di tahun 2009, dan PGA dilakukan di BLKI Banda Aceh oleh dua orang konsultan di tahun 2010. Temuan-temuan tentang kekurangan-kekurangan kesetaraan gender dan rekomendasinya dipresentasikan oleh konsultan tersebut. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, manajemen BLKI meminta bantuan dari ILO untuk membangun kapasitas pengarusutamaan gender dan meningkatkan kesadaran di kalangan stafnya. Sebuah workshop selama dua hari tentang pengarusutamaan gender dilakukan untuk staf dan manajemen BLKI. Tujuan dari workshop tersebut adalah untuk mengklarifikasi konsep-konsep dasar

<sup>18</sup>lihat [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_093425.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_093425.pdf)

tentang gender, untuk mempresentasikan temuan-temuan dari audit gender dan untuk mengumpulkan input dari staf BLKI tentang kemungkinan tentang bagaimana meningkatkan kesetaraan gender dalam lembaga itu. Sebagai hasil dari workshop tersebut, sebuah Pemetaan untuk Pengarusutamaan Gender dirancang. Isu-isu berikut diidentifikasi dan aktivitas-aktivitas yang memiliki tanggung jawab yang jelas dan tenggat waktu direncanakan:

- i. untuk menantang stereotip gender dan mempromosikan pemikiran baru tentang “ketrampilan non-tradisional dan bidang-bidang pekerjaan” untuk perempuan dan laki-laki melalui serangkaian pelatihan gender;
- ii. untuk memperkenalkan sebuah pelatihan baru untuk “perempuan saja” dalam bidang keterampilan nontradisional;
- iii. untuk meningkatkan kapasitas untuk pengarusutamaan gender dari Dewan Penasehat Pelatihan dan pemangku kepentingan lain dengan menambahkan anggota baru dari organisasi perempuan ke DPP/TAB dan memberikan workshop kepada mereka tentang isu-isu gender;
- iv. untuk membuat bahan-bahan promosi, terutama untuk memotivasi perempuan dan laki-laki untuk ikut ambil bagian dalam pelatihan nontradisional.
- v. untuk melatih instruktur tentang bagaimana mengarusutamakan gender dalam modul mereka.
- vi. untuk mengimplementasikan panduan tingkat nasional dan instruksi yang menekankan integrasi gender dalam seluruh aktivitas BLKI, termasuk anggota yang responsif pada gender.
- vii. untuk membuat pemeriksaan monitoring secara regular tentang proses implementasi.

Sebuah Satgas Gender dibentuk dan ditugaskan oleh manajemen BLKI untuk mendukung tim manajemen dengan isu-isu anggaran mengenai aktivitas pengarusutamaan gender, mempromosikan pengarusutamaan gender di kalangan kolega-kolega BLKI dan mengarahkan implementasi Pemetaan untuk Pengarusutamaan Gender. Ini terdiri dari sembilan anggota staf dari berbagai bagian BLKI. Sebuah pelatihan tambahan tentang Strategi Pengarusutamaan Gender (SPG) diberikan oleh ILO-EAST.

### **Pelajaran yang dipetik untuk Replikasi**

Proses ini memperlihatkan bahwa kesetaraan gender hanya bisa dicapai jika pemahaman bersama tentang isu-isu gender telah terbangun dari awal. Ini tidak berarti memaksakan visi tertentu tentang manajer dan instruktur, tapi untuk terlibat dalam diskusi untuk membangun sebuah kesamaan, dan memperlihatkan manfaat dari sebuah lembaga yang lebih sensitif gender. Proses ini merupakan sebuah insentif yang jangka panjang, karena ia terkait dengan perubahan sikap yang mendalam.

## 11. Pengelolaan Limbah dan Tata Laksana Rumah Tangga

### *Pengelolaan Limbah*



*Sebagai bagian dari program pengelolaan limbah, bak sampah segregasi diletakkan di berbagai titik di kampus BLKI.*

### **Latar Belakang**

Tidak banyak kesadaran di Aceh tentang isu-isu lingkungan dan tentang efek destruktif dari pengelolaan limbah yang buruk terhadap lingkungan. UNDP telah mendukung peningkatan program pengelolaan limbah dengan membangun kapasitas bagian sanitasi (Dinas Kebersihan Kota Banda Aceh). Sebagai bagian dari proses implementasi ISO, aktivitas dimulai untuk meningkatkan kesadaran tentang dampak lingkungan dari aktivitas BLKI, dan untuk membantu BLKI membangun inisiatif pengelolaan limbah.

### **Dampak**

Di masa lalu, pengunjung BLKI Banda Aceh merujuk pada pemeliharaannya yang buruk dan tata laksana rumah tangga yang di bawah standar. Berkat inisiatif pengelolaan limbah ini sekarang telah berubah di kampus BLKI, di workshop dan daerah pemukiman. Ada tanda yang cukup jelas bahwa peserta pelatihan, staf BLKI dan anggota keluarga mereka mulai bangga dalam mempertahankan lingkungan yang bersih dan tertib di rumah dan di tempat kerja.

### Proses implementasi

Seorang ahli internasional dilibatkan untuk memfasilitasi sebuah seminar guna (a) meningkatkan kesadaran dan pemahaman di kalangan staf tentang isu-isu lingkungan, (b) membuat sebuah laporan baseline, dan (c) merancang sebuah rencana aksi. Sebuah Rencana Aksi berisi 26 poin dikembangkan yang terdiri dari langkah-langkah yang mudah diikuti untuk meningkatkan pengelolaan limbah secara menyeluruh di BLKI. Ini mencakup kompleks perumahan untuk staf yang terletak di lingkungan BLKI. Sebuah satgas pengelolaan limbah dibentuk yang terdiri dari staf BLKI dari seluruh tingkatan. ILO-EAST memberikan tong sampah dengan kode warna dan otoritas kota menempatkan sebuah tempat pembuangan sampah permanen di lingkungan BLKI. Tempat sampah itu masuk dalam program pengumpulan sampah<sup>19</sup> pemerintah kota Banda Aceh. Aktivitas kebersihan secara reguler dilakukan dengan partisipasi seluruh staf.

### Pelajaran yang dipetik untuk Replikasi

Proses peningkatan kesadaran adalah sebuah upaya jangka panjang untuk memastikan bahwa program pengelolaan limbah sejalan dengan persyaratan untuk menjadi "Centre of Excellence". Keberhasilan dari inisiatif ini sangat tergantung pada kegigihan manajemen dan staf BLKI untuk mewujudkannya.

Sebuah sistem pengelolaan limbah yang baik hanyalah merupakan bagian pertama dari program penghijauan aktivitas BLKI. Ada juga kebutuhan untuk (a) meninjau ulang kurikulum untuk mengenalkan keterampilan pengelolaan limbah yang spesifik, (b) melakukan analisis kebutuhan pelatihan guna mengidentifikasi keterampilan apa yang diperlukan dalam ekonomi hijau yang akan datang.

## 12. Kegiatan Ekstra Kurikuler

### Latar Belakang

Sebelum kegiatan berlangsung, para siswa meninggalkan BLKI setelah mengikuti pelatihan atau kursus dan tidak punya rasa memiliki atas BLKI dan tentang proses pembelajaran. Meskipun permintaan untuk kursus bahasa Inggris sudah berulang kali, mereka menunggu keputusan manajemen untuk mewujudkannya.

---

<sup>19</sup>Dinas Kebersihan Kota Banda Aceh

*Peserta ECC dengan menggunakan pakaian tradisional*



### **Dampak**

Membentuk Klub percakapan dalam bahasa Inggris/English Conversation Club terbukti menjadi sebuah sarana yang penting untuk meningkatkan kepercayaan diri peserta, rasa tanggung jawab dan antusiasme. Pada saat yang sama, instruktur dan staf menggunakan ECC untuk meningkatkan keterampilan fasilitasi mereka dan menunjukkan komitmen sosial mereka untuk mengembangkan keterampilan peserta pelatihan secara holistik. ECC berkontribusi untuk membuat BLKI menjadi sebuah tempat pembelajaran yang terbuka, menarik dan beragam, dan meningkatkan delegasi dan keterlibatan siswa secara langsung.

### **Proses implementasi**

Sebagai sebuah inisiatif untuk membuat aktivitas-aktivitas ekstra kurikuler, tim manajemen BLKI memutuskan untuk menawarkan kursus bahasa Inggris kepada peserta dan staf BLKI. Daripada membuat kursus bahasa Inggris yang formal, diputuskan untuk membuat Klub percakapan dalam bahasa Inggris/English Conversation Club (ECC). Pada awalnya, klub ini diawasi oleh tim manajemen. Namun setelah periode pengenalan, disepakati untuk membuat ECC sebagai sebuah aktivitas yang dijalankan oleh peserta. Tujuan dari ECC adalah: (a) untuk memotivasi peserta meningkatkan kemampuan bahasa Inggris mereka, (b) untuk membantu peserta mendapatkan kepercayaan diri, (c) mendukung proses pembentukan tim BLKI.

### **Pelajaran yang dipetik untuk Replikasi**

Inisiatif tersebut terbukti sangat populer di kalangan seluruh peserta. Namun demikian dukungan dan mentoring dari manajemen yang lebih senior diperlukan untuk melembagakannya. Debat, olahraga dan aktivitas rekreasi lainnya juga harus dimasukkan. Meskipun aktivitas ekstrakurikuler tidak terkait dengan sistem sertifikasi arus utama, namun sangatlah penting untuk membangun sebuah sistem penghargaan untuk mengakui komitmen peserta. Anggaran juga merupakan sebuah isu yang perlu ditangani oleh manajemen.

# Kesimpulan dan Rekomendasi

**MELALUI** kerjasama yang erat dengan Kementerian Tenaga Kerja & Transmigrasi, BLKI Banda Aceh dan pemangku kepentingan propinsi, kemajuan yang signifikan telah dicapai ke arah revitalisasi BLKI Banda Aceh. Namun demikian, banyak inisiatif yang masih memerlukan tindak lanjut guna membuahkan hasil di masa yang akan datang dan untuk menjadi proses yang terlembagakan bukannya inisiatif sesaat. Misalnya,

- i. DPP/TAB (Dewan Penasehat Pelatihan) harus terus didukung dan melakukan pertemuan agar sektor swasta berhubungan dengan BLKI secara reguler,
- ii. analisis kesenjangan keterampilan akan disertai dengan analisis kebutuhan pelatihan yang penuh
- iii. pemeliharaan dan pencegahan kerusakan peralatan akan dilaksanakan seperti yang direncanakan,
- iv. implementasi standar ISO akan dilanjutkan untuk menjamin pembaruan sertifikasi ISO,
- v. tracer study akan dilakukan secara sistematis untuk mengukur kemajuan terhadap target,
- vi. pemetaan gender yang disepakati akan diimplementasikan,
- vii. rencana pengelolaan limbah akan dilengkapi dengan penghijauan aktivitas BLKI dengan sertifikasi ISO 14000 sebagai tujuan,
- viii. alokasi anggaran akan diidentifikasi untuk kelanjutan aktivitas ekstrakurikuler,

- ix. staf baru akan mendapat manfaat dari program induksi yang sama untuk menjamin kapasitas BLKI.

Aktivitas tambahan juga sangat diperlukan, terutama

- i. Dimasukkannya keterampilan usaha sebagai kursus pilihan (dengan mempertimbangkan banyaknya jumlah lulusan yang bekerja sendiri). BLKI dapat mengandalkan jejaring pelatih Start and Improve Your Business yang telah dibentuk di Aceh untuk maksud ini. Mereka menawarkan sejumlah kursus yang memenuhi kebutuhan usaha yang baru dimulai (dengan modul Start Your Business) serta mereka yang telah mapan (Improve and Expand Your Business).
- ii. Identifikasi peserta yang cacat dan akomodasi yang baik atas kebutuhan mereka dalam hal (a) akses fisik, (b) Diterima dan dapat berbaur dengan peserta lain, (c) adaptasi modul dan metode penilaian, dan (d) Spesialisasi training bagi instruktur.
- iii. Fokus untuk memberikan dukungan setelah pelatihan dan hubungan dengan industri untuk penempatan dan pemagangan dengan meningkatkan atau memaksimalkan fungsi Kios 3 in 1.

Beberapa isu lain yang terkait dengan kurang digunakannya fasilitas BLKI dan untuk efektivitas sistem sertifikasi tidak bisa ditangani sendiri di tingkat BLKI.

- i. **Pemanfaatan** – Aspek pertama yang cukup menonjol bagi pengunjung BLKI di seluruh Indonesia adalah kurang dimanfaatkannya sumber daya BLKI yang ada. BLKI –BLKI UPTD mendapatkan anggaran untuk pengeluaran rutin dari satu sumber - provinsi atau kabupaten/kota. Sementara untuk pendanaan program-program pelatihan terkadang datang dari beberapa sumber yang berbeda; sementara provinsi dan kabupaten/kota hanya memiliki anggaran yang terbatas sehingga alokasi anggaran untuk pengeluaran rutin dan juga untuk pelatihan sangatlah terbatas. Kurangnya fasilitas yang ada pada beberapa BLKI menunjukkan pengeluaran rutin tidak cukup untuk kebutuhan pemeliharaan gedung dan peralatan agar memenuhi standar operasional yang maksimal. Pada kenyataannya anggaran paket-paket<sup>20</sup> pelatihan di hampir semua BLKI tidak bisa memaksimalkan penggunaan fasilitas yang ada.

Tidak ada insentif untuk melakukan aktivitas komersial, karena kelebihan pemasukan harus dikembalikan ke negara. Akibatnya, sejumlah paket pelatihan sangat tergantung pada sejumlah anggaran yang dibayarkan oleh negaradampaknya BLKI berjalan di bawah kapasitasnya. Memberikan insentif untuk BLKI untuk mengembangkan aktivitas komersial mereka

---

<sup>20</sup>Dalam konteks KEMENAKERTRANS disebut “paket” biasanya terdiri dari 16 siswa (peserta training) untuk satu paket. Dana yang diberikan oleh Kementerian dinyatakan didalam jumlah paket yang akan dilatih di BLKI.



melalui hubungan dengan sektor swasta harus dipertimbangkan menjadi prioritas kebijakan.

- ii. **Targeting (penetapan sasaran)** – Aspek lain dari mekanisme pendanaan ini adalah kenyataan bahwa anggaran tidak diperuntukkan dan seluruh orang Indonesia yang lulus ujian masuk dapat mendaftar untuk mendapatkan pelatihan gratis, apapun kapasitas mereka untuk membayar uang pelatihan. Diasumsikan bahwa peserta BLKI berasal dari kalangan miskin. Meskipun target pasif ini saat ini bisa dibenarkan, mungkin ada kebutuhan untuk mencari metode penargetan yang lebih aktif (a) guna memasukkan usaha pengembangan keterampilan ini dalam program pengentasan kemiskinan, (b) sebagai bagian dari kemungkinan pengembangan aktivitas BLKI yang akan menargetkan siswa yang lebih kaya yang bisa membayar uang kursus. Penting juga untuk membuat sebuah metode seleksi yang tidak hanya menguntungkan lulusan sekolah menengah tapi juga terbuka untuk lulusan sekolah menengah pertama.
- iii. **Pendanaan silang** – BLKI adalah salah satu jenis dari berbagai pemberi pelatihan umum dan swasta yang beroperasi di Indonesia. Meskipun sistem 3-in-1<sup>21</sup> telah memulai dalam arah yang benar untuk menghubungkan pelatihan dengan ketersediaan lapangan kerja, lembaga pelatihan pemerintah di Indonesia biasa berfungsi secara terkotak-kotak. mereka bermaksud untuk memiliki akses pada dana dari kementerian terkait berdasarkan afiliasi dan statusnya tetapi bukan dengan pembuktian yang bahwa mereka telah menunjukan atau mambuktikan kapasitasnya untuk memberikan pelatihan agar mendapatkan pekerjaan. Pergeseran kebijakan ke pengaturan sumber daya dan/atau pendanaan di antara kementerian terkait yang terkait dengan kerangka kualitas biasa akan meningkatkan kualitas pengembangan keterampilan secara signifikan.
- iv. **Sertifikasi** – Efektivitas biaya dari uji kompetensi/keterampilan sekarang ini dan sistem sertifikasi sangatlah terbatas karena (a) kebanyakan pengusaha/pemberikerja tidak menganggap ini bernilai, dan (b) biaya operasi LSP – yang berfungsi seperti sistem monopoli – menghambat pengembangan. Meskipun solusi jangka panjang sedang dicari, Kemenakertrans mungkin akan mempertimbangkan menyubsidi harga pas untuk sertifikasi<sup>22</sup>, guna meningkatkan sistem pendampingan.

Publikasi pendek ini merupakan sebuah upaya untuk mendokumentasikan praktek pelaksanaan pelatihan yang efektif untuk direplikasikan pada BLKI-BLKI lain. Diharapkan ini akan memberikan kontribusi yang akan menjadi tren dimana pelajaran yang dipetik dapat dibagi dengan pusat-pusat pelatihan lainnya, dan berkontribusi untuk kemajuan pengembangan keterampilan di Indonesia.

---

<sup>21</sup> Pelatihan - Sertifikasi - Penempatan

<sup>22</sup> Di Filipina otoritas PPTK (TESDA) berhasil melakukan sistem sertifikasi bersubsidi.

